

NO. 001

DOOLKCC

VOLUNTARIADO GAMIFICADO

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
- 004 DESCRIPCIÓN DE LOS SOCIOS

DEFINIENDO CONCEPTOS

- 009 DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO EN NUESTRAS ONGS Y PERFIL DE VOLUNTARIO/A
- 022 METODOLOGÍA DE FACILITACIÓN ENTRE IGUALES
- 029 COMPETENCIAS DE LOS/AS VOLUNTARIOS/AS
- 036 DESARROLLO PERSONAL

1

2





3

ÍNDICE DE

CONTENIDOS

VOLUNTARIADO GAMIFICADO EN ONGS

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

039

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

047

DISEÑO Y GESTIÓN DE
ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO
- FORMACIÓN DE
VOLUNTARIOS/AS

055

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

061

4

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

069

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.



GAMMA INSTITUTE
RUMANIA

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!

DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO EN NUESTRAS ONGS Y PERFIL DE VOLUNTARIO/A



¿QUÉ ES EL VOLUNTARIADO?

Por “voluntariado” se entiende un sector de actividad cuyas organizaciones no tienen como objetivo principal obtener beneficios, sino promover la inclusión social, la defensa y la educación cívica (Rego, 2010b).

Muchas personas en todo el mundo se enfrentan a diferentes retos y problemas; entre ellos se encuentran las catástrofes climáticas, las enfermedades, la pobreza y otros problemas que suponen grandes obstáculos para la paz y la prosperidad. Por eso el voluntariado ha desempeñado un papel tan importante a lo largo de la historia.

El voluntariado es el acto de contribuir con trabajo gratuito para realizar un servicio comunitario o apoyar a una organización sin ánimo de lucro. Es el principio de donar tiempo y energía a una causa mayor. Los/as voluntarios/as ayudan a cambiar la vida de los miembros de su comunidad como responsabilidad social, en lugar de recibir una recompensa económica. El voluntariado es importante porque permite a las personas ayudar y servir a los demás de forma desinteresada. Cuando los individuos toman la iniciativa de ayudar a la gente de la comunidad y apoyar causas filantrópicas, puede mejorar la comunidad en su conjunto, al crearse lazos más estrechos y formar relaciones duraderas; además, las organizaciones sin ánimo de lucro pueden utilizar estos grupos de voluntarios/as apasionados/as para ayudar a conseguir los objetivos de hacer del mundo un lugar mejor y más seguro.

Tipos de voluntariado:

Hay muchos tipos y formas diferentes de voluntariado, y cualquiera puede ser voluntario o voluntaria. Ésa es una de las mejores cosas del voluntariado; hay una gran variedad de formas para que las personas puedan tener un impacto según sus intereses y habilidades.

Para el/la coordinador o coordinadora de voluntarios/as, es importante conocer los distintos tipos de voluntariado con objeto de diseñar mejor el perfil de los voluntarios/as para las organizaciones. Existen 5 categorías principales de voluntariado:

- Medioambiental.
- Con animales.
- Social.
- Cuidado de la salud.
- Deporte y ocio.

La razón del voluntariado:

- Capacita a las personas para actuar y marcar la diferencia en sus comunidades. Al ofrecer su tiempo, sus habilidades y sus recursos, los/as voluntarios/as ejercen su capacidad de acción y contribuyen a dar forma al mundo que les rodea.
- Fomenta la cohesión social al reunir a personas de distintos orígenes, creencias y experiencias. Fomenta el sentido de pertenencia y de comunidad, salvando las distancias y creando vínculos entre individuos y grupos.
- Desempeña un papel crucial a la hora de abordar la desigualdad social y la injusticia, amplificando las voces de las comunidades marginadas, abogando por el cambio político y prestando apoyo a quienes lo necesitan.
- Contribuye a crear comunidades resilientes, capaces de superar la adversidad y recuperarse de las adversidades. A través de sus esfuerzos colectivos, los/as voluntarios/as fortalecen las redes sociales, promueven la cooperación y mejoran la preparación y la respuesta de la comunidad.
- Promueve el compromiso cívico, animando a las personas a participar activamente en el proceso democrático y a contribuir al bien común. Inculca un sentido de responsabilidad cívica y anima a los individuos a dar forma activamente a sus comunidades y a la sociedad.
- Trasciende las fronteras y promueve la solidaridad y la cooperación mundiales. Los/as voluntarios/as participan en actividades humanitarias internacionales, apoyan iniciativas de desarrollo mundial y tienden puentes entre culturas y naciones.



En Rumanía, la actividad voluntaria empezó a notarse incluso durante la época comunista, a través de asociaciones/fundaciones que operaban en interés de la comunidad. La época comunista de Rumanía representó un periodo de restricción de los derechos humanos y de estricto control del espacio cívico. Cruz Roja es, sin duda, una organización que hay que mencionar en este contexto histórico, pues lleva activa a nivel local desde 1876.

La Organización Nacional de Scouts Rumanos es otro ejemplo de organización con una historia de actividad que se remonta a 1914. Tras la caída del régimen comunista, el espacio cívico se revitalizó en Rumanía, junto con la aparición de factores externos que contribuyeron a la promoción de organizaciones y actividades de voluntariado.

El voluntariado se reactivó después de 1989 con la llegada de los primeros voluntarios internacionales a través de organizaciones como los Cuerpos de Paz y el Servicio Voluntario de Ultramar. Posteriormente, reconocidas organizaciones internacionales (World Vision, Habitat for Humanity) establecieron sedes en Rumanía, aportando experiencia y conocimientos en la gestión del voluntariado.

Actualmente, Rumanía se encuentra en una trayectoria ascendente bastante pronunciada en términos de desarrollo del entorno asociativo y del voluntariado en su conjunto. Hace tan sólo 20-25 años, las actividades de voluntariado a gran escala eran inimaginables, ya que la infraestructura crítica necesaria se encontraba entonces en una fase incipiente. Con la diversificación de las prioridades de la sociedad civil y el seguimiento de las tendencias internacionales en la materia, el espacio cívico rumano se ha desarrollado en múltiples direcciones de acción.

Un informe de estudio de la Unión Europea sobre la imagen global del voluntariado en Rumanía como Estado miembro enumera los principales sectores de actividad en los que los ciudadanos rumanos prestan servicio voluntario, como sigue: ámbito religioso (6%), servicios sociales para grupos desfavorecidos (ancianos, pobres, discapacitados - 3%), medio ambiente, ecología y derechos de los animales (3%), educación, música y cultura (2%), actividades deportivas y recreativas (2%), sindicatos (2%), política (2%), acciones comunitarias (lucha contra la pobreza, el desempleo, la desigualdad - 1%), derechos humanos y países en desarrollo (1%), asociaciones profesionales (1%), juventud (1%), organizaciones de mujeres (1%) y salud (1%).

La Ley del Voluntariado, publicada en el DIARIO OFICIAL n°. 469 de 26 de junio de 2014, y modificada por la LEY no. 175 de 7 de octubre de 2016, estipula varios aspectos que deben respetarse para que la actividad de voluntariado sea beneficiosa.

Según la normativa, es obligatorio un contrato de voluntariado. La organización de acogida está obligada a suscribir dicho contrato. El contrato debe firmarse antes de que comience la actividad.

La ley también establece la edad mínima a partir de la cual una persona puede suscribir un contrato de voluntariado. El/La voluntario/a con quien se suscribe el contrato es una persona física, rumana o extranjera, que tiene capacidad para trabajar, concretamente a partir de los 16 años o de los 15 con el consentimiento parental.

La ley también estipula algunos derechos y obligaciones mínimos para cada una de las 2 partes, como los del/la voluntario/a, que se enumeran a continuación:

A. Los derechos del/la voluntario/a son:

- Realizar la actividad de voluntariado en función de su capacidad y disponibilidad.
- Solicitar a la organización de acogida la expedición de un certificado de voluntario acompañado del informe de actividad.
- Derecho a la confidencialidad y a la protección de los datos personales.
- Derecho al tiempo libre correspondiente a la actividad de voluntariado.

B. Las obligaciones del/la voluntario/a son:

- Realizar una actividad de interés público, sin remuneración.
- Obligación de realizar actividades complementarias a los objetivos generales del voluntariado: mejora de la calidad de vida y reducción de la pobreza, desarrollo sostenible, salud, prevención y gestión de catástrofes, inclusión social y lucha contra la exclusión social y la discriminación.
- Cumplir las tareas especificadas en la ficha de voluntario/a y respetar las instrucciones estipuladas en la ficha de protección del/la voluntario/a.
- Mantener la confidencialidad de la información a la que se acceda durante la actividad de voluntariado, durante la vigencia del contrato de voluntariado y durante un periodo de 2 años tras su finalización.
- Notificar la no disponibilidad temporal para realizar la actividad de voluntariado en la que participa.

Desde el año 2000, el Día Internacional de los/as Voluntarios/as se celebra en Rumanía el 5 de diciembre. Pro Vobis (entonces un centro local de voluntarios de Cluj-Napoca) organizó en 2001 la primera Gala comarcal de entrega de premios a la implicación comunitaria, un acto dedicado a reconocer a los/as voluntarios/as y a quienes apoyan el movimiento voluntario en Rumanía (organizaciones, patrocinadores/as, financiadores/as, medios de comunicación, etc.).

Las actividades de voluntariado comenzaron en Gamma Institute en 2016, con la entrada de estudiantes y psicólogos/as en el área de actividades grupales psicoeducativas para las personas de la comunidad.

Desde ese período, el grupo de voluntarios/as en Gamma Institute aumentó mucho y ahora, cualquier persona que quiera participar en las actividades que desarrollamos, puede hacerlo, sin importar la especialización de los estudios o la experiencia laboral.



En la actualidad, el voluntariado se centra en las siguientes actividades:

- Actividades de voluntariado en el departamento de Formación Gamma - en la organización de las conferencias nacionales que organizamos, como WPS - Fin de Semana de Practicantes Sistémicos (cada año, en mayo-junio) e Inspire - Jornadas de Gamma Institute (en octubre-noviembre, cada año).
- Voluntariado en diferentes actividades con jóvenes y adultos/as, en Gamma Proyectos e Investigación, en los proyectos KA2. Los/as voluntarios/as ayudan en la parte de documentación, pero sobre todo ayudan a los/as facilitadores/as a realizar diferentes actividades de grupo y talleres.
- Voluntariado en proyectos KA1, ayudando a los/as formadores/as y facilitadores/as en formaciones e intercambios juveniles en la organización, logística y preparación de las actividades.
- Actividades de voluntariado gráfico, promocional y de marketing: los/as jóvenes con talento para la promoción y el diseño gráfico participan en el desarrollo de diferentes materiales creativos y ayudan a promocionar los servicios de salud mental y desarrollo personal en la comunidad local y no sólo en ella.

Nuestros/as voluntarios/as tienen la opción de elegir sus actividades, según su deseo y sus capacidades y son coordinados/as por el personal de Gamma, dependiendo de lo específico de la actividad. Tienen un contrato de voluntariado con Gamma Institute, que se puede hacer, como ellos/as decidan, a largo plazo (para los/as voluntarios/as que se dedican a las actividades siempre que los proyectos y conferencias requieran su contribución) o a corto plazo/contratos basados en proyectos (para una actividad muy específica, sólo en el período de tiempo requerido por esa actividad o proyecto).

El grupo de voluntarios/as de Gamma está formado por 2 tipos de voluntarios/as:

- Jóvenes, procedentes de bachillerato (especialmente de bachillerato artístico, estudiantes de psicología, TIC, relaciones públicas) o jóvenes que participaron en sesiones de terapia y, tras finalizar el proceso terapéutico, quisieron permanecer en Gamma para transmitir la información y el desarrollo que recibieron.
- Psicólogos/as en formación en la Escuela de Formación Sistémica, que desean participar en actividades psicoeducativas y ofrecer servicios gratuitos sobre el tema de la psicología, la psicoterapia y el desarrollo personal.



Según Medina (2016), el voluntariado es la expresión práctica de la solidaridad y la participación social ciudadana. En los últimos años en España se ha producido un aumento significativo de la actividad voluntaria, adquiriendo un peso importante en el sector de la acción social. Junto a este incremento, se ha producido una diversificación de los perfiles de los/as voluntarios/as como consecuencia de los cambios demográficos, económicos y sociales de la propia sociedad.

El voluntariado en España comenzó a ser reconocido como tal a partir de la aprobación de la Ley 191/1964, de 24 de diciembre, de Asociaciones (vigente hasta el 26 de mayo de 2002), cuando el Estado introdujo los servicios de asistencia social en la Administración.

En la Constitución Española de 1978, concretamente en el artículo 9.2, se especifica que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Aunque no se trata exactamente de un artículo relacionado con el voluntariado, sí establece las bases sobre las que se sustentan muchas de las organizaciones dedicadas al voluntariado.

Con el estado democrático disminuyó la evolución de las entidades que trabajan con el voluntariado, pero esto fue cambiando con el paso de los años, por lo que se puede decir que en los 80 se instauró el Estado del Bienestar y ya en los 90 aumentó el voluntariado, rompiendo así su esencia asistencial y caritativa (un dato curioso es el de Barcelona en 1992, donde hubo un aumento del voluntariado, con 102.000 personas inscritas y unos/as 35.000 voluntarios/as participando para los Juegos Olímpicos y 15.000 para los Juegos Paralímpicos).

Finalmente, en 1996 se promulgó en España la Ley General del Voluntariado Social.

Desde 2015, España cuenta con una nueva Ley de Voluntariado, la Ley 45/2015, de 14 de octubre. Esta ley ha supuesto un gran avance en la regulación, protección y reconocimiento de la Acción Voluntaria. Ejemplo de ello es la incorporación de un estatuto del voluntariado diseñado por y para las entidades de voluntariado y, por y para los/as voluntarios/as.

En la citada Ley se consideran ámbitos de actuación del voluntariado, entre otros, los siguientes:

- Voluntariado social, que se desarrolla a través de la intervención con las personas y la realidad social, para conseguir una mejor calidad de vida y una mayor cohesión y justicia social.

- Voluntariado internacional de cooperación al desarrollo, vinculado tanto a la educación para el desarrollo como parte del proceso educativo y transformador, como a la promoción para el desarrollo en términos de acción humanitaria y solidaridad internacional.
- Voluntariado ambiental, que tiene como objetivo reducir el impacto negativo del ser humano sobre el medio ambiente y poner en valor el patrimonio natural existente, las especies animales y vegetales, los ecosistemas y los recursos naturales.
- Voluntariado cultural, que promueve y defiende el derecho de acceso a la cultura y, en particular, la integración cultural de todas las personas, la promoción y protección de la identidad cultural, la defensa y salvaguarda del patrimonio cultural y la participación en la vida cultural de la comunidad.
- Voluntariado deportivo, que contribuye a la cohesión ciudadana y social, combinando los valores del voluntariado con los inherentes al deporte.
- Voluntariado educativo, que, como acción solidaria planificada e integrada en el sistema educativo y en la comunidad, mejora las posibilidades de realización de actividades extraescolares y complementarias, contribuyendo, en particular, a compensar las desigualdades que puedan existir entre los/as alumnos/as por diferencias sociales, personales o económicas.
- Voluntariado social y sanitario, que combina la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la asistencia sanitaria, la rehabilitación y la atención social dirigidas a la sociedad en su conjunto o a grupos vulnerables.
- Voluntariado de ocio y tiempo libre, que forma y sensibiliza en los principios y valores de la acción voluntaria a través del desarrollo de actividades en el ámbito de la educación no formal, que promueven el desarrollo y crecimiento personal y grupal de forma integral.
- Voluntariado comunitario, que favorece la mejora de la comunidad, y promueve la participación con mayor poder de decisión e iniciativa para resolver problemas y reivindicar una mejor calidad de vida en los espacios vitales más próximos a donde trabajan los/as voluntarios/as.
- Voluntariado de protección civil, que colabora regularmente en la gestión de emergencias, en las acciones determinadas por el Sistema Nacional de Protección Civil.

ASPAYM Castilla y León construye comunidad gracias a la implicación y participación activa de nuestros/as voluntarios/as, máxima expresión de la creencia en una sociedad inclusiva, que mira al presente y al futuro con ilusión, pasión y alegría para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a las que representamos.



El voluntariado hace posible la acción de ASPAYM CyL, siendo nuestra seña de identidad, nuestro medio de continuidad y desarrollo y la base ideológica de nuestra entidad.

Para nosotros/as es fundamental contar con procesos de incorporación, formación, promoción y participación del voluntariado que respondan a las necesidades de su adecuada gestión.

Las actividades de voluntariado promovidas por la entidad están relacionadas con colaboraciones puntuales, desarrollo de talleres en el centro residencial, voluntariado en el campamento de verano, acompañamiento a socios y personas usuarias, entre otras.

También colaboramos con empresas y fundaciones, ayudándoles a desarrollar su voluntariado corporativo y a reforzar sus estrategias de RSC (Responsabilidad Social Corporativa), aportando nuestra experiencia y conocimiento en el tercer sector.



La legislación polaca regula las cuestiones relacionadas con el voluntariado en la Ley de actividades de utilidad pública y voluntariado. Según ésta, un/a voluntario/a es "una persona física que voluntariamente y sin remuneración presta servicios al beneficiario". Los beneficiarios pueden ser organizaciones no gubernamentales, órganos de la administración pública, unidades organizativas subordinadas a órganos de la administración pública o supervisadas por dichos órganos, excluidas sus actividades empresariales, y entidades médicas.

A su vez, según la definición del Centro de Voluntariado, el voluntariado es “la actividad consciente y voluntaria realizada en beneficio de otras personas, que va más allá de los lazos familiares, amistosos y colegiales”, y un/a voluntario/a puede ser “cualquier persona física que, de forma voluntaria, desinteresada y sin remuneración, realiza servicios para una organización, instituciones o particulares, que van más allá de los lazos amistosos y familiares”.

Según las definiciones proporcionadas, cualquier persona que manifieste esa voluntad puede participar en el voluntariado, independientemente de su edad, pues la Ley no establece ninguna restricción de edad para el voluntariado; sin embargo, en el caso de los/as menores que tengan más de 13 años se requiere el consentimiento por escrito de sus padres, madres o tutores/as legales para realizar servicios de voluntariado. En referencia a las disposiciones del Código Civil, las personas menores de 13 años de edad no tienen capacidad jurídica, por lo que la parte del acuerdo de voluntariado será el/la tutor/a legal del/la voluntario/a menor de edad. Según la mencionada Ley, si una normativa específica exige cualificaciones o el cumplimiento de requisitos específicos para realizar actividades, la persona que preste estos servicios de forma voluntaria también deberá poseer dichas cualificaciones.

Un/a voluntario/a de la fundación Instituto de Animación y Desarrollo Social (IAIRS) es una persona de entre 13 y 30 años, motivada y dispuesta a actuar en beneficio de los demás (niños/as, jóvenes y personas mayores). Se trata de personas relacionadas con la ciudad de Lublin: residentes, estudiantes de secundaria, universitarios/as y habitantes de las zonas rurales circundantes.



Un/a voluntario/a es una persona empática, amable, curiosa por el mundo y dispuesta a afrontar nuevos retos y a salir de su zona de confort, que tiene o quiere adquirir competencias en el ámbito de: la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo, competencias relacionadas con la puesta en marcha de iniciativas locales (organización y planificación, creatividad, comprensión de las necesidades locales) y competencias relacionadas con proyectos internacionales (conocimiento de la multiculturalidad, dominio de idiomas, adaptabilidad, habilidades interpersonales).

Cada voluntario/a puede desarrollar sus pasiones e intereses en el Espacio Joven, donde puede participar en talleres temáticos y reuniones de grupos juveniles. Entre ellos figuran, por ejemplo, reuniones de juegos de mesa que integran a la comunidad local, talleres de fotografía y talleres de manualidades.

Queremos ayudar a los/as jóvenes a responsabilizarse de su espacio, razón por la que tienen una influencia real en su aspecto y en las actividades que se realizan en él. Los/as voluntarios/as de nuestra organización son responsables de gran parte de las actividades que aquí se realizan. Hasta ahora, han creado varias exposiciones fotográficas y vernissages, talleres creados por jóvenes para jóvenes y eventos para los/as vecinos/as más jóvenes, como el Día de San Nicolás. También son los/as autores/as de muchos proyectos locales, y es nuestro deber apoyarles en la creación de solicitudes para recibir financiación para estas actividades.

Además, cada voluntario/a tiene la oportunidad de desarrollar sus competencias participando en actividades internacionales: intercambios juveniles en el extranjero de nuestros socios, así como los creados por jóvenes de nuestra organización en Lublin.



En Portugal, y teniendo en cuenta la legislación en vigor, en el Decreto-Ley 71/98, artículo 2, el voluntariado se define como “el conjunto de acciones de interés social y comunitario realizadas desinteresadamente por personas, en el ámbito de proyectos, programas y otras formas de intervención al servicio de las personas, de las familias y de la comunidad desarrolladas sin ánimo de lucro por entidades públicas o privadas.

Quedan excluidas de esta ley las acciones que, aunque desinteresadas, sean aisladas y esporádicas o estén determinadas por razones familiares, de amistad y buena vecindad” (Decreto-Ley nº 71/98, p. 5695) 71/98, p. 5695).

Por lo tanto, podemos definir a un/a voluntario/a como un individuo que, de forma voluntaria, espontánea y responsable, dona sus habilidades y su tiempo libre a diferentes servicios o acciones en el marco de una organización promotora pública o privada (Luísa, 2021).

El compromiso del voluntariado funciona como un acuerdo, que asegura diversos derechos y deberes para el/la voluntario/a.

En cuanto a los derechos y de acuerdo con el artículo 7 del Decreto-Ley 71/98, el/la voluntario/a debe:

1. Tener acceso a programas de capacitación inicial y continua, con vistas al perfeccionamiento de su trabajo voluntario.
2. Tener tarjeta de identificación de voluntario/a.
3. Estar cubierto/a por el régimen voluntario de la seguridad social, si no está cubierto/a por un régimen obligatorio de seguridad social.
4. Realizar su trabajo voluntario en condiciones higiénicas y seguras.
5. Ausentarse justificadamente, en caso de estar empleado/a, cuando sea convocado/a por la organización promotora, concretamente para el cumplimiento de tareas urgentes, en situaciones de emergencia, calamidad pública o similares.
6. Percibir indemnizaciones, subsidios y pensiones, así como otras prestaciones legalmente establecidas, en caso de accidente o enfermedad contraída en el ejercicio del voluntariado.
7. Establecer con la entidad colaboradora un programa de voluntariado que regule sus relaciones mutuas y el contenido, naturaleza y duración del trabajo voluntario que vayan a realizar.
8. Ser oído/a en la preparación de las decisiones de la entidad promotora que afecten al desarrollo del trabajo voluntario.
9. Beneficiarse, como voluntario/a, de un régimen especial para la utilización de los transportes públicos, en las condiciones establecidas en la legislación aplicable.

10. Ser reembolsado/a por las cantidades gastadas durante el ejercicio de una actividad programada por la entidad promotora, siempre que sean inevitables y debidamente justificadas, dentro de los límites que eventualmente establezca la misma entidad.

- a. Las ausencias justificadas previstas en la letra e) computan, a todos los efectos, como tiempo de servicio efectivo y no podrán implicar la pérdida de ningún derecho o beneficio.
- b. La condición de voluntario/a es compatible con la de asociado/a, miembro de los órganos de gobierno y beneficiario/a de la entidad promotora a través de la cual se realiza el voluntariado (p.5695).

Los deberes del/la voluntario/a (Art. 8: Decreto-Ley 71/98) son los siguientes:

1. Observar los principios éticos que rigen la actividad que desarrolla, en particular el respeto a la vida privada de todos/as los/as que se benefician de ella.
2. Observar las normas que rigen el funcionamiento de la entidad en la que colabora y del respectivo programa o proyectos.
3. Actuar de forma diligente, imparcial y solidaria.
4. Participar en programas de formación dirigidos al correcto desarrollo del trabajo voluntario.
5. Velar por la correcta utilización de los recursos materiales y de los bienes, equipos y utensilios puestos a su disposición.
6. Colaborar con los/as profesionales de la entidad promotora, respetando sus decisiones y siguiendo sus orientaciones técnicas.
7. No asumir el papel de representante de la organización promotora sin su conocimiento y autorización previa.
8. Garantizar la periodicidad del ejercicio del voluntariado según el programa acordado con la organización promotora.
9. Utilizar adecuadamente la identificación como voluntario/a en el ejercicio de su actividad.

El voluntariado se originó en Portugal y en otras naciones europeas como consecuencia del impacto de los principios cristianos, que se centraban en acciones caritativas en la sociedad y tenían un enfoque esencialmente asistencialista y vertical (Luísa, 2021); sin embargo, la noción del voluntariado ha evolucionado y se ha desvinculado cada vez más del concepto asistencialista. Según Ramos (2007), actualmente, el voluntariado es una acción que busca construir un proceso evolutivo y educativo, de comprensión de la raíz de los problemas y de resolución de los mismos.

El voluntariado transforma más de lo que apoya y esa es una de las razones por las que el voluntariado está en la génesis de Rosto Solidário. En 2009, 2015, 2017 y 2019, Rosto Solidário fue galardonado con el premio municipio solidario, en la categoría de voluntariado, en el ámbito del I, IV, V y VI Mosaico Social promovido por el Ayuntamiento de Santa Maria da Feira, en colaboración con ADRITEM - Asociación de Desarrollo Rural Integrado de Terras de Santa Maria.



En Rosto Solidário, el voluntariado se basa en un principio fundamental de compromiso con la ciudadanía activa y responsable. Buscamos fomentar el voluntariado a través de la participación activa al servicio de la solución de problemas sociales y ambientales, promoviendo las condiciones para que el/la voluntario/a sea más consciente de que forma parte de una realidad global. Pretendemos que el/la voluntario/a pase por un proceso de aprendizaje para ser más crítico/a con los problemas y preocupaciones locales y globales. Esta experiencia se concibe como un redescubrimiento permanente de la vocación cívica, profesional, personal, familiar y comunitaria.

En este sentido, se pueden crear grupos específicos en Rosto Solidário con el objetivo de fomentar la participación activa y, a partir de ahí, motivar a sus miembros para que se comprometan en actividades de voluntariado. Este es el caso de “Comunidade XXI”, un grupo de jóvenes de RS que se reúnen para debatir temas de interés y llevar a cabo acciones que despierten sus intereses personales.

De este modo, el voluntariado aparece en Rosto Solidário de diferentes formas:

- Existe el voluntariado a tiempo completo y por un periodo de tiempo previamente definido, como el Cuerpo Europeo de Solidaridad, y el voluntariado enviado en el marco de la Cooperación al Desarrollo, concretamente a países africanos de lengua portuguesa, por periodos superiores a unas semanas.
- También existe el voluntariado permanente en actividades y servicios regulares, donde se crea un compromiso consistente y predecible (por ejemplo, semanal o mensual) y que puede mantenerse durante varios años.
- Asimismo, existe el voluntariado basado en proyectos, que implica un compromiso de tiempo limitado, enmarcado en un proyecto o causa específicos.
- Por último, existe el voluntariado ocasional, en el que las personas se movilizan para tareas específicas y puntuales, como la recaudación de fondos.

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 voluntarios/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 voluntarios/as en ese momento, pero puede contribuir a los siguientes aspectos:

- Desarrollo profesional a través de las discusiones y debates relacionados con las diferentes actividades en las que participan los/as voluntarios/as. Especialmente, en este tipo de actividades participan los/as alumnos/as de la Escuela Sistémica de Formación en Psicoterapia, que debaten cómo mejorar sus actividades de grupo, realizadas en sus actividades de voluntariado.
- 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 voluntarios/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 voluntarios/as ventilan sus emociones, procesan diferentes acontecimientos de su vida, debaten sobre los desencadenantes de las actividades en las que han participado y sobre cómo gestionar las emociones intensas cuando surgen.
- El trabajo en equipo es importante, ya que 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 especialistas (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 voluntarios/as están intercambiando ideas y están creando nuevas actividades que se pueden realizar dentro del programa de voluntariado.

A través de todas estas actividades, los/as voluntarios/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, 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 juveniles 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 competencias de los/as jóvenes, mediante debates en grupo, resolución conjunta de problemas y tutorías.

Un elemento clave es la implicación activa de los/as participantes en el proceso de aprendizaje, intercambio de ideas y desarrollo de habilidades. Físicamente, en los años 2013-2023, este espacio funcionó en nuestra oficina de ul. Probostwo 34, actualmente 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 hablar aquí con compañeros/as que llevan a cabo 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 permite crear comunidad, intercambiar experiencias y aumentar la 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 en el que 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 y las jóvenes de Lublin a emprender sus propias iniciativas.

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

EDUCACIÓN ENTRE IGUALES EN ROSTO SOLIDÁRIO

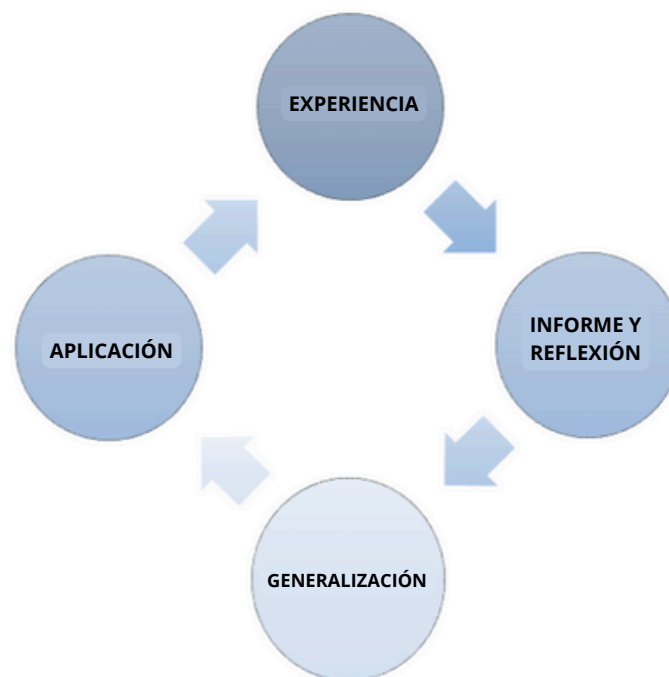
El manual de formación “É de Género?” nos dice que las personas aprenden cuando adquieren nuevos conocimientos, cuando ajustan sus prácticas y acciones, o cuando cambian sus sentimientos o actitudes hacia determinadas dimensiones de la realidad.



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 VOLUNTARIOS/AS

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Además de contribuir a tu comunidad, la experiencia de voluntariado es una forma estupenda de destacar ante los/as empresarios/as. Demuestra que estás dispuesto/a a ayudar a los demás, exhibiendo habilidades de trabajo en equipo y compasión. Muchas de las habilidades que desarrollas como voluntario/a también pueden ser relevantes para tu carrera.

Las aptitudes para el voluntariado son las capacidades que tienes para ayudar eficazmente a los demás y apoyar una causa. Los/as voluntarios/as deben ser capaces de trabajar bien con los demás y de tener una fuerte ética de trabajo. Como voluntario/a, trabajas gratis, por lo que necesitas tener las habilidades necesarias para mantenerte motivado/a y centrado en tus tareas o proyectos. Puedes aplicar muchas de las habilidades que aprendes como voluntario/a en el lugar de trabajo.

He aquí algunos ejemplos de las aptitudes que deben tener los/as voluntarios/as:

- Compromiso.
- Comunicación.
- Compasión.
- Liderazgo.
- Gran ética de trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Gestión del tiempo.



Para el programa de voluntariado en Gamma Institute, los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes específicos se establecen en función del departamento en el que se desarrollan las actividades en las que participan los/as voluntarios/as. Además de las específicas 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 para los/as voluntarios/as implicados/as en proyectos y actividades basados en la psicología y habilidades básicas para actividades específicas, para el resto.
- Habilidades interpersonales: comunicación, trabajo en equipo, espíritu de comunidad.
- Competencias digitales básicas y conocimientos de inglés (al menos un nivel mínimo de lectura). Para los/as voluntarios/as que sólo participan en actividades nacionales no se requieren conocimientos de inglés.
- 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 voluntariado:

1. Psicología Clínica Gamma (asistentes de talleres):

- Conocimientos básicos sobre la estructura de los talleres de desarrollo personal (la mayoría de voluntarios/as son primero participantes en diferentes actividades de grupo).
- Alto nivel de motivación para contribuir a las actividades y al objetivo de Gamma.
- Disponibilidad (de tiempo y emocional) para implicarse en diferentes actividades, como talleres, conferencias, redacción de artículos y promoción de servicios de salud mental.

2. Gamma Formación (organización de conferencias):

- Motivación para implicarse y contribuir a una conferencia de alta calidad.
- Capacidad para resolver problemas y adaptarse a situaciones nuevas e imprevisibles.
- Disponibilidad para la conferencia (especialmente la semana anterior, durante toda la conferencia y después, para la sesión de reflexión y la evaluación del impacto).
- Atención a los detalles, habilidades de comunicación con los/as participantes y proactividad.

3. Gamma Proyectos e Investigación (actividades en KA1 y KA2, y también en proyectos locales):

- 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.



Las competencias necesarias que vamos a adquirir se basan en el crecimiento personal, el cual tratamos de mejorar individualmente potenciando las fortalezas y mejorando las debilidades.

También es necesario trabajar la inteligencia emocional, por lo que entender y regular las emociones propias y las de los demás es muy importante para el crecimiento y desarrollo emocional. En relación con esto, otro punto a destacar es la parte de la comunicación, ya que comunicarse de forma eficaz favorece el entendimiento y el desarrollo del individuo, pues aprende a comunicarse con otras personas de diferentes culturas y comunidades.

La iniciativa y el espíritu emprendedor se basan en la responsabilidad y el esfuerzo para llevar a cabo el proyecto en el que estás involucrado/a, por lo que es fundamental que exista un compromiso social relacionado con la responsabilidad, con cómo se siente el individuo con el resto de la sociedad. Por ello, es fundamental que exista un trabajo en equipo, donde se trabaje conjuntamente para conseguir un objetivo. Para ello, es necesario contar con un plan de resolución de conflictos en el que reconozcan y describan los elementos que forman parte de un problema y qué solución o plan de acción va a llevarse a cabo para resolver el conflicto surgido. Esto fomentará la ciudadanía, la inclusión y la diversidad, lo que contribuirá a crear atención y oportunidades para la diversidad.

Por otro lado, realizar un proyecto basado en la innovación, utilizando la creatividad y la curiosidad, ayuda a crear un aprendizaje más funcional, ya que esta experiencia la pueden poner en práctica en su vida personal.

Durante el proceso de voluntariado, cada uno/a de ellos/as será evaluado/a y recibirá la formación adecuada a las competencias evaluadas por el programa RECONOCE. ASPAYM CyL es la coordinadora del Programa de Voluntariado Juvenil de la Junta de Castilla y León. Es imprescindible que los/as voluntarios/as siempre vayan provistos/as de un seguro y también deben aportar el certificado de no haber cometido delitos sexuales, ya que pueden participar en actividades como el Campamento ASPAYM con menores.

El voluntariado es una expresión de solidaridad, que implica compromiso con las necesidades existentes y con los objetivos colectivos.

El objetivo de los/as voluntarios/as es no dejar a nadie atrás, acercándose a las personas, incluso a las marginadas o de difícil acceso, para que su voz y sus conocimientos se incluyan en las acciones colectivas.

Algunos de los requisitos que deben tener los/as voluntarios/as son:

- Tener un carácter altruista y solidario.
- Deben ser gratuitos y sin contraprestación.
- El voluntariado se desarrolla a través de las organizaciones.

Existen 4 ejes fundamentales para garantizar que los/as voluntarios/as alcancen sus objetivos:

- Eje 1, información y sensibilización:
 - Aumentar el grado de sensibilización.
 - Incrementar la concentración de los/as responsables.
 - Desarrollar canales de participación.
- Eje 2, diagnóstico y asesoramiento:
 - Garantizar un espacio específico de actividad y participación.
- Eje 3, proceso de promoción, incorporación y participación:
 - Adecuar la oferta y la demanda de puestos a los/as voluntarios/as.
- Eje 4, formación para la acción y motivación:
 - Sensibilizar a los/as responsables.
 - Desarrollar canales no-formales de participación.
 - Promover acciones dirigidas a facilitar el acceso a la formación.

Los valores de los/as voluntarios/as deben ser:

- Solidaridad.
- Justicia.
- Participación.
- Compromiso.
- Motivación.



Los/as voluntarios/as de nuestra fundación participan principalmente en la puesta en marcha de iniciativas locales para la comunidad o proyectos internacionales en el marco del programa Erasmus+. Por lo tanto, deben tener una serie de competencias para contribuir eficazmente a estas actividades:

- **Competencias generales:**
 - Comunicación interpersonal: capacidad para comunicarse eficazmente con diversos grupos de edad, culturas y comunidades.
 - Empatía: capacidad de comprender y empatizar con las necesidades de los demás, especialmente en el contexto de las diferencias culturales.
 - Equipo y colaboración: capacidad para trabajar eficazmente en equipo, compartir responsabilidades y apoyar objetivos comunes.
- **Competencias relacionadas con la puesta en marcha de iniciativas locales:**
 - Organización y planificación: capacidad para planificar y organizar eficazmente actos, festivales y talleres.
 - Creatividad: ingenio para crear atracciones y programas, especialmente para niños/as y adolescentes.
 - Aptitudes pedagógicas: capacidad para impartir conocimientos de forma adaptada a los distintos grupos de edad.
 - Comprensión de las necesidades locales: capacidad para identificar y comprender las necesidades de la comunidad local con el fin de adaptar las actividades a las necesidades reales.
- **Competencias relacionadas con proyectos internacionales (Erasmus+):**
 - Conocimiento del multiculturalismo: comprensión y respeto de las diferencias culturales, capacidad de cooperar en un entorno internacional.
 - Conocimientos lingüísticos: conocimientos lingüísticos básicos, especialmente en las lenguas utilizadas en el proyecto (por ejemplo, inglés en el contexto de Erasmus+).
 - Adaptabilidad: capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, entornos y personas, típica de los proyectos internacionales.
 - Habilidades interpersonales: capacidad para establecer relaciones con personas con experiencias y bagajes culturales diferentes.



Dada su identidad y misión, Rosto Solidário define 3 competencias clave, transversales y comunes a todo su equipo:

- Empatía y solidaridad, teniendo y buscando cultivar la sensibilidad y la humildad, siendo personas amables, con un fuerte sentido de proximidad, respeto y comprensión por los demás.
- Adaptabilidad y flexibilidad, siendo polivalentes, capaces de realizar varias tareas a la vez, con compromiso y apertura para ampliar sus tareas en respuesta a las demandas del día a día, que son cambiantes y dependen de las circunstancias. Ser resilientes (especialmente cuando se trabaja bajo presión), autónomos/as y proactivos/as, y tener una mentalidad orientada a las soluciones. Esta flexibilidad no funciona cuando actuamos de manera automática, sino que está impulsada por la capacidad de (auto)reflexionar, aprender y crecer constantemente.
- Y, por último, el trabajo en equipo, la capacidad de expresarse asertiva y abiertamente de forma clara y respetuosa, dentro de Rosto Solidário y desde RS hacia el exterior. Ser capaces de buscar apoyo dentro del equipo, de pedir ayuda y de intentar, en la medida de lo posible, incorporar a todos los miembros del equipo en las múltiples actividades de forma colaborativa. Formar parte de un equipo implica confianza y fiabilidad para que colectivamente pueda haber una visión sistémica de RS. Cuando todos/as trabajan en equipo, hay un hilo conductor común: sabemos dónde estamos y adónde queremos ir, y qué propósitos queremos alcanzar.

Además de las habilidades indicadas anteriormente, existen otras que privilegiamos y buscamos cultivar durante los procesos de prácticas y voluntariado, tales como:

- Planificación y organización, capacidad para programar, organizar y controlar su actividad y diversos proyectos, definiendo objetivos, estableciendo plazos y determinando prioridades.
- Relaciones interpersonales, capacidad para relacionarse adecuadamente con personas de diferentes características y en diferentes contextos sociales y profesionales, teniendo una actitud que facilite la relación y gestionando de forma ajustada las dificultades y posibles conflictos.

- Tolerancia a la presión y a los contratiempos, capacidad para manejar situaciones de presión y contratiempos de forma adecuada y profesional.
- Capacidad de comunicación oral y escrita en inglés.
- Habilidades técnicas específicas de la profesión, fomentando las competencias duras, lo que permite a cada persona dominar cada vez mejor su área de formación.

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

2.4

DESARROLLO PERSONAL

INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL

El desarrollo personal es un concepto fundamental que abarca el proceso permanente de superación, autoconocimiento y crecimiento personal.

Los **indicadores clave de rendimiento** (KPIs por sus siglas en inglés, “*Key Performance Indicators*”) para medir el desarrollo personal de un/a voluntario/a se refieren a un conjunto de dimensiones como:

- Progreso en la adquisición de competencias.
- Horas de aprendizaje invertidas.
- Eficacia de la integración del feedback/retroalimentación.
- Crecimiento en la creación de redes.
- Mantenimiento del equilibrio entre vida personal y profesional.
- Resiliencia para afrontar retos, indicadores de salud y bienestar.
- Impacto del liderazgo.
- Mejoras en las habilidades de comunicación.
- ...

El seguimiento de estos aspectos proporcionará una visión global del crecimiento de un/a voluntario/a.

La elección de los KPI para el desarrollo personal no es un enfoque único. Los KPI deben ser relevantes, significativos y realistas para la situación, los objetivos, los puntos fuertes y las carencias de cada voluntario/a. También deben reflejar la visión y la misión del/la voluntario/a, sus valores y principios fundamentales, y su deseo de contribuir y marcar la diferencia.

Al mismo tiempo, estas metas deben ser objetivos SMART: realístamente fáciles de alcanzar, que incluyan los talentos y capacidades naturales, así como las habilidades y conocimientos que el/la voluntario/a necesita mejorar o adquirir. Por último, ten en cuenta los retos y obstáculos que puedan surgir, y aprende a acoger con agrado los comentarios y sugerencias que se hagan.

S = Específicos (en inglés, “*Specific*”).

M = Medibles

A = Alcanzables o Acordados.

R = Realistas.

T = Temporal - dejar tiempo suficiente para su realización.

He aquí algunos ejemplos de KPI significativos a tener en cuenta en el contexto del voluntariado:

- Saber escuchar.
- Saber trabajar en equipo.
- Asertividad.
- Capacidad de negociación.
- Liderazgo.
- Dar y recibir críticas constructivas.
- Organizar de forma eficaz el tiempo y las tareas.
- Aprender estrategias fundamentales de resolución de problemas.
- Desarrollar capacidades de planificación (identificar prioridades, fijar metas alcanzables y encontrar soluciones prácticas).
- Adquirir competencias relacionadas con la gestión de proyectos.
- Familiarizarse con conceptos como los indicadores de rendimiento.
- Explorar diversas actividades para agudizar su pensamiento creativo.
- Creer que la creatividad es crucial para resolver problemas y completar tareas.
- Aprender a utilizar la creatividad para generar ideas innovadoras cuando sea necesario.

Para trabajar esta dimensión del plan personal del/la voluntario/a, puedes partir de listas de KPI ya elaboradas y recopilar de ellas los elementos pertinentes.



3 VOLUNTARIADO GAMIFICADO 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 Zichermann, 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 voluntariado gamificado y también un programa de prácticas 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 voluntarios/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 voluntario/a, así como el seguimiento, apoyo y acompañamiento a cada voluntario/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 voluntarios/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 voluntarios/as desarrollen las habilidades y competencias adecuadas a los objetivos a cumplir, según su nivel de cualificación y sus funciones.

Así pues, teniendo en cuenta los conocimientos, valores y competencias/habilidades antes mencionados, es posible establecer los objetivos educativos que, posteriormente, se convertirán en objetivos del juego.

Una vez que sepamos qué queremos trabajar con los/as voluntarios/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 voluntarios/as y que, 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 VOLUNTARIOS/AS EN EL ÁMBITO SOCIAL Y EDUCATIVO

PROCESO DE SELECCIÓN

El Proceso de Gestión del Voluntariado: 8 pasos



NECESIDADES Y PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA - *hacer las preguntas correctas*

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

Por lo tanto, un programa de voluntariado bien diseñado es el resultado de un proceso de maduración, y hay que tomar muchas decisiones antes de integrar a los/as voluntarios/as. Para empezar, he aquí algunas cuestiones pertinentes que deben abordarse: ¿Tiene la organización una visión holística de lo que representa el voluntariado? ¿Está preparada la organización de acogida para recibir voluntarios/as? ¿Existe un entorno y un espacio adecuados para los/as voluntarios/as? ¿Se valorará y se dará la bienvenida a los/as voluntarios/as? ¿Quién será la persona responsable de los/as voluntarios/as? ¿Quién se encargará de la gestión diaria de los/as voluntarios/as? ¿Cómo se satisfarán las necesidades de los/as voluntarios/as? ¿Dispone la organización de un documento o directrices sobre la política de voluntariado? ¿Dispone la organización de una descripción clara y actualizada de las funciones y un perfil de los/as voluntarios/as adecuados? ¿Existe un plan adecuado de apoyo y supervisión de los/as voluntarios/as?

ELABORACIÓN DE PUESTOS/PERFILES - *satisfacer las necesidades, qué ofrecer (puesto) y qué pedir (perfil)*

Un programa eficaz de gestión del voluntariado comienza con la identificación de las necesidades (como se ha mencionado anteriormente) y la definición de los puestos de voluntariado, de modo que éstos satisfagan las necesidades de las organizaciones y de los/as voluntarios/as.

Diseñar puestos gratificantes es lo más importante, debido a la creación de tareas de valor añadido para los/as voluntarios/as. Implicar al personal de la entidad en la definición de los puestos de voluntariado es el primer paso para el éxito del programa. En lugar de “inventar” puestos, el personal identifica claramente las necesidades operativas reales y las tareas que pueden realizar los/as voluntarios/as.

La definición del puesto de voluntario/a debe incluir:

- **Título:** el nombre del puesto.
- **Propósito:** el resultado que el puesto espera conseguir.
- **Actividades sugeridas:** ¿qué hay que hacer para lograr el propósito?
- **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 la acción voluntaria les puede proporcionar, como por ejemplo:

- Participar en un diálogo múltiple sobre Derechos Humanos.
- Contribuir a un mundo más solidario, justo y pacífico.
- Aprender sobre el tipo de voluntariado al que se dedican.
- Desarrollo de cualidades humanas e incluso profesionales, como habilidades de comunicación, organización y trabajo en equipo.
- Reconocimiento, amistades, diversión, etc.
- Crecimiento personal.

Ciertas aptitudes son relevantes para hacer un perfil de los/as voluntarios/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.

CAPTACIÓN - *diálogo entre emisor y receptor, canales de captación*

El proceso de publicidad y captación es el inicio de la relación de la organización con los/as voluntarios/as. El objetivo es encontrar personas adecuadas, por lo que debe haber un buen equilibrio entre las expectativas de las organizaciones de acogida, las funciones disponibles y las motivaciones e intereses de los/as voluntarios/as. Cuanto más conozcas las motivaciones e intereses de los/as posibles voluntarios/as, mejor podrás orientar tu publicidad y captación.

Convocatoria de voluntarios/as:

Una herramienta esencial para la captación de voluntarios/as es la "convocatoria de voluntarios/as", una descripción breve pero clara de lo que la organización de acogida y de voluntariado ofrece a los/as posibles voluntarios/as. Una vez lista la convocatoria, el/la coordinador/a de voluntarios/as debe ser consciente de que el próximo proceso de captación y selección de voluntarios/as debe hacerse en función de sus habilidades, experiencia y cualificaciones para el puesto; y, por supuesto, evitando cualquier discriminación contra un/a solicitante.

Métodos/canales de captación:

Para lograr una buena captación, debe haber una comunicación clara y un mensaje bien pensado (cómo se va a difundir, a quién va a ir dirigido, va a ser verbal o escrito, etc.). Lógicamente, en función de cómo sea el mensaje y qué canales se vayan a utilizar, se deberán utilizar distintos tipos de campañas o programas de captación.

SELECCIÓN - *entrevista, métodos de selección, preguntas de selección*

La entrevista con el/la candidato/a es crucial, ya que permite conciliar las necesidades de la organización y las motivaciones del/la voluntario/a, creando las bases para un entorno de trabajo agradable.

El objetivo de la entrevista con el/la candidato/a es:

- Evaluar la capacidad y disposición de un/a candidato/a para encajar de forma productiva en una función dentro de la organización.
- Comprender mejor a la persona, con el objetivo de integrarla en una situación que resulte gratificante para el/la voluntario/a y la organización.
- Poder identificar la trayectoria y experiencia de los/as candidatos/as y seleccionarles, ofreciéndoles un puesto que aumente la voluntad de compromiso dentro de la organización.

Selección:

El principio fundamental de la selección de voluntarios/as se basa en el encuentro de las expectativas y necesidades de la organización con las expectativas, intereses, motivación y capacidades del/la voluntario/a.

No se debe colocar a los/as voluntarios/as en un puesto para el que no tengan el interés, las aptitudes, el tiempo o la motivación adecuados. La selección de voluntarios/as debe tener como objetivo una situación en la que ambas partes salgan ganando.

A la hora de realizar la selección, el/la coordinador/a de voluntarios/as y el equipo de la organización deben ser conscientes de las diferentes motivaciones del voluntariado, especialmente las problemáticas, para evitar conflictos en la gestión del voluntariado sobre el terreno. Hay muchas razones para ser voluntario/a.

Métodos de selección:

Deben elaborarse criterios de selección para cada puesto de voluntario/a. La selección se basa en varios instrumentos que pueden incluir formularios de solicitud, comprobaciones, entrevista, observación de los/as voluntarios/as en la orientación/formación, observación durante el periodo de prueba o la realización de una visita de prueba y oportunidades durante la supervisión formal o informal o en la evaluación.

Preguntas de selección:

Hay 4 grupos de preguntas que se pueden utilizar para seleccionar a los/as voluntarios/as y que revelan la motivación, las capacidades, los intereses y la personalidad del/la voluntario/a en cuestión: motivaciones; valores personales; actividades de tiempo libre e intereses; capacidades y experiencias; personalidad y actitud.



FORMACIÓN

PREPARACIÓN Y FORMACIÓN - *tipos de preparación, el Kit de Información para ella voluntariola*

Los/as voluntarios/as deben estar preparados/as para un desempeño adecuado y eficaz de sus funciones.

El voluntariado requiere compromiso con la organización y responsabilidad hacia sus beneficiarios/as, por lo que la preparación es un factor que facilita la integración y adaptación de los/as voluntarios/as.

Los elementos y etapas que pueden formar parte del proceso de preparación de los/as voluntarios/as para un proyecto de desarrollo podrían ser:

- **Orientación:** preparar a los/as voluntarios/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 voluntario/a en la organización.
- **Coaching/Asesoramiento:** enseñanza y renovación de habilidades que puede realizarse en sesiones formales de formación o individualmente.



MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN Y SUPERVISIÓN - *el por qué y el cómo*

La **motivación** es un aspecto esencial cuando se trabaja con voluntarios/as, ya que pueden tener diferentes motivaciones para llevar a cabo su actuación en la organización. Los factores motivadores son::

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

Un/a voluntario/a motivado/a es quien desea hacer el trabajo que hay que realizar siguiendo el espíritu y las directrices de la organización. En función del origen de cada motivación, he aquí algunas pistas:

- **Logro:** a los/as voluntarios/as motivados/as por el logro les gustan los retos y están orientados/as a los resultados, asumen riesgos y son innovadores/as.
- **Afiliación:** los/as voluntarios/as motivados/as por la afiliación miden el éxito basándose en las relaciones, como trabajar con una gran variedad de personas.
- **Poder:** los/as voluntarios/as motivados/as por el poder prosperan ante la oportunidad de marcar la diferencia en la vida de los demás.
- **Asesoramiento:** resolución de problemas o mejora del comportamiento a través del/la voluntario/a, apoyando a la persona para que reconozca el problema y asuma la responsabilidad de su resolución o mejora.
- **Tutoría:** proceso de integración del/la voluntario/a mediante un método que, simultáneamente, hace que los/as voluntarios/as se sientan bienvenidos/as, parte de la organización, y mejora sus conocimientos/habilidades a través del establecimiento de relaciones formales con voluntarios/as más experimentados/as.

Kit de Información para el/la Voluntario/a:

Un kit de información para voluntarios/as puede ser una herramienta útil para que los/as posibles voluntarios/as que estén interesados/as dispongan de toda la información necesaria para postularse a programas de desarrollo. Un kit de información puede incluir:

- Detalles sobre la organización, como su misión, propósito, historia y el programa en el que está implicado el voluntariado.
- Organigrama de la organización y líneas de comunicación.
- Los tipos de puestos de voluntario/a disponibles.
- La naturaleza del trabajo voluntario.
- La cantidad de tiempo que requerirá el trabajo.
- En el caso del voluntariado internacional, información sobre la organización de acogida que gestiona el proyecto local (incluidos los datos del/la supervisor/a que atiende cualquier problema del voluntariado en el país de acogida).
- Información sobre el dinero que se da a la organización, transporte, comida, alojamiento y formación y cuánto. Asimismo, qué parte del dinero pagado por el/la voluntario/a (si lo hay) invierte la organización en las comunidades locales y en los proyectos con los que colabora.
- Información sobre todo tipo de ayudas públicas o privadas para los gastos de los/as voluntarios/as.
- Conjunto de derechos y deberes que corresponden a ambas partes en relación con la normativa vigente.
- Causas y formas que pueden dar lugar a la desvinculación de la organización.
- Formulario de solicitud.
- Experiencia y aptitudes requeridas.
- Información sobre las sesiones de formación obligatorias y el tiempo que ocuparán, tanto antes del inicio del desempeño del puesto como durante su transcurso.
- Instrucciones sobre cómo, cuándo, dónde y a quién deben presentarse las solicitudes, incluyendo nombre(s) y datos de contacto.
- Puede ser interesante facilitar contactos de otros/as voluntarios/as que hayan tenido una experiencia similar en ese proyecto, comunidad, región, etc.

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 voluntarios/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 del voluntariado, deben cumplirse 2 condiciones:

1. Que los/as voluntarios/as sientan que su trabajo es valorado porque cuentan con la atención constante de su supervisor/a.
2. Que todos/as los/as voluntarios/as participen en la toma de decisiones y en las actividades con el mismo estatus.

EVALUACIÓN - *la regularidad, los beneficios y el quién evalúa*

La evaluación de las experiencias de voluntariado proporciona información importante para los/as coordinadores/as de voluntarios/as, la organización, los/as administradores/as, los/as gestores/as y los/as propios/as voluntarios/as sobre los programas y procesos de voluntariado.

Las evaluaciones deberían realizarse de forma sistemática, preferiblemente una vez al año o cada 6 meses, dependiendo de la duración de la participación del/la voluntario/a y de la duración del programa de voluntariado.

La evaluación de la experiencia de los/as voluntarios/as aporta los siguientes beneficios:

- Recopila periódicamente información sobre el rendimiento de los/as voluntarios/as (tareas delegadas, logros y desarrollo de los/as voluntarios/as y ejecución del proyecto).
- Evalúa en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados en relación con el desarrollo de los/as voluntarios/as y qué debe mejorarse.
- Evalúa si la acción emprendida ha sido adecuada y eficaz para los/as voluntarios/as 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 de la cooperación entre el/la voluntario/a y la organización, ofrece al/la coordinador/a de voluntarios/as una visión global y, como resultado, un mayor control sobre todo el proceso.
- Valora el efecto de las actividades de la organización, define recomendaciones y repercute en las acciones futuras.

Además, la evaluación debe realizarse desde diferentes perspectivas: los/as voluntarios/as, los/as beneficiarios/as o miembros de la comunidad a la que sirve el/la voluntario/a, el personal o el/la coordinador/a de voluntarios/as, los/as demás voluntarios/as.

Por último, al final de cada ciclo de voluntariado, la organización vuelve a las Necesidades y Planificación del Programa, para seguir ajustando y mejorando tanto la oferta como la convocatoria de voluntarios/as.

3.3

DISEÑO Y GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO - FORMACIÓN DE VOLUNTARIOS/AS



DISEÑO DE ACTIVIDADES

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.



GESTIÓN DE ACTIVIDADES

LA NARRATIVA

El Programa Piloto Gamificado de este proyecto “Work, Play, Grow!” contiene una narrativa: una historia que sigue el Programa de Voluntariado dentro de una ONG y actúa como marco simbólico de todo el proceso.

El autor Marcus Jenal nos habla de la importancia de las narrativas para los seres humanos y las comunidades.

La atribución de significado a las situaciones y las observaciones como parte de la percepción cotidiana son fundamentales para la vida humana, lo que hace que las narraciones sean fundamentales:

Tanto las comunidades enteras como las personas individuales están inmersas en una búsqueda de sentido para “su vida”, que otorgará significado a determinadas acciones. (Czarniawska, B.; citado por Jemal, M.)

Se pueden encontrar ejemplos con historias emblemáticas que sirven como mapas narrativos o “guías de conducta”. Las historias de los cuentos de hadas, por ejemplo, son algo más que un “felices para siempre”; cada cuento retrata verdaderas lecciones morales a través de los personajes y la virtud que se muestran en las historias. No sólo cautivan la imaginación de las mentes jóvenes, sino que también potencian su creatividad y su capacidad de razonamiento.

Otro autor escribe:

... las narrativas se ocupan de la política del significado, es decir, de cómo se seleccionan, legitiman, codifican e institucionalizan los significados a nivel organizativo.
(Patriotta, G.; citado por Jemal, M.)

Esto es exactamente lo que consiguen los cuentos de hadas, como ejemplos de narraciones mágicas, cuando se les cuentan a los/as niños/as.

Las narrativas también pueden percibirse como una **forma central de transferencia y almacenamiento de conocimiento en las comunidades humanas.**

En primer lugar, una diferenciación importante entre narrativas y rutinas. Las rutinas se refieren a mecanismos que pueden repetirse. Las rutinas pueden escribirse y enseñarse a través de la formación en el aula, como un Programa de Voluntariado. Añadir una narrativa a esos tiempos rutinarios, en los momentos adecuados, en secuencia, añade magia, como se ha visto anteriormente, pero también un sentido de movimiento y progreso, que facilitan la experiencia y el aprendizaje:

las narrativas exhiben a las organizaciones como promulgadas a través del discurso, y caracterizadas por procesos continuos de transformación y devenir social.
(Patriotta, G.; citado por Jemal, M.)

GESTIÓN DE ACTIVIDADES

El programa Piloto Gamificado dentro del proyecto "WPG!" está dividido en etapas que recorren toda la experiencia del/la voluntario/a dentro de una ONG. Estas etapas responden al mismo tiempo a franjas horarias y objetivos específicos del programa, durante las cuales se desarrollarán las actividades. Creemos que esta secuencia puede adaptarse a cualquier programa de voluntariado en cuanto a la gestión de las actividades y la duración,

RECEPCIÓN. Es el periodo en el que el/la voluntario/a entra en la ONG, conoce al personal y comienza a conocer el trabajo que se realiza. Las actividades previstas para este período deben reunir: una introducción al programa, momentos para romper el hielo y la presentación de la ONG.

ADAPTACIÓN. Poco a poco, el/la voluntario/a recibe actividades/tareas sencillas y pequeñas dentro de las rutinas diarias de la ONG para ayudar tanto a la integración personal como al aprendizaje del ámbito de actuación de la ONG. Este es también el momento para que el/la voluntario/a conozca sus habilidades transversales y las motivaciones para estar en un programa de voluntariado.

AUTONOMÍA. Esta etapa comienza más o menos a la mitad del programa, en la que el/la voluntario/a debe mostrar autonomía e iniciativa, involucrándose en tareas más complejas, pero también proponiéndose a sí mismo/a realizarlas. En este momento, el/la voluntario/a estará mejorando habilidades duras que se aplican al contexto de acción y trabajo de la ONG.

PROYECTO PERSONAL. El momento del reto definitivo: el proyecto personal del/la voluntario/a, construido en el contexto de la ONG, con el apoyo del personal de la misma, basado en lo aprendido hasta el momento y orientado a objetivos bien establecidos, con un presupuesto determinado.

ETAPA FINAL. El último mes se dedica al cierre del proceso, así como a la evaluación y retroalimentación al/la voluntario/a por parte de sus iguales, del/la coordinador/a del programa, del personal de la ONG, etc.

DURANTE TODO EL PROCESO. Como ya se ha mencionado en este manual, el seguimiento y la evaluación de la estancia y el rendimiento del/la voluntario/a deben realizarse de forma periódica, ya sea individualmente o con los/as compañeros/as. El momento final de la evaluación al término del programa debe contener toda esta información.

3.4

RESULTADOS, IMPACTO Y FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO EN LAS COMUNIDADES LOCALES, NACIONALES Y EUROPEAS

PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES

La importancia de promover la promoción de las actividades de las ONG es crucial para dar a conocer la misión y los objetivos de la organización, así como para atraer a nuevos/as voluntarios/as y donantes/financiadores. Una promoción eficaz permite aumentar el alcance de las actividades y refuerza la marca de la organización.

Entre las herramientas más importantes para promocionar las actividades de las ONGs se encuentran:

- Las redes sociales: plataformas como Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn permiten una comunicación rápida y de gran alcance con posibles voluntarios/as.
- Las páginas web: un sitio web actualizado y atractivo que contenga información sobre los proyectos en curso, las oportunidades de voluntariado y las formas de apoyar a la organización.
- Los boletines informativos: actualizaciones periódicas sobre las actividades, los éxitos y las necesidades de la organización.
- Los medios de comunicación tradicionales (prensa, radio, televisión): son capaces de llegar a un público más amplio no necesariamente presente en las redes sociales.

Estrategias de Promoción:

- Historias de éxito: presentar ejemplos reales de cómo las actividades de la organización han repercutido en la comunidad.
- Colaboración con personas influyentes (“influencers”): involucrar a personas con gran alcance en las redes sociales para promocionar las actividades de la organización.
- Eventos y acciones sociales: organización de eventos que atraigan la atención de los medios de comunicación y de la comunidad local.

Promoción Local, Nacional e Internacional:

- A escala local: colaboración con los medios de comunicación locales, organización de actos y campañas dirigidos a las comunidades locales. Por ejemplo, “FareShare” en Reino Unido organiza actos locales relacionados con la redistribución de alimentos, donde participan tiendas y comunidades locales.
- A escala nacional: campañas nacionales en los medios de comunicación, colaboración con emisoras de radio y televisión de ámbito nacional y periódicos nacionales. Por ejemplo, “Røde Kors” (Cruz Roja Noruega) organiza campañas nacionales de donación de sangre, apoyadas por campañas mediáticas en los principales medios de comunicación noruegos.
- A escala internacional: colaboración con organizaciones internacionales, participación en campañas y eventos mundiales. Por ejemplo, “Save the Children” colabora con medios y organizaciones internacionales para poner de relieve las crisis humanitarias mundiales y recaudar fondos para ayudar a los/as niños/as de todo el mundo.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- UNICEF: publica con regularidad historias de niños/as a quienes han ayudado en su página web y en sus redes sociales, atrayendo a nuevos/as donantes y voluntarios/as.
- Greenpeace: utiliza campañas en las redes sociales con la participación de famosos/as para llamar la atención sobre sus proyectos, como la protección del medio marino.
- Médicos Sin Fronteras: involucra a los medios de comunicación locales para promover sus iniciativas, organizando jornadas de puertas abiertas y talleres para familias y niños/as, aumentando el compromiso de la comunidad local.



PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑAS SOCIALES

Toda campaña social debe tener un objetivo claramente definido, por ejemplo, aumentar la concienciación sobre un tema, recaudar fondos, captar nuevos/as voluntarios/as, etc. Este objetivo debe ser medible y alcanzable, lo que permitirá evaluar posteriormente la eficacia de la campaña.

El análisis del público destinatario, esto es, comprender quién es el público destinatario de la campaña es crucial para su éxito. Hay que tener en cuenta factores como la edad, el sexo, los intereses y los posibles medios de comunicación que se utilicen. Por ejemplo, una campaña dirigida a los/as jóvenes diferirá en contenido y canales de comunicación de otra dirigida a las personas mayores.

El mensaje de la campaña debe ser sencillo, comprensible y emotivo. Resulta beneficioso utilizar historias que conmuevan y atraigan a la audiencia. El mensaje debe adaptarse al público destinatario: por ejemplo, los/as jóvenes pueden responder mejor a contenidos dinámicos y visuales en las redes sociales, mientras que el público de mayor edad puede preferir formas de comunicación más tradicionales.

Los canales de comunicación deben adaptarse al público destinatario. Puede tratarse de redes sociales, páginas web, boletines, medios de comunicación tradicionales y eventos. Es importante utilizar una combinación de diferentes canales para llegar a un público amplio.

Una vez finalizada la campaña, es importante controlar sus resultados y realizar una evaluación. Analizar los resultados permite sacar conclusiones y planificar mejor las acciones futuras. Los indicadores clave de rendimiento (KPI por sus siglas en inglés, “*Key Performance Indicators*”) pueden incluir el número de nuevos/as voluntarios/as, la cantidad de fondos recaudados, el alcance de la campaña en las redes sociales, etc.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Oxfam: La campaña “Haz que el comercio sea justo” (en inglés, “Make Trade Fair”) se centró en aumentar la concienciación sobre las prácticas comerciales desleales. Oxfam utilizó contenidos dinámicos en las redes sociales, la colaboración con famosos y la organización de eventos para atraer la atención mundial.
- Amnistía Internacional: La campaña “Escribe por los derechos” anima a personas de todo el mundo a escribir cartas en defensa de los derechos humanos. Utiliza historias emotivas de víctimas y herramientas virtuales fáciles de compartir para movilizar a una comunidad mundial a actuar.
- Cruz Roja: La campaña “Mapas perdidos” (en inglés, “Missing Maps”) invita a voluntarios/as a ayudar a crear mapas de las zonas afectadas por catástrofes. Esta campaña involucra a personas de todo el mundo en eventos cartográficos, tanto en Internet como fuera de la red.



IMPACTO DE LA PROMOCIÓN EN LA MOTIVACIÓN DE LOS/AS VOLUNTARIOS/AS

La promoción periódica de las actividades de los/as voluntarios/as en las redes sociales y páginas web puede influir significativamente en su motivación. Reconocer públicamente su trabajo demuestra que sus esfuerzos son apreciados. Es importante agradecer a los/as voluntarios/as sus contribuciones y mostrar cómo su trabajo ayuda a cumplir la misión de la organización.

Informar a los/as voluntarios/as sobre los efectos reales de su trabajo (por ejemplo, el número de personas ayudadas) aumenta su sensación de valía y satisfacción por la actividad. Los informes periódicos, los boletines con éxitos y los datos específicos pueden ayudar a los/as voluntarios/as a comprender cómo su trabajo se traduce en cambios reales.

Promover las actividades de los/as voluntarios/as fomenta la creación de comunidad y el sentimiento de pertenencia a la organización, lo que a su vez aumenta su compromiso y lealtad. Organizar reuniones, talleres y eventos de integración ayuda a los/as voluntarios/as a establecer relaciones y a sentirse parte de una comunidad más amplia.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Hábitat para la Humanidad: Organiza reuniones periódicas y cursos de formación para voluntarios/as, en los que se presentan los logros de la organización y sus planes de futuro. Esto ayuda a los/as voluntarios/as a sentirse parte de un objetivo mayor. Además, Hábitat para la Humanidad publica regularmente historias de voluntarios/as en su página web y en sus redes sociales.
- Médicos Sin Fronteras (Médecins Sans Frontières): Publica regularmente entrevistas y artículos sobre los/as voluntarios/as en su página web y en sus redes sociales, fomentando su sentido del valor y motivándoles para continuar su trabajo. MSF también organiza reuniones de integración en las que los/as voluntarios/as pueden compartir sus experiencias e ideas.



IMPACTO EN LA CREDIBILIDAD
DE LAS ACCIONES DENTRO DE
LA COMUNIDAD

Informar periódicamente a la comunidad sobre las actividades de la organización y sus resultados genera confianza y credibilidad. La transparencia es crucial en las relaciones con la comunidad local. Las organizaciones deben publicar informes anuales, estados financieros y actualizaciones de los proyectos en curso.

Colaborar con otras organizaciones e instituciones locales refuerza la posición de la ONG dentro de la comunidad y aumenta la credibilidad de sus acciones. Las asociaciones pueden incluir proyectos conjuntos, intercambio de recursos y apoyo logístico.

Publicar testimonios e historias de personas que se han beneficiado de la ayuda de la organización es una herramienta eficaz para aumentar la credibilidad. Las historias reales de los/as beneficiarios/as muestran cómo las actividades de la ONG repercuten en la vida de las personas y refuerzan la confianza de la comunidad.

Implicar a la comunidad local en los procesos de toma de decisiones de la organización, como la planificación de proyectos o la evaluación de necesidades, aumenta su compromiso y confianza. Organizar reuniones y consultas abiertas permite a la comunidad sentirse corresponsable de las acciones de la ONG.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- **Hábitat para la Humanidad:** Publica informes anuales detallados que describen los proyectos de construcción, el número de viviendas construidas y las historias de las familias beneficiarias. La fundación también organiza jornadas de puertas abiertas en las que la comunidad local puede ver los resultados del trabajo de los/as voluntarios/as.
- **Médicos Sin Fronteras (Médecins Sans Frontières):** Informa periódicamente sobre sus actuaciones en zonas de conflicto y catástrofes naturales, publicando informes detallados e historias de pacientes a quienes ayudaron. La organización también cuenta con socios locales para garantizar la sostenibilidad de sus acciones.
- **Save the Children:** Publica historias de niños/as a quienes han ayudado en su página web y en las redes sociales, atrayendo a nuevos/as donantes y voluntarios/as. La organización también involucra a las comunidades locales en proyectos educativos y sanitarios, aumentando su compromiso y confianza.



TRANSPARENCIA HACIA LOS ORGANISMOS FINANCIADORES

La información periódica sobre los resultados de las actividades y las finanzas es crucial para mantener la confianza de los organismos financiadores. Unos estados financieros transparentes demuestran que la organización opera con honradez y utiliza los recursos de forma eficiente. Las organizaciones deben elaborar informes detallados que documenten el progreso, los logros y los retos de los proyectos.

Una documentación precisa de los proyectos, que incluya descripciones detalladas de las actividades, listas de beneficiarios/as y resultados, ayuda a los/as financiadores/as a evaluar la eficacia de los proyectos financiados. La documentación debe estar a disposición de las partes interesadas, tanto internas como externas.

Comunicación con los organismos financiadores: la comunicación continua con los organismos financiadores, informándoles de los avances y los problemas, y las consultas permanentes fortalecen las relaciones y aumentan la confianza. Las reuniones periódicas, los talleres y las visitas sobre el terreno permiten a los/as financiadores/as comprender mejor las actividades de la organización.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- UNICEF: Publica informes financieros y sustantivos periódicos a disposición de todo el mundo en su sitio web. Los organismos financiadores pueden seguir de cerca cómo se utilizan los fondos. UNICEF también organiza reuniones de financiadores en las que se debaten los resultados y los planes futuros.

4

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- Anca, P. (2015, November 13). *Istoria voluntariatului în lume și în România*. Epale.ec.europa.eu. <https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/istoria-voluntariatului-lume-si-romania>
- Assembleia da República (1998). Lei n° 71/98 de 3 de novembro. Diário da República, Série I-A, n°254 de 3 de novembro de 1998, 5694-5696. <https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>
- Borrás, O. (2015). *Fundamentos de la gamificación*. Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en: https://oa.upm.es/35517/1/fundamentos%20de%20la%20gamificacion_v1_1.pdf
- Coaliția pentru Voluntariat. (2022a). Legea Voluntariatului. Disponible en: <https://voluntariat.ro/volunteers/articles/rights-and-responsibilities/legea-voluntariatului>
- Coaliția pentru Voluntariat. (2022b, February). Contractul de voluntariat. Disponible en: <https://voluntariat.ro/volunteers/articles/rights-and-responsibilities/contract>
- Contreras, R. & Eguía, J.L. (2016). *Gamificación en aulas Universitarias*. Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/78545392.pdf>
- EVOLVET – Manual for European Volunteer Coordinators Vocation Education and Training (2015-2017) Erasmus + project 2015-1-ES01-KA202-015929
- Human, N. (2024) - *A guide to volunteerism: roles, significance and impact*, Disponible en: <https://donorbox.org/nonprofit-blog/guide-to-volunteerism>
- Jenal, M. - Five reasons why using narrative is important for understanding social change. Disponible en: <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Lucchini, P., Pascual, P. & Rivera, P. (2019). *Pedagogías emergentes en la sociedad digital*. Universidad de Barcelona, Liber Libro. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333088860_Pedagogias_emergentes_en_la_sociedad_digital_Vol_1
- 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 – n° 1 - II Série*. Disponible en: https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf
- Medina, E. (2016). El voluntariado en España: situación actual, tendencias y retos. *La Razón Histórica, Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas, n°33*. Disponible en: <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/03/voluntariadoenespaaartculo.pdf>

- Nações Unidas, (s/d) “Peer Education – Module 1”. Retrieved October 3rd, 2023, from [www.unodc.org/pdf/Module 1 “Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module%201%20Peer%20Education.pdf)
- Olvera-Lobo, M. D. & Gutiérrez-Artacho, J. (2016). *Gamificación para la adquisición de competencias en la educación superior: el caso de la Traducción e Interpretación*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/321747523_Gamificacion_para_la_adquisicion_de_competencias_en_la_educacion_superior_el_caso_de_la_Traduccion_e_Interpretacion
- Ortiz-Colón, A. M., Jordán, J. & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educação e Pesquisa*, vol. 44. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ep/a/5JC89F5LfbgvtH5DJQQ9HZS/?format=pdf&lang=es>
- Plataforma del Voluntariado de España. (2009). *Resumen de la evolución del voluntariado en España*. Disponible en: <https://plataformavoluntariado.org/resumen-de-la-evolucion-del-voluntariado-en-espana/>
- Pista Mágica, Projeto VOAHR - “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
- 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
- Sánchez-Pacheco, C. L., García, E. S. & Ajila, I. A. (2020). Enfoque pedagógico: la gamificación desde una perspectiva comparativa con las teorías del aprendizaje. *593 Digital Publisher CEIT*, vol. 5, N.º. 4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898155>
- Secretariatul Național al Guvernului. (2022). Ghid privind optimizarea parteneriatului dintre autoritățile administrației publice și mediul asociativ pentru voluntariat. Disponible en: [Sgg.gov.ro](https://sgg.gov.ro). <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/07/DRAFT-FINAL-GHID.pdf>
- The Indeed Editorial Team - *Skills for volunteering: Definition and Examples*, Disponible en: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/skills-for-volunteering>



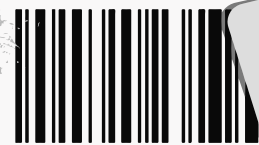
WOW!

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

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

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

**WORK
PLAY
GROW** 



1234567890