

**WORK
PLAY
GROW**

**DO YOU
KNOW?**



TOOLKIT

**PARA EL DESARROLLO ORGANIZATIVO DE PROGRAMAS
DE VOLUNTARIADO Y PRÁCTICAS PARA JÓVENES**



Editado por: Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego

Autores/as: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Mădălina Belcescu, Livia Băețică, Sanda Șerban, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej

Gráficos generados y personalizados utilizando ChatGPT (OpenAI). Diseño gráfico y maquetación de la publicación: Adrianna Madej.

Derechos de autor y editor:



Asociatia Institutul De Cercetare Si Studiul Constiintei
Cuantice
Iasi, Rumanía
www.gammainstitute.ro



Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego
Lublin, Polonia
www.iairs.pl



Fundación ASPAYM Castilla y León
Valladolid, España
www.aspaymcyl.org



Rosto Solidario - Associacao De Desenvolvimen To
Social E Humano
Santa Maria Da Feira, Portugal
www.rostosolidario.pt

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

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



El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no implica 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 contenida en ella.



TABLA DE CONTENIDOS

1

INTRODUCCIÓN

RESUMEN	002
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	003
DESCRIPCIÓN DE LOS SOCIOS	004
METODOLOGÍA	005

2

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO GAMIFICADO

AUTOEVALUACIÓN ORGANIZATIVA	008
BREVE DESCRIPCIÓN	010
HERRAMIENTAS ÚTILES PARA INICIAR EL PROGRAMA	013
ACTIVIDADES	016
MINIPROYECTOS	053
BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO	063

PROGRAMA DE PRÁCTICAS GAMIFICADO

3

069 AUTOEVALUACIÓN
ORGANIZATIVA

071 BREVE DESCRIPCIÓN

074 HERRAMIENTAS ÚTILES PARA
INICIAR EL PROGRAMA

077 ACTIVIDADES

119 MINIPROYECTOS

133 BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE
PILOTO

4

USO DE LA PLATAFORMA

140 CÓMO CREAR Y GESTIONAR LAS
CUENTAS

148 RECURSOS

5

ANEXOS

158 NARRATIVA

161 CUESTIONARIO DE FEEDBACK PARA
VOLUNTARIOS/AS - FINAL DEL
PROGRAMA

163 CUESTIONARIO DE FEEDBACK PARA
BECARIOS/AS - FINAL DEL
PROGRAMA

165 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA
EXPERIENCIA DE LIDERAZGO/
SUPERVISIÓN/ MENTORÍA

167 GRUPO FOCAL - PREGUNTAS
ORIENTATIVAS



1

INTRODUCCIÓN

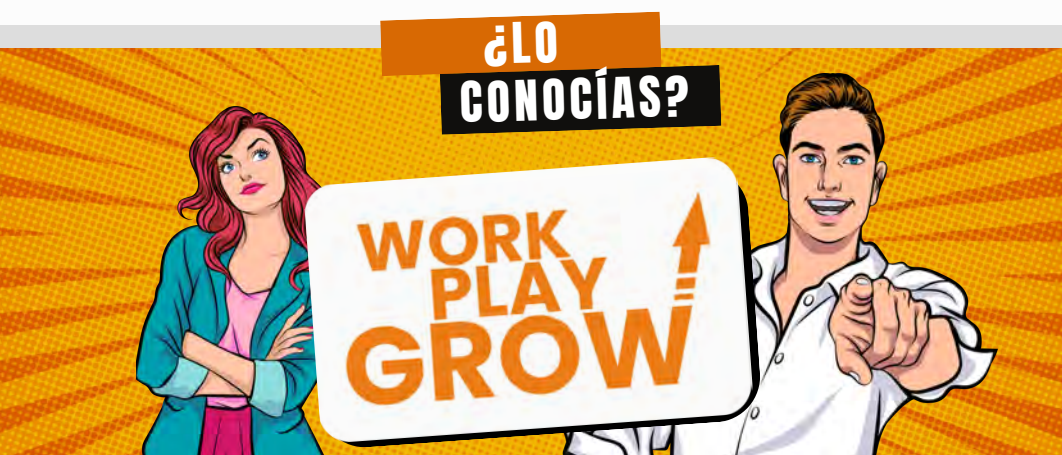


El “Toolkit para el Desarrollo Organizativo de Programas de Voluntariado y Prácticas para jóvenes” de Work, Play, Grow! es un recurso integral diseñado para ayudar a las O.N.G.s a implementar programas de voluntariado y prácticas digitalizados y gamificados. Desarrollado como parte del proyecto “Work, Play, Grow!”, **este Toolkit recopila metodologías, las mejores prácticas y herramientas prácticas** creadas y probadas por las organizaciones asociadas a lo largo de la duración de este proyecto.

El contenido está estructurado para **proporcionar una guía paso a paso** sobre cómo adoptar enfoques gamificados en la participación juvenil. Ofrece una visión general del proyecto y sus organizaciones asociadas, destacando la metodología innovadora desarrollada durante el proyecto. Se proporciona orientación detallada sobre la autoevaluación, la planificación, las actividades y las estrategias de tutoría tanto para los programas de voluntariado como para los de prácticas. Los/as lectores/as también encontrarán una recopilación de ideas para miniproyectos y buenas prácticas basadas en implementaciones piloto; además, el toolkit incluye una guía práctica para navegar por la plataforma "Work, Play, Grow!", que abarca la gestión de cuentas, el desbloqueo de actividades y el uso de recursos digitales como insignias o chat. Para facilitar la personalización, en los anexos se incluyen recursos adicionales y materiales de apoyo.

¿Por qué utilizar este toolkit?

El mundo del compromiso juvenil está evolucionando rápidamente y las soluciones digitales se han vuelto esenciales. Este conjunto de herramientas proporciona a las O.N.G.s los conocimientos y las herramientas necesarios para crear experiencias de aprendizaje atractivas y estructuradas para voluntarios/as y becarios/as. Al aprovechar los enfoques gamificados, las organizaciones pueden fomentar la motivación, el desarrollo de habilidades y la participación significativa entre los y las jóvenes. La inclusión de metodologías detalladas y el acceso a la plataforma "Work, Play, Grow!" garantizan que la implementación de estos programas innovadores sea accesible y tenga un gran impacto.



www.workplaygrow.eplusproject.eu

El objetivo principal de este proyecto es desarrollar las habilidades 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 habilidades profesionales y el nivel de empleabilidad de 40 jóvenes y 40 trabajadores/as juveniles, procedentes de 4 países, a través de programas de voluntariado y prácticas digitales gamificados, 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, que se aplican en los 4 países socios durante un año. En estos programas piloto, 40 jóvenes participarán en actividades interactivas durante 6 meses en beneficio de la comunidad local, y 40 trabajadores/as juveniles experimentarán lo que significa el trabajo social, el desarrollo personal y la educación social, y participarán en actividades concretas relacionadas con la experiencia de las 4 organizaciones asociadas.

O2. Aumentar la capacidad de 4 organizaciones para ofrecer programas de voluntariado y prácticas estructurados, a largo plazo y motivadores, utilizando herramientas digitales y gamificación como metodología de educación no formal en el nuevo contexto digitalizado y moderno.

Este objetivo se logrará mediante 2 paquetes de trabajo, en los que los socios desarrollarán la metodología de voluntariado y de prácticas, y las gamificarán, con el fin de motivar a los/as jóvenes y a los/as trabajadores/as juveniles a participar en diversas actividades.

O3. Aumentar la capacidad de las O.N.G.s juveniles europeas para involucrar a cada vez 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 los/as jóvenes, 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 - RUMANÍA

El objetivo del Instituto para la Investigación y el 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 becarios/as, niños/as y especialistas internacionales a través de programas de formación, talleres, servicios psicológicos, asesoramiento y cooperación internacional.

FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN - ESPAÑA

La Fundación ASPAYM Castilla y León comienza su andadura en 2004, doce años después de la creación de ASPAYM en la región de Castilla y León. Sus principales objetivos son promover la autonomía, la igualdad de derechos y oportunidades, y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad física, permitiéndoles una integración significativa en la sociedad. Además, ASPAYM CyL aspira a ser una asociación líder, proporcionando a sus usuarios/as objetivo las herramientas necesarias para alcanzar esa misión.

INSTYTUT AKTYWIZACJI I ROZWOJU SPOŁECZNEGO - POLONIA

Una O.N.G. fundada en 2012 en Lublin. Su misión es apoyar el desarrollo armonioso de grupos e individuos mediante el fomento de valores cívicos y prosociales. La fundación aborda los retos sociales utilizando métodos de educación no formal para desarrollar competencias personales y profesionales entre diversos grupos destinatarios. Todas las actividades se basan en las necesidades del principal grupo destinatario: los/as jóvenes.

ROSTO SOLIDÁRIO - PORTUGAL

Fundada en 2007, impulsada por la Congregación Pasionista de Santa Maria da Feira y un grupo de laicos de la comunidad local, basada en una larga experiencia de apoyo a familias en situaciones de vulnerabilidad social y en 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 por el Ministerio de Asuntos Exteriores, que se beneficia de la condición de persona jurídica de utilidad pública.





1.4 METODOLOGÍA

El proyecto "Work, Play, Grow!" es una iniciativa internacional que desarrolla programas innovadores y gamificados de voluntariado y prácticas en organizaciones no gubernamentales, centrados en el desarrollo personal y profesional de los/as jóvenes. El proyecto se basa en los principios de la educación no formal, utiliza elementos de gamificación y apoya un enfoque sistémico de la tutoría y el desarrollo de competencias. La metodología del proyecto ha sido desarrollada conjuntamente por 4 socios de diferentes países europeos.

Supuestos metodológicos

Tanto el programa de voluntariado como el de prácticas adoptan la forma de un curso de desarrollo de 6 meses de duración, que se lleva a cabo mediante una plataforma virtual especialmente diseñada. Esta plataforma ofrece módulos educativos semanales en forma de tareas individuales y grupales, que los/as participantes completan tanto virtualmente como durante actividades presenciales en las organizaciones anfitrionas. El programa está fuertemente arraigado en la realidad de la actividad de las O.N.G.s y contiene numerosas referencias a los retos reales a los que se enfrentan las organizaciones sociales.

La principal herramienta que apoya la participación de los/as participantes es la gamificación: los/as participantes asumen el papel de agentes especiales que llevan a cabo misiones. Ganan puntos, niveles e insignias por las tareas que completan, lo que les motiva a participar activamente. Cada mes termina con un proceso de evaluación que incluye una autoevaluación, una reflexión en grupo y una conversación con un/a mentor/a.

Estructura del programa

El primer mes del programa, compartido por voluntarios/as y becarios/as, sirve como etapa introductoria y de integración. Los/as participantes aprenden sobre la estructura de la organización, los principios de funcionamiento de la O.N.G. y el equipo con el que trabajarán. Este es el momento de desarrollar competencias sociales básicas, como la empatía, la adaptabilidad y el trabajo en equipo.

A continuación, los programas se dividen en 2 vías, adaptadas a las necesidades de los/as voluntarios/as y los/as becarios/as.

Programa de Prácticas Gamificado

El programa de prácticas tiene una estructura claramente definida y progresiva:

- Mes 1: Introducción. Adaptación a la organización, conocer al equipo y los principios de la O.N.G.
- Mes 2: Tareas sencillas con ayuda. Los/as becarios/as realizan tareas sencillas con la ayuda de mentores/as. Se centran en desarrollar competencias sociales y culturales.
- Meses 3-4: Habilidades profesionales con apoyo: aumento gradual del nivel de responsabilidad. Competencias desarrolladas: trabajo en equipo, solidaridad, empatía, iniciativa.
- Mes 5: Habilidades profesionales con autonomía. Trabajo en tareas complejas con un alto grado de independencia. Competencias desarrolladas: planificación, organización, resolución de problemas, resistencia al estrés, creatividad.
- Últimas semanas: Evaluación y aprendizaje para aprender: resumen de la experiencia, autorreflexión, planificación del desarrollo profesional futuro y celebración.

En cada etapa, también se desarrollan competencias clave: adaptabilidad y flexibilidad, habilidades técnicas, autoevaluación, gestión de dinámicas de grupo, comunicación en inglés.

Programa de Voluntariado Gamificado

El programa de voluntariado se basa en una estructura similar, pero pone mayor énfasis en el compromiso cívico, la iniciativa y la responsabilidad social. Las competencias desarrolladas incluyen:

- **Principales:** empatía, solidaridad, flexibilidad, trabajo en equipo, planificación, organización, relaciones interpersonales, resistencia al estrés, iniciativa.
- **Complementarias:** creatividad, eficiencia, participación activa, responsabilidad, autoconciencia, pensamiento crítico, aprendizaje permanente, actitud reflexiva y respeto por los demás.

Un elemento importante del programa de voluntariado (similar al programa de prácticas) es la implementación de un **mini proyecto social**, cuya idea, planificación y ejecución corresponden a los/as participantes. Gracias a esto, aprenden a asumir responsabilidades, a gestionar proyectos y a trabajar en equipo en condiciones reales.

Educación a través de la acción y la tutoría

Ambos programas cuentan con el apoyo de un sistema de tutoría: cada participante trabaja con un tutor asignado que le apoya en el proceso de desarrollo. Durante las sesiones de tutoría periódicas se reflexiona sobre los progresos, los objetivos de desarrollo y los retos individuales.

An illustration of three people from behind, wearing hooded jackets and carrying backpacks, looking out over a city skyline. The person on the left has a yellow backpack, the middle person has a light blue backpack, and the person on the right has a dark blue backpack with yellow straps. The background shows a city with tall buildings under a sky with yellow and blue streaks and white dots. A large white number '2' with a black outline is on the left.

2

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO GAMIFICADO



AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL

En el marco del proyecto "Work, Play, Grow!", el voluntariado va más allá de simplemente ofrecer el tiempo y las habilidades de uno/a mismo/a para una causa; se trata de un **viaje de aprendizaje estructurado y gamificado en el que los/as jóvenes participan activamente en actividades sociales, educativas y cívicas**, al tiempo que desarrollan **habilidades transferibles para su crecimiento personal y profesional**. Al integrar elementos propios de los juegos, como retos, niveles y recompensas, el programa transforma la participación comunitaria en una experiencia motivadora y colaborativa. Este enfoque no solo refuerza el impacto de las organizaciones juveniles en sus comunidades, sino que también garantiza que los/as voluntarios y voluntarias se sientan reconocidos/as, inspirados/as y preparados/as para futuras oportunidades.

La implementación de una iniciativa de voluntariado gamificada como el Programa de Voluntariado "WPG!" puede mejorar significativamente la participación de los/as jóvenes, el desarrollo de habilidades y el impacto en la comunidad; sin embargo, el éxito depende de una preparación cuidadosa. Las siguientes pautas ayudarán a una organización a crear un programa motivador, sostenible y orientado a los resultados:

1. Hacer una evaluación exhaustiva de las necesidades – comprende las necesidades específicas de tu comunidad y de tus posibles voluntarios/as.

Método: organiza grupos de discusión con miembros de la comunidad y voluntarios/as potenciales para identificar las cuestiones prioritarias y los intereses que pueden integrarse en las misiones del programa..

2. Definir objetivos con precisión – establece metas amplias y específicas (SMART) que se ajusten a la misión de tu organización y que, al mismo tiempo, atraigan la motivación de los/as jóvenes voluntarios/as.

Método: utiliza un taller colaborativo con el personal, los/as voluntarios/as y los/as socios/as para crear conjuntamente una lista de objetivos medibles para los primeros 6-12 meses.

3. Comprender el mecanismo de gamificación de "WPG!" – familiarízate con la estructura, las reglas y el sistema de recompensas del enfoque "WPG!" para garantizar una aplicación correcta y eficaz.

Método: organiza una sesión de formación interna en la que los/as coordinadores/as exploren el Toolkit de "WPG!", prueben sus funciones y simulen una breve actividad gamificada.

4. Preparar un plan de formación integral – dota tanto a los/as voluntarios/as como a los/as coordinadores/as de las habilidades y los conocimientos necesarios para manejar las normas, herramientas y actividades de aprendizaje no formal del programa.

Método: desarrolla un breve curso de incorporación que combine la teoría (normas del programa, herramientas...) con escenarios prácticos de juego de roles para situaciones de voluntariado de la vida real.

5. Integrar el programa a la perfección en las operaciones existentes – asegúrate de que complemente tus actividades actuales sin sobrecargar al personal ni los recursos.

Método: traza el calendario anual de actividades de tu organización e inserta elementos lúdicos en los eventos existentes, en lugar de crear otros completamente nuevos.

6. Establecer métodos claros de seguimiento y evaluación – haz un seguimiento del progreso de los/as voluntarios/as, evalúa el impacto en la comunidad y recopila comentarios/*feedback* para perfeccionar el programa continuamente.

Método: crea un sencillo panel de control virtual donde los puntos, las insignias y las misiones completadas se actualicen automáticamente y sean accesibles tanto para los/as voluntarios/as como para los/as coordinadores/as.

7. Asegurar los recursos técnicos y logísticos – proporciona acceso a plataformas digitales, herramientas de seguimiento del progreso, materiales promocionales y espacios adecuados para talleres o eventos.

Método: asóciate con empresas locales o instalaciones municipales para obtener acceso gratuito o a bajo costo a espacios de reunión, servicios de impresión o herramientas digitales.

8. Diseñar una estrategia de motivación sólida a largo plazo – combina recompensas tangibles (certificados, eventos de reconocimiento...) con beneficios intangibles (oportunidades de crecimiento personal, redes de contactos, mentoría...).

Método: organiza "celebraciones de logros" trimestrales donde los/as voluntarios/as reciban reconocimiento frente a sus compañeros/as, líderes comunitarios y posibles empleadores/as.

9. Aceptar la flexibilidad y adaptabilidad – prepárate para ajustar los elementos del programa en respuesta a los comentarios de los/as participantes y a las necesidades cambiantes de la comunidad.

Método: haz breves reuniones mensuales con los/as voluntarios/as para recabar sugerencias e implementar cambios rápidos sin interrumpir el programa en su conjunto.

10. Planificar la sostenibilidad – identifica fuentes de financiación, asociaciones y recursos humanos para garantizar que el programa prospere más allá de su fase inicial de lanzamiento.

Método: solicita subvenciones plurianuales y establece asociaciones a largo plazo con escuelas, universidades y O.N.G.s locales para garantizar un apoyo continuo.



El **Programa de Voluntariado "WPG!"** es un programa de voluntariado estructurado en el sector de las ONG, que utiliza la gamificación como método no formal principal para motivar y organizar las actividades de los/as voluntarios/as que llevan a cabo actividades sociales, de desarrollo personal y de compromiso cívico.

El **objetivo de este programa** es ayudar tanto a los/as voluntarios/as como a las organizaciones juveniles a desarrollar una actividad coherente, centrada en la participación comunitaria y en la consecución de resultados impactantes en el ámbito de los servicios sociales y la educación no formal.

Los **objetivos específicos secundarios** de esta meta general del Programa de Voluntariado del “WPG!” son los siguientes:

1. **Para las O.N.G.s u otras instituciones juveniles o de educación no formal:** desarrollar su capacidad para organizar programas que involucren a los/as voluntarios/as en sus actividades actuales de una manera motivadora y estructurada, con un impacto a largo plazo en la comunidad en la que operan.
2. **Para los/as voluntarios/as:** desarrollar su motivación para involucrarse en la comunidad y en la vida cívica, crecer personalmente y, por qué no, profesionalmente, y descubrir habilidades, competencias y valores que luego puedan utilizar en su vida personal y profesional.

Esta propuesta gamificada cumple con la **Metodología de los 8 Pasos para la Gestión del Voluntariado**, que presenta actividades integradas en una narrativa juvenil y combina momentos virtuales y presenciales, actividades de educación no formal que dotan al voluntariado de un escenario lúdico y atractivo. De esta manera, tal y como propone este proyecto, el programa de voluntariado será mucho más que la simple adquisición de conocimientos, habilidades y valores. También se tratará del desarrollo y la transformación del/la voluntario/a en un enfoque significativo y relevante que, con suerte, involucrará e integrará al/la voluntario/a en el ámbito de las O.N.G.s.



Gestión de Voluntarios/as: la Propuesta de 8 Pasos

La **gamificación** aplicada aquí consiste en utilizar diseños y técnicas de juegos en contextos no lúdicos con el fin de desarrollar habilidades entre los/as jugadores/as. Con la gamificación, el objetivo es involucrar a los/as participantes, fomentando tanto la competencia como la cooperación entre iguales, así como aumentar su motivación; además, la gamificación también puede ayudar en la evaluación del rendimiento y en la retroalimentación al/la voluntario/a, 2 pasos muy importantes en el proceso de gestión.

En este programa gamificado, todos/as los/as usuarios/as (voluntarios/as y mentores/as) encontrarán muchas oportunidades de crecimiento y desarrollo personal que son comunes cuando se utiliza la gamificación en contextos educativos:

TRABAJO EN EQUIPO
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
TOMA DE DECISIONES
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

COMPETENCIA DIGITAL
APRENDER A APRENDER
GESTIÓN DEL TIEMPO

Este programa también contiene una **narrativa** que cumple otros objetivos de la gamificación, como la estética visual, la simulación del mundo imaginario, la fantasía y el juego de roles, que aportan color y desafío al voluntariado y esa sensación de juego que impulsa la motivación y el compromiso. La narrativa invita a los/as voluntarios/as a convertirse en Agentes Secretos/as y unirse a una organización (la organización F.R.E.E.) para ayudar a luchar por la paz y la solidaridad, superando los obstáculos y retos que plantean aquellos/as que prosperan en un mundo de caos y desorden.

En el contexto de este proyecto, se ponen en práctica competencias muy específicas. Algunas de las **habilidades que hemos tratado de desarrollar a través del programa de voluntariado gamificado** incluyen:

- Habilidades de trabajo en equipo.
- Capacidad de escuchar y comunicarse de manera asertiva.
- Habilidades de negociación.
- Liderazgo.
- Capacidad de dar y recibir comentarios constructivos.
- Gestión eficaz del tiempo y las tareas.
- Aprendizaje de estrategias fundamentales para la resolución de problemas.
- Desarrollo de habilidades de planificación (identificación de prioridades, establecimiento de objetivos SMART y búsqueda de soluciones prácticas).
- Adquisición de competencias relevantes para la gestión de proyectos.
- Mejora de la creatividad y fomento del pensamiento crítico.



Hay algunos pasos y herramientas esenciales que pueden facilitar el inicio de un programa de voluntariado para aquellos/as que deseen adoptar la metodología “WPG!” o simplemente mejorar sus prácticas actuales de gestión de voluntarios/as.

1. Selección de Voluntarios/as

El reclutamiento puede realizarse a través de escuelas locales, universidades, centros juveniles, eventos comunitarios, plataformas virtuales o asociaciones con otras O.N.G.s. En el enfoque “WPG!”, el reclutamiento también forma parte de la narrativa gamificada: la “llamada para convertirse en agente secreto/a” puede ser el gancho temático.

Consejo: Usa un formulario de solicitud virtual sencillo que recopile no sólo los datos básicos, sino también los intereses, habilidades, disponibilidad y motivaciones del/la voluntario/a.

2. Entrevista de Selección

La primera conversación es clave para alinear las necesidades de la organización con las expectativas del/la voluntario/a. Prepara una lista de temas, como, por ejemplo:

- ¿Qué te atrajo de esta organización?
- ¿Qué te motiva a ser voluntario/a?
- ¿Qué habilidades o experiencias aportas?
- ¿Cómo prefieres trabajar: de forma independiente o en equipo?
- ¿Qué esperas de esta experiencia de voluntariado?
- ¿Cuánto tiempo puedes dedicarle?

Esta reunión debe ser informal y atractiva, creando un ambiente acogedor desde el principio.

3. Integración en la Organización

Cuando llegue el/la voluntario/a, organiza una Visita de Integración para presentarle:

- El espacio físico y el equipo.
- Las personas con las que trabajará y sus funciones.
- Los procesos y normas clave.

Complementa esto con una sesión para romper el hielo o una breve actividad colaborativa que ayude a los/as nuevos/as voluntarios/as a crear vínculos con el equipo.

4. Descripción del Rol y de las Tareas

Cada voluntario/a debe recibir una breve descripción de su rol, que incluya:

- Título del rol.
- Objetivo: lo que se pretende lograr con la contribución del/la voluntario/a.
- Actividades principales: tareas que se deben realizar.
- Indicadores de éxito: cómo se medirá el progreso.
- Requisitos: habilidades, conocimientos o actitudes necesarias.
- Compromiso de tiempo y ubicación.
- Supervisión: a quién contactar para obtener orientación.
- Beneficios: desde oportunidades de formación hasta redes de contacto (“*networking*”) y desarrollo de habilidades.

5. Plan de Actividades

Crea conjuntamente con el/la voluntario/a un plan de actividades para las primeras semanas o meses. Este debe:

- Alinearse con las prioridades de la organización y las motivaciones del/la voluntario/a.
- Ser claro y realista.
- Ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a medida que el/la voluntario/a crece en su rol.

En el modelo “WPG!”, este plan se apoya en el calendario de misiones de la plataforma.

6. Seguimiento y Retroalimentación/Feedback

Establece un sistema sencillo y coherente para realizar un seguimiento de las actividades y proporcionar retroalimentación. Las opciones incluyen:

- Un documento compartido en línea o un tablero Trello.
- El registro de misiones de la plataforma “WPG!”.
- Reuniones mensuales o quincenales con el/la mentor/a.

La retroalimentación/feedback debe ser constructiva, bidireccional y motivadora, reconociendo tanto los logros como las oportunidades de aprendizaje.

7. Motivación Durante el Programa

Combina recompensas gamificadas (puntos, insignias, niveles...) con incentivos del mundo real:

- Reconocimiento público en reuniones o boletines informativos.
- Oportunidades para asumir el liderazgo en nuevas misiones.
- Participación en la toma de decisiones sobre las actividades.

Asegúrate de que los/as voluntarios/as vean el impacto de su contribución, a través de historias en Instagram, fotos y comentarios de la comunidad.

8. Evaluación Final y Medición del Impacto

Al final del programa:

- Realizar una autoevaluación (desde la perspectiva de los/as voluntarios/as) y una evaluación organizativa (desde la perspectiva de los/as mentores/as).
- Debatir sobre las habilidades adquiridas, los retos superados y las oportunidades futuras.
- Evaluar el impacto en la comunidad: número de beneficiarios/as, calidad de las actividades, testimonios.
- Celebrar con un evento de clausura, certificados y reflexiones compartidas.

El programa “WPG!” anima a utilizar este momento no sólo como cierre, sino como un nuevo punto de partida para una participación continua en la vida comunitaria y cívica.

Para los/as representantes de las O.N.G.s y los/as mentores/as de los/as voluntarios/as, la clave para que un programa al estilo “WPG!” prospere radica en equilibrar la estructura con la flexibilidad. Empieza siempre por crear un ambiente acogedor: la primera impresión marca el tono de toda la experiencia. Mantén los canales de comunicación abiertos y receptivos, asegurándote de que los/as voluntarios/as se sientan escuchados/as y valorados/as. Integra pequeños “triunfos” desde el principio para aumentar la motivación y la confianza, y utiliza elementos de gamificación de forma coherente para mantener el compromiso. Adapta las actividades a las habilidades y aspiraciones de cada voluntario/a, sin dejar de alinearlas con las necesidades de la organización. Recuerda que la retroalimentación debe ser frecuente, específica y enmarcada como una oportunidad de crecimiento. Celebra los logros públicamente y fomenta el reconocimiento entre iguales. Por último, considera cada desafío como un momento de aprendizaje conjunto: un programa exitoso es aquel en el que tanto los y las voluntarios/as como la organización crecen juntos.



Las actividades que se presentan a continuación siguen una secuencia determinada, con el objetivo de dar sentido, propósito y contexto al programa de voluntariado con O.N.G.s; además, las actividades presentadas pueden desarrollarse de forma mixta, combinando momentos virtuales y presenciales, según lo considere adecuado el/la coordinador/a.

MES 1

Los/as voluntarios/as se familiarizan con la organización, sus compañeros/as y las normas de trabajo, aclaran sus expectativas y comienzan con tareas sencillas. Se centra en la orientación, la formación de equipos y la definición de la motivación personal.

MES 2

Los/as voluntarios/as asumen tareas más complejas, comienzan a planificar actividades y observan las funciones dentro de la organización. Se hace hincapié en la comprensión de los procesos internos y el desarrollo de iniciativas personales.

MES 3

Los/as participantes recopilan información de la comunidad, identifican problemas y proponen ideas para miniproyectos. Se trata de una etapa de análisis y preparación estratégica previa a la implementación.

MES 4

Los/as voluntarios/as ponen en práctica los proyectos planificados, llevando a cabo actividades concretas con beneficiarios/as reales y colaborando con socios externos. Se centra en el impacto directo y en la aplicación de habilidades.

MES 5

Los/as participantes evalúan su progreso personal y el del proyecto, aprenden a prevenir el burnout y ajustan sus objetivos. Se refuerzan las habilidades de autonomía y autoevaluación.

MES 6

Los/as voluntarios/as reflexionan sobre toda la experiencia, finalizan los informes y evaluaciones, presentan sus resultados y el impacto logrado. El programa finaliza con el reconocimiento oficial y la celebración de los éxitos.

Cómo leer el **CÓDIGO de las Actividades** - Voluntarios/as.Mes.Actividad (ejemplos):

V.I.7. - VOLUNTARIOS/AS, MES 1, ACTIVIDAD 7

V.4.3. - VOLUNTARIOS/AS, MES 4, ACTIVIDAD 3

Descripción:

En una situación tan caótica y problemática como la que estás viviendo, es normal que tú, como nuevo/a superagente de F.R.E.E., te sientas perdido/a al llegar a la organización: el orden mundial está en juego, ¿quiénes son los/as buenos/as y quiénes los/as malos/as?

¿Cuáles son los objetivos de las diferentes organizaciones, como F.R.E.E.? ¿Buscan la paz mundial o tienen algún plan oscuro y secreto, completamente alejado de esta paz?

¿Quién forma parte de esta organización? ¿El resto de superagentes son personas en las que se puede confiar?

Para resolver todas estas preguntas, solo los/as superagentes más valientes comenzarán la primera misión dentro de la plataforma web F.R.E.E. Esta misión deberá llevarse a cabo con el máximo secreto. En primer lugar, como nuevo/a superagente, te registrarás en la plataforma web, pero sin usar tu nombre real. ¡Nunca se sabe quién podría colarse en la plataforma y descubrir tu verdadera identidad! ¿Y qué es un/a superagente, si se le priva de su anonimato y se da acceso a sus datos personales?

Materiales:

Un dispositivo con internet para que el/la voluntario/a pueda entrar en la plataforma.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión está medio hecha antes de iniciar sesión en la plataforma, pero la segunda parte es útil para ver quién más forma parte del equipo. Esta misión debe realizarse en una sesión de grupo, con la orientación de un/a mentor/a.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Como nuevo/a Superagente, debes investigar quién más forma parte de la plataforma web de F.R.E.E. para descubrir qué personas se esconden detrás de los avatares/usuarios de la plataforma: ¿habrá infiltrados/as? ¿Serás capaz de reconocer quiénes son en la vida real cuando los conozcas en persona? Acude a tu mentor/a para que te proponga un reto con el que desbloquear la siguiente misión y descubrir cuál de los avatares es el infiltrado.

Materiales:

Un dispositivo con internet para que el/la voluntario/a pueda entrar en la plataforma.

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe estar preparado/a con una tarea fuera de Internet para el/la voluntario/a.

Notas del/la Mentor/a:

¿TE ESTÁS CONVIRTIENDO EN UN/A
VERDADERO/A SUPERAGENTE DE F.R.E.E.?

MIXTA

Descripción:

Ya has descubierto las identidades secretas de muchos/as de tus compañeros/as miembros de F.R.E.E., pero ¿qué sabes sobre la organización? ¿Has investigado adónde te diriges, si es buena para ti o si corres peligro dentro de la misma? Para ayudarte a comprender mejor cómo funciona F.R.E.E. hemos preparado una serie de preguntas para que respondas lo más rápido posible. Tu vida puede estar en juego...

- ¿Cuándo se creó esta organización? Intenta averiguar la historia del surgimiento de la organización, lo que probablemente te será útil en el futuro.
- ¿Quiénes son las personas que dirigen esta organización y qué información has averiguado sobre ellas? ¿Crees que se puede confiar en ellas o es demasiado pronto para sacar conclusiones?
- ¿En qué países y ciudades se encuentran las sedes de la organización? ¿Cuántos superagentes trabajan para la organización?
- ¿Cuál es el propósito principal y los objetivos de esta organización?
- ¿Cuáles son los valores reales que impulsan a esta organización? Si los comparamos con tus valores personales, ¿consideras que están alineados o, por el contrario, son completamente diferentes?

Ahora que tú, nuevo/a Superagente, estás cada vez más involucrado en F.R.E.E., te proponemos una pequeña competición: todos/as contra todos/as. ¡Que no cunda el pánico! Solo es un pequeño juego para averiguar si realmente has investigado y conocido la organización para la que vas a trabajar como Superagente. La primera persona que resuelva todas las preguntas de todas las casillas de este bingo de F.R.E.E. ganará. ¿Serás tú quien lo consiga?

GRUPOS OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN	PERSONAS DE REFERENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	LEMA O ESLOGAN DE LA ORGANIZACIÓN
AÑO DE CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	BINGO DE FREE	PAÍSES EN LOS QUE TRABAJA LA ORGANIZACIÓN
LOGO DE LA ORGANIZACIÓN	PAÍS O CIUDAD EN QUE SURTIÓ ESTA ORGANIZACIÓN	

Bueno, bueno, no hay duda de que cuando te involucras en algo, lo haces al 100 %. ¡Ahora ya eres realmente bienvenida a la organización F.R.E.E.! Conoces nuestra historia, nuestra forma de trabajar, incluso reconoces las caras de muchos/as de nuestros/as superagentes, así que podemos empezar a coordinarnos como equipo para luchar contra el nuevo orden mundial que están tratando de establecer. Con tu ayuda, no tenemos ninguna duda de que podemos devolver la armonía al mundo. Mantén los ojos abiertos, permanece atentola porque pronto nos pondremos en contacto contigo para informarte de futuras misiones.

Materiales:

Un dispositivo con internet para que el/la voluntario/a pueda entrar en la plataforma.
Bingo impreso.


V.I.4.MISIÓN:
CONOCE EL PELIGROTIPO DE ACTIVIDAD
PRESENCIAL**Descripción:**

La primera regla es: antes de empezar a salvar a los demás, a la organización o al mundo, primero debes garantizar tu propia seguridad. Por lo tanto, primero debes recibir formación sobre las políticas de seguridad de la organización.

¿Para qué? El camino hacia la meta es largo y exigente, y las máquinas y el software de la organización suelen dar problemas. Debes aprender a destruir documentos confidenciales en una trituradora sin correr el riesgo de cortarte los dedos, o a utilizar dispositivos cuando hay un software malicioso esperando tu más mínimo error. O simplemente saber en qué dirección correr cuando se produce un incendio en un edificio.

Ahora corre hacia tu mentor/a, que te enseñará todo lo que necesitas saber.

Materiales:

Normas de seguridad para cada institución.

Notas del/la Mentor/a:

V.I.5.

MISIÓN:
CONOCE EL “PORQUÉ”TIPO DE ACTIVIDAD
PRESENCIAL**Descripción:**

¡Algo volvió a salir mal! Alguien arruinó la misión de la organización... Lo único que quedó fueron pedazos de papel destrozados... ¡Superagente! Ayuda a la organización a recoger todos los pedazos del texto para que se pueda restablecer el orden y los/as empleados/as de la organización vuelvan a actuar de acuerdo con el objetivo principal y los valores de la organización. Acude a tu mentor/a para recibir los pedazos.

Materiales:

Hojas impresas para la “búsqueda del tesoro” de los valores.

Comentarios y Recomendaciones:

Los valores de la organización deben establecerse antes de esta misión para que el/la mentor/a y los/as voluntarios/as estén alineados con la misión y los valores de la organización.

Notas del/la Mentor/a:


V1.6.MISIÓN:
CONÓCETE A TI MISMO/ATIPO DE ACTIVIDAD
MIXTA**Descripción:**

Para que la misión tenga éxito, es necesario que sepas cuál es tu posición. Compartir tus miedos y expectativas sobre el programa con el resto del equipo puede ser de gran ayuda para que todos/as podáis afrontar los retos que se avecinan. Tu mentor/a ha preparado algunas preguntas de apoyo para ti, así que busca un lugar en la sala de trabajo de tu equipo y responde a las preguntas. Después de 10 minutos, os reuniréis todos/as y hablaréis sobre estas cuestiones. El programa F.R.E.E. no solo es una gran aventura, sino también una oportunidad para tu propio desarrollo y crecimiento.

- *¿Por qué estás aquí? ¿Qué esperas del programa?*
- *¿Qué esperas de tus compañeros/as?*
- *¿Qué esperas de tu mentor/a?*
- *¿Tienes alguna preocupación o miedo sobre el programa?*
- *¿Cuál es el objetivo personal que has decidido alcanzar?*

Escribe todo esto en tu diario.

Materiales:

Papeles o cuadernos para los/as voluntarios/as.

V1.7.

MISIÓN:
INTEGRARTETIPO DE ACTIVIDAD
MIXTA**Descripción:**

Estimado/a Superagente, bien hecho, estás logrando infiltrarte adecuadamente en la organización, has conseguido obtener diversa información sobre la organización que te permitirá llevar a cabo tus misiones con éxito, y el equipo ya está empezando a verte como uno/a más. ¡Enhorabuena!

Sin embargo, este paso aún no está completamente completado.

Misión: completar tareas sencillas para la organización, con la ayuda de un miembro del equipo.

Fecha límite: antes de que termine la próxima semana.

Consejo: acude a tu mentor/a y di la contraseña secreta: "*¿Cómo puedo ser útil?*".

En cuanto termines, ven a la plataforma y escribe sobre tus tareas.

Materiales:

Ninguno en particular.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta comunicación también se puede realizar por Internet, y el/la voluntario/a puede ayudar a otro/a compañero/a a realizar una tarea específica. Puede ser útil iniciar la colaboración en esta fase.


V.I.8.MISIÓN:
¿QUIÉN SOY YO?TIPO DE ACTIVIDAD
VIRTUAL**Descripción:**

¿Has prestado realmente atención a tus compañeros/as de equipo? En el siguiente espacio, debes escribir de forma anónima un breve texto sobre ti mismo/a. No puedes decir cosas obvias como tu nombre o tu edad, sino que debes escribir curiosidades sobre ti, como tus preferencias musicales, experiencias de la infancia, intereses, etc.

“¿Quién soy yo?”

Después de escribir este texto, haz clic en "enviar" y tu mentor/a sabrá qué hacer con él (obviamente) y te dará instrucciones para los siguientes pasos. ¡Buena suerte!

Comentarios y Recomendaciones:

Esta actividad se puede realizar en una sesión grupal virtual para que todos/as los/as voluntarios/as se conozcan, pero también se puede hacer fuera de Internet.

Notas del/la Mentor/a:

V.I.9.

MISIÓN:
TRABAJO EN CURSO...TIPO DE ACTIVIDAD
MIXTA**Descripción:**

¡Muy bien, Superagente! ¡Al menos en tus misiones iniciales!
Sigue realizando las tareas como hasta ahora y, sin duda, en poco tiempo estarás listo/a para ser uno/a de los/as nuestros/as.
Ve a ver a tu mentor/a y recoge el sobre con las pequeñas tareas para esta semana.
¡Buena suerte y no te olvides de prestar atención! Al final de esta semana, escribirás tu primer informe mensual, ¡un gran momento en tu camino para convertirte en agente especial de F.R.E.E.!

Materiales:

Sobre con misiones específicas.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión puede incluir tareas específicas que el/la voluntario/a puede realizar para la organización o actividades que puedan ayudar a la cohesión del grupo y la interacción entre los/as voluntarios/as.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Ya has pasado 3 semanas completas como aspirante a superagente de F.R.E.E., así que ya te has hecho una idea de lo que hay aquí y de lo que hacemos. Como tu motivación es el combustible más importante para hacer un buen trabajo en F.R.E.E., tendrás que responder a lo siguiente:

- ¿Cuáles son todas las tareas que has observado en la organización?
- ¿Qué has entendido sobre la organización y sus objetivos?
- ¿Por qué viniste aquí en primer lugar?
- ¿Cuáles son tus objetivos ahora?

Completa este trabajo en tu Libro de Recortes de Superagente (que llamaremos “S.A.S.” por sus siglas en inglés, “Super Agent ScrapBook”).

Luego, ve a la sala de reuniones con tus compañeros/as y tu mentor/a. Comparte los nuevos objetivos en el grupo. Después de que todos compartan los objetivos, vuelve a tu S.A.S. y redefínelos, en un máximo de 5 objetivos.

Transcribe cada objetivo en un papel y escribe tu código en él, en la esquina derecha de la página. Escribe, para cada objetivo, los indicadores de realización. Si tienes dudas sobre cómo escribir los indicadores, pide a tu mentor/a que os lo explique en grupo. Los indicadores son 4: Resultados, Habilidades/competencias, Conocimientos y Actitudes.

No lo olvides: Hacer preguntas, pedir ayuda y explicaciones y confiar en los demás son grandes cualidades de un/a buen/a Agente DE F.R.E.E.

Tras escribir todo esto, coge 5 papelitos (A5) y dibuja un símbolo para cada objetivo. Intenta memorizarlos (también puedes hacer fotos para asegurarte de que los tienes siempre en el móvil) y pégalos en la pizarra especial que el mentor o mentora está preparando para tu equipo.

Consejos para mantener tu motivación: siempre que tengas una misión o acción difícil que hacer o cuando simplemente pierdas la motivación, ve a la pizarra, mira tus símbolos y elige 1 que te motive en ese momento. Céntrate en eso.

Materiales:

Libro de recortes, papel y bolígrafo.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión requiere mucha reflexión personal, por lo que se debe reservar tiempo suficiente para ello. Esta parte de la misión se puede realizar en una sesión grupal, con la orientación de un/a mentor/a.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Terminaste tu primer mes en F.R.E.E. Madre mía, estás vivo/a y, además, ¡has hecho grandes cosas! Todo lo que haces, en cada momento tiene un gran impacto en el objetivo mayor: liberar al mundo y devolverle sus propios buenos valores, y transformarte a ti mismo/a en una persona resiliente, buena, valiosa y en quien se pueda confiar.

Pero recuerda: sólo ha sido el primer mes. Realmente queremos saber cómo fue para ti, qué has aprendido y cómo podemos construir las misiones para ti, con el fin de tener el mejor resultado para ti, para nosotros/as y para el mundo.

Como es el primer fin de mes, vamos a explicarte un poco lo que significa Informe y Evaluación (I&E) del mes. En cada mes, tendrás 4 tipos de evaluación/informes:

- E.S.P.: Evaluación Secreta Personal (en tu S.A.S.).
- S.E.: Secreto de Equipo (entre tu equipo, sólo con tus compañeros/as).
- S.M.: Secreto Mayor (sólo entre tu mentor/a y tú).
- N.S.: No Secreta.

MI N.S. INFORME DE ACTIVIDADES

MISIONES	
ACCIONES	
LO QUE HE APRENDIDO	
PALABRAS CLAVE	

Materiales:

Libro de recortes, papel y bolígrafo.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión requiere mucha reflexión personal, por lo que se debe reservar tiempo suficiente para ello. Esta parte de la misión se puede realizar de forma individual, pero continúa en una sesión grupal, con la orientación de un/a mentor/a.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:**M1. E.S.P. AUTO-EVALUACIÓN**

- ¿Qué he aprendido este mes?
- ¿Qué he hecho por primera vez?
- ¿Qué tal me ha ido colaborando con mis compañeros/as?
- ¿Cómo me he sentido en relación con mi mentor o mentora? (*Recuerda que tu diario tiene el signo E.S.P., así que puedes escribir aquí lo que quieras, sé sincero/a).
- Palabras clave del mes.

M1. S.E. EVALUACIÓN ENTRE IGUALES

Agente, debes escribir el resumen de este mes, incluyendo acciones y aspectos de desarrollo personal en un párrafo encriptado.

Todos/as los/as agentes harán lo mismo.

Después, los párrafos se colocarán en una pizarra. Cada uno/a intentará adivinar quién escribió cada párrafo, en el grupo principal. Una vez descifrados los párrafos, cada uno/a de vosotros/as, Super-Agentes, escribirá su nombre y lo meterá en el sobre del equipo.

En los 3 días siguientes, tú escribirás el feedback para todos/as los/as demás Agentes, en secreto y lo volverás a meter en el sobre. Una vez finalizado el mes, podrás coger tu papel con los comentarios y pegarlo en tu S.A.S.

M1. S.M. EVALUACIÓN DEL/LA MENTOR/A

Tu mentor o mentora ha preparado un cuestionario con 10 preguntas sobre las misiones que has tenido este mes. Super Agente, tienes que completar el cuestionario y el/la mentor o mentora te dará el resultado y también un comentario/feedback por escrito.

¡Buena suerte y nos vemos el mes que viene, Super-Agente! Tenemos mucho trabajo que hacer juntos/as... ¡salvar el mundo, por ejemplo!

Materiales:

Libro de recortes, papel, lápices, cuestionario con preguntas sobre la misión y la organización.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión requiere mucha reflexión personal, por lo que se debe reservar tiempo suficiente para ello. Esta parte de la misión se puede realizar de forma individual, pero continúa en una sesión grupal, con la orientación de un/a mentor/a.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Ha surgido una situación de extrema urgencia, que requiere nuestra atención inmediata. Una Super-agente ha sido testigo de un caso de acoso en nuestra organización F.R.E.E., perpetrado por 1 de sus colegas, que también es un nuevo Super-agente, como tú. Es crucial que afrontemos esta situación con prontitud y determinación. Como agente dedicado/a y competente, ahora debes considerar 3 posibles soluciones para resolver este incidente. Cada opción tendrá consecuencias distintas, así que analiza detenidamente todas las alternativas y selecciona la que consideres más adecuada para tratar este delicado asunto.

Contamos con tu inteligencia y criterio para encontrar la solución más eficaz y ética a esta situación. La organización confía en que llevarás a cabo esta misión con integridad y determinación.

Actividad: Tienes que pensar en 3 posibles soluciones y, como probablemente sepas, cada una tendrá una consecuencia diferente. Escríbelas, valora todas las opciones y elige la solución más adecuada. Utiliza para ello el espacio de abajo.

Consulta los ejemplos:

- Llamar a un/a mentor/a, un/a super-agente cualificado/a y con experiencia.
- Intentar mediar.
- Mirar hacia otro lado.

Puedes usar la plantilla siguiente:

SOLUCIÓN I	→	CONSECUENCIA
SOLUCIÓN II	→	CONSECUENCIA
SOLUCIÓN III	→	CONSECUENCIA

MI SOLUCIÓN FINAL ES:

Materiales:

Libro de recortes, papel y bolígrafo.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión requiere mucha reflexión personal, por lo que se debe reservar tiempo suficiente para ello. Esta parte de la misión se puede realizar de forma individual, pero continúa en una sesión grupal, con la orientación de un/a mentor/a.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Superagente, la organización F.R.E.E. te ha confiado una suma exacta de 600 €, destinada a la compra de equipamiento para futuras misiones. Ahora tienes la tarea de distribuir esta cantidad de forma estratégica y eficiente entre las siguientes categorías:

- Materiales de comunicación.
- Herramientas de acción.
- Viajes de misiones.
- Trajes especiales.
- Teléfono satelital con conexión a Internet.

Es esencial que realices esta distribución con prudencia, ya que los/as verdaderos/as superagentes no solo se enfrentan a diferentes tipos de retos, sino que también son expertos/as en la gestión de recursos y tiempo. Anota en detalle las diferentes distribuciones que has realizado, acompañadas de explicaciones y justificaciones para cada una de ellas:

MATERIALES DE COMUNICACIÓN	HERRAMIENTAS DE ACCIÓN	VIAJES DE MISIONES	TRAJES ESPECIALES	TELÉFONOS POR SATELITE CON INTERNET

Esta actividad puede tener 2 resultados:

1. *¡Has completado con éxito esta misión!* Cada misión que completas, cada paso que das, no solo te acerca al éxito en general, sino también a convertirte en uno/a de los/as superagentes más competentes de toda la organización F.R.E.E.
2. Gracias por tu esfuerzo y dedicación; sin embargo, lamentablemente, *esta misión no ha tenido éxito*. Todavía hay algunos aspectos en los que puedes mejorar. Aprovecha esta experiencia para aprender y crecer, porque cada reto es una oportunidad para mejorar. Seguiremos contando contigo para futuras misiones.

Materiales:

Ninguno en particular

Comentarios y Recomendaciones:

Las preguntas pueden completarse en la plataforma o pueden escribirse en notas y enviarse a los/as mentores/as. La evaluación de los resultados puede ser realizada por el/la mentor/a o como una evaluación entre iguales.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Agente de F.R.E.E., necesitamos urgentemente que prepares y presentes un trabajo sobre la creación de proyectos. Sólo tienes 20 minutos para completar esta tarea y el éxito de esta misión depende enteramente de ti. Si fracasas, será un revés para tu carrera como Super-agente.

¡Espera, espera! Antes de empezar, hay un giro inesperado: parte de tu equipo está en peligro inminente y necesita urgentemente tu ayuda. Como Super-agente, entendemos que esta situación es un reto, pero tu preparación y eficacia son cruciales en este momento.

¿Qué acción emprenderás primero? ¿Cómo piensas actuar? Necesitamos respuestas rápidas y una actuación aún más rápida por tu parte.

Cuenta con nosotros/as para apoyarte en ambas actividades. El destino del equipo y el éxito de la organización dependen de tu determinación y capacidad para afrontar estos retos.

¡Enhorabuena! Esto era solo un simulacro para descubrir si ya estás preparado/a para ser un/a verdadero/a Super-agente de F.R.E.E., ¡y has completado con éxito esta misión! Nadie está en peligro, pero no te relajes demasiado, no sería la primera vez que, a partir de una simulación ficticia, de repente sufrimos un incidente...

Materiales:

Ninguno en particular

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Super-agente, ¡una situación extremadamente urgente requiere de tu intervención inmediata! Uno de nuestros mentores, un Super-agente muy experimentado, estaba en el baño cuando descubrió algo increíble. ¡Nuestro archienemigo planea hacer saltar por los aires nuestro laboratorio de ciencias!

Ahora, más que nunca, necesitamos tu liderazgo rápido y eficaz. Reúne inmediatamente a tu equipo y coordina las acciones de cada miembro. ¡Cada segundo cuenta!

Graba un mensaje de vídeo en tu teléfono, explicando a los/as miembros de su equipo los pasos a seguir para evacuar el edificio y garantizar la seguridad de todos/as, incluido el Super Agente que descubrió la bomba y que está en el baño. No pierdas el tiempo, Super-agente, ¡tienes 90 segundos para pensar en un plan de evaluación y 20 segundos más para grabar tus instrucciones sobre la evacuación!

Confiamos en tu valor y habilidad para dirigir al equipo en esta situación de crisis. Las vidas de todos/as los/as miembros de nuestra organización están en tus manos.

Date prisa y mantennos informados/as sobre el progreso de la evacuación.

- Temporizador virtual de 90 segundos

Esta actividad tiene 2 posibles resultados:

1. *¡Enhorabuena, superagente!* Gracias a tu gran labor organizativa, hemos conseguido salvar no solo el laboratorio científico, sino toda la sede de F.R.E.E. ¡Sigue así!
2. Sin embargo, lamentablemente, *esta misión no ha tenido éxito*. Todavía hay algunos aspectos en los que puedes mejorar. Aprovecha esta experiencia para aprender y crecer, porque cada reto es una oportunidad para mejorar. Seguiremos contando contigo para futuras misiones.

Materiales:

Ninguno en particular

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

¡Esta es una semana muy especial para ti, Super-agente!
 Visita inmediatamente a tu mentor/a y recibe el sobre que contiene unas pequeñas tareas que se te asignan para esta semana.
 ¡Que la suerte esté contigo y recuerda permanecer atento/a! Nunca se sabe quién está observando cada paso que das...
 Supongo que estarás deseando ver las insignias que reflejen tu progreso hasta ahora. Bueno, es hora de demostrar tu compromiso y dedicación.
 ¡Buena suerte con tus tareas y puede que esta semana esté llena de éxito y logros!

Materiales:

Insignias y sobre con tareas.

Descripción:

Estimado/a Agente,
 Como ya habrás notado, estás a punto de embarcarte en una nueva y emocionante misión: el diseño y desarrollo de un proyecto; sin embargo, antes de sumergirte en este viaje, hay una misión primaria que te espera.
 Actividad: Tu tarea es localizar proyectos anteriores en los que nuestra organización haya participado. Una vez encontrados, deberás llamar a tus compañeros/as y Mentores/as para tener una reunión, donde presentarás el proyecto que más te inspira y con el que más te identifiques, especificando muy bien las razones. Se te dará una plantilla para completar con la información más relevante sobre el proyecto. Después de cada uno de tus compañeros/as haya presentado su proyecto favorito, os reuniréis para identificar los puntos mutuos entre ellos. Estas serán las bases sobre las que construiréis vuestro proyecto de equipo. Recuerda, en esta misión, la clave del éxito es la colaboración y el entendimiento mutuo.
 Tiempo: tienes exactamente una semana para completar esta misión, a partir del momento en que termines de leer este mensaje.
 No olvides subir tu presentación a esta plataforma. En el espacio en blanco que hay a continuación, presenta tus 3 proyectos favoritos. ¡Buena suerte, agente!

Materiales:

Tableros de visión, documentos digitales, grabaciones.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta misión lleva tiempo, tienen que colaborar en equipos para crear un proyecto específico, guiados por mentores/as, pero también para presentarlo a los demás y decidir cuál es el más útil para la comunidad y la organización.

Descripción:

¡Enhorabuena! Han pasado 2 meses y sigues desafiando las probabilidades. Esto demuestra que estás comprometido/a y, al mismo tiempo, mejorando tus habilidades. Durante este período, te has enfrentado a pruebas y simulacros, y ahora tienes una visión más clara de lo que constituye una misión importante (si no lo vinculaste hasta ahora, llamamos "proyecto" a misiones más grandes, sólo para mantenerlas encubiertas de ojos curiosos que podrían molestarnos respecto a nuestro objetivo).

Actividad: Como sabes, a finales de mes es el momento de presentar el informe. Así que prepárate como siempre, con el pensamiento agudo y tu diario secreto en la mano. Esperamos ver tu progreso continuo. ¡Sigue con el gran trabajo!

M2. NS. INFORME DE ACTIVIDAD	
MISIONES	
ACCIONES	
LO QUE HE APRENDIDO	
PALABRAS CLAVE	

M2. E.S.P. AUTO-EVALUACIÓN

Escribe en tu Libro de Recortes de Superagente (S.A.S.):

- ¿Qué te ha gustado durante este mes?
- ¿Qué has aprendido sobre ti mismo/a?
- ¿Qué has aprendido sobre estar en una misión en F.R.E.E.?

Estas reflexiones son importantes para tu crecimiento personal y profesional como Super-agente. No subestimes el valor de la autoevaluación.

Materiales:

Libro de Recortes

Comentarios y Recomendaciones:

Las preguntas se pueden completar en la plataforma, pero también en el Libro de recortes personal.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Como estás descubriendo desde que te convertiste en parte de la organización F.R.E.E., una de las pocas formas plausibles de combatir las desigualdades hoy en día es a través de proyectos, destinados a mejorar la vida de las personas. Pero, ¿qué sabemos de los proyectos? ¿Cómo se hacen, cómo se ejecutan? ¿Todos los proyectos son buenos o hay algunos malos?

Tu próxima misión es adquirir todo el conocimiento que necesites para construir un proyecto exitoso. En el anexo, encontrarás un documento crucial para esta tarea.

Consejo: p0v esEPci4l atnencoi a l4 ta8la quE dsecibre l0s p4s0s dE un pr0YecT0. Stoe seR4 un4 Herr4Mievt4 ensecial p4r4 Tu éx1t0 En est4 t4ReA.

Pero, ¿dónde está el documento con toda la información? El maldito hacker ha bloqueado esta valiosa información. Para tener acceso a ella, debes descubrir el código. Agente, buena suerte. La organización cuenta contigo. No te olvides de descargarlo, una vez que lo tengas, a fin de guardarlo para más tarde y lejos del hacker.

7	5	3	UN NÚMERO ES CORRECTO Y ESTÁ BIEN COLOCADO.
7	9	4	UN NÚMERO ES CORRECTO Y ESTÁ MAL COLOCADO.
3	1	7	DOS NÚMEROS SON CORRECTOS Y ESTÁN MAL COLOCADOS.
8	2	5	NINGUNO ES CORRECTO.
4	5	2	UN NÚMERO ES CORRECTO Y ESTÁ MAL COLOCADO.
?	?	?	

Materiales:

Papeles, colores, etc.

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Pero, ¿qué ha pasado?! ¡Toda la información relacionada con la formación sobre el desarrollo de proyectos se han perdido! ¿Quién lo borró? ¿Cómo lo hizo? Alguien está boicoteando el trabajo de nuestra organización...

Mientras tratamos de descubrir y detener a los/as responsables de este suceso (y antes de que sea demasiado tarde), por favor, rellena la siguiente tabla con toda la información que recuerdes sobre los pasos a seguir para desarrollar un proyecto: ¡el futuro de los proyectos para restaurar el orden mundial y la paz mundial está en juego!

1ª FASE	2ª FASE	3ª Y 4ª FASE	5ª FASE

Descubrimos que teníamos un topo, un intruso en la organización F.R.E.E., que boicoteaba gran parte de nuestro trabajo. Lo arrestamos y lo entregamos a las autoridades, mientras tú nos ayudabas a recuperar el contenido de nuestra formación de desarrollo de proyectos. ¡Sin ti, esto no habría sido posible, Super-agente!

Después de haber completado con éxito esta misión de entrenamiento, ¿te sientes capaz de asumir tu propio proyecto ahora? Seguro que sí y, en cualquier caso, recuerda que puedes contar con la ayuda de tu mentor/a para cualquier pregunta que tengas o cualquier cosa que necesites, a fin de completar con éxito tu próxima misión: ¡empezar a crear un Super Proyecto!

Materiales:

Papeles, colores

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

¡Has completado con éxito esta misión! Tu éxito en la recuperación de todo el trabajo relacionado con los proyectos ha llegado a los oídos de los y las jefes/as de la organización F.R.E.E., así que, ¡enhorabuena! Tu trabajo se está haciendo notar. Ahora creemos que te mereces una semana sin mentores/as, supervisores/as o jefes/as que te vigilen. Tienes una semana libre para idear tu propio proyecto. Ten en cuenta lo que has aprendido en las últimas semanas y no te desesperes, si a veces las ideas no salen como tú quieres. El proceso creativo tiene algunas etapas y una de ellas es la incubación. Así que date tiempo y crea un espacio creativo adecuado junto con tus compañeros/as: buen café/ té, muchos rotuladores y lápices de colores, post-its elegantes, pegamento, hojas de rotafolios, papel de colores, tijeras... Si no sabes dónde están estos artículos, pregunta a tu mentor/a u a otro miembro del personal de F.R.E.E. Somos conocidos/as por la forma única en que sabemos cómo disfrutar creando juntos/as.

Algunos consejos para la creación:

- Parte de un problema que identificaste a tu alrededor.
- Piensa en la gente que se enfrenta a ese problema.
- Haz una lluvia de ideas sobre las necesidades de dicha gente.
- Genera tantas ideas como puedas sobre soluciones creativas para ese problema y para cubrir las necesidades que identificaste.
- A partir de esa solución, crea el puzle de la actividad. Ponlo en un flujo y , por supuesto, ¿recuerdas la plantilla que te dijimos que te sería útil casi cada día? ¡Este es el día perfecto para usarla!

¡Buena suerte, agente! El equipo de F.R.E.E. está muy emocionado de descubrir la próxima semana cuál es tu magnífica y loca idea. No lo olvides: ¡la misión final es restaurar nuestros valores humanos fundamentales en este mundo!

Materiales:

Papeles, colores, café, té

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a hace una pausa y deja que la creatividad de los/as agentes entre en juego.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Agente,

Ha llegado el momento de que demuestres tu motivación personal y tu compromiso con la causa. Has sido seleccionado/a para presentar tu propuesta de proyecto.

Tú y tus compañeros/as de equipo debéis concertar con el/la coordinador/a un día, lugar y hora para presentar tu idea.

Recuerda: en nuestra organización, el apoyo mutuo es fundamental. No dudes en buscar ayuda cuando la necesites.

¡La organización confía en ti!

Materiales:

Papeles, colores, insignias

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a se asegurará de que los proyectos que presenten los/as agentes puedan llevarse a cabo. Creará un entorno seguro y libre de prejuicios en el que todas las ideas puedan expresarse.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

¡Felicidades por presentar tu propuesta de proyecto! Estás un paso más cerca de tener un impacto positivo en el mundo.

En esta etapa, debes responder las siguientes preguntas sobre tu proyecto:

¿QUÉN?	
¿QUÉ?	
¿DÓNDE?	
¿CUÁNDO?	
¿POR QUÉ?	
¿CÓMO?	

Aunque respondas solo/a, únicamente ganarás el desafío, si todos/as los/as miembros del equipo responden correctamente. Si todo tu equipo responde correctamente, sabremos que estáis unidos/as y listos/as para seguir adelante. ¡Adelante!
¡Sigue con ese excelente trabajo!

Materiales:

Papeles, colores

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

¡¡Oh no, estimado/a agente de F.R.E.E.!! La organización estaba preparando el informe de evaluación de este mes sobre tu rendimiento, pero el maldito hacker irrumpió en el sistema y borró varias palabras. ¡Necesitamos tu ayuda para resolver este problema! Completa el texto que sigue con tu opinión sobre tu rendimiento:

*El/La Agente _____ (nombre) ha estado haciendo el trabajo _____.
En términos de puntualidad, él/ella es _____ y, en términos de
eficiencia, él/ella es _____. En términos de actividades de la
organización, él/ella ha realizado _____. En cuanto al proyecto
en desarrollo, él/ella es un/a verdadero/a _____.*

*Algunos puntos positivos a destacar sobre el desempeño del/la agente serían: _____
_____.*

*Y algunos puntos a mejorar son: _____
_____.*

¡Gracias por tu colaboración y compromiso continuo con la misión de la organización!
Espera la retroalimentación de tu mentor/a para ver si hiciste el desafío correctamente.

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Agente,

Cada vez eres más audaz en tus esfuerzos, lo que te eleva al nivel de Agente de élite. ¡Enhorabuena por alcanzar este hito! Sin embargo, tu viaje está lejos de terminar. ¡No se logra ningún objetivo sin una planificación meticulosa! Incluso los y las agentes más hábiles pueden enfrentarse a contratiempos evitables, si no están debidamente preparados/as. Es hora de demostrar que estás listo/a para dominar el mundo de los proyectos, mostrando que eres un/a agente estratégico/a y cauteloso/a.

Tu próxima actividad es crear una tabla de presupuesto y planificación de recursos para tu proyecto y subirla a la plataforma designada. Luego, espera la retroalimentación de tu mentor o mentora.

Tienes total libertad para realizar investigaciones o solicitar la asistencia de tus compañeros/as de equipo y de la organización.

Continúa tu búsqueda de la excelencia, porque así es como los/as grandes agentes se distinguen del resto.

Materiales:

Papeles, colores

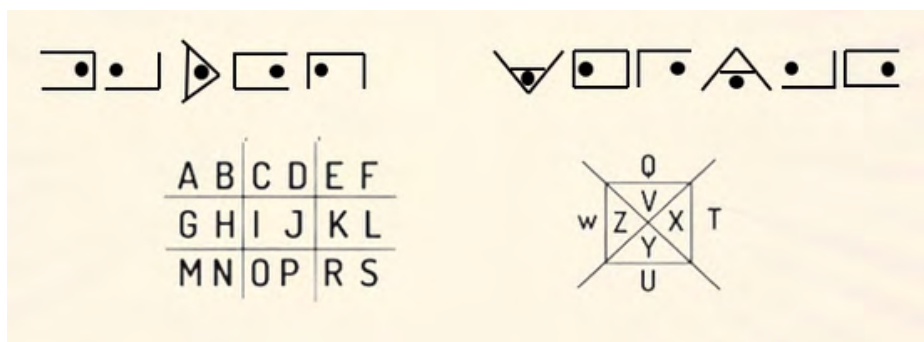
Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a deberá prestar atención a todos los detalles para verificar la capacidad de la organización para implementar el proyecto.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Es hora de practicar algunas actividades de difusión. En el adjunto encontrarás un archivo con la siguiente actividad. Por seguridad, el archivo adjunto está cifrado. Tienes que leer la contraseña. ¿Qué hay dentro? ¡Compruébalo!


Materiales:

Papeles, colores

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Otro día más y de nuevo problemas, problemas, problemas... Hoy se suponía que debías estar entrenado la resolución de problemas y la gestión de riesgos en la organización, pero tu mentor/a no ha pegado ojo esta noche.

Afortunadamente, ayer preparó parte de la capacitación. Aquí tienes un estudio de caso. Trata de encontrar soluciones a estos problemas con tus compañeros/as. Pero, si quieres que tu mentor/a trate este ejercicio contigo y te dé retroalimentación, necesitas llamar y mantener su atención; aquí una taza de café no funcionará. Presenta las situaciones y tu solución propuesta al problema al o la mentor/a, usando juegos de roles. Hazlo de una manera interesante para que tu mentor/a no se duerma en la silla. ¡Buena suerte!

Materiales:

Nada en especial

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a supervisará de cerca el progreso de sus agentes para corregir cualquier inconsistencia.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

En este caso, Super-Agente, debes analizar las necesidades de tu comunidad y evaluar si puedes encontrar soluciones para mejorarla.

Esta misión se dividirá en 2 partes:

En la primera parte, buscarás información, teniendo en cuenta qué información deseas encontrar. Te damos algunos consejos a continuación, pero creemos que la conexión a Internet no está funcionando muy bien, por lo que tendrás que completar la siguiente información:

- Identificar tus necesidades de información.
- Acotar tu __m__.
- Identificar tus c_n_____ principales.
- Elaborar tu estrategia de bú_q__a.
- Seleccionar f__t__ __lid__ de información.
- Usar la búsqueda __zada.

A - 5 / C - 1 / D - 1 / E - 5 / N - 2 / O - 2 / P - 1 / S - 4 / T - 2 / U - 2 / V - 2

Respuestas correctas:

- Identificar tus necesidades de información.
- Acotar tu TEmA.
- Identificar tus cOnCEPTOS principales.
- Elaborar tu estrategia de búSqUEDa.
- Seleccionar fUENTes VÁlidAS de información.
- Usar la búsqueda AVANzada.

En la segunda fase de esta misión, es crucial que identifiques un problema... ¡Es un trabajo duro, lo sabemos! Pero la responsabilidad de investigarlo recae en ti. A continuación, debes seleccionar el problema y buscar información detallada sobre él, así como posibles soluciones. Para completar con éxito esta misión, tendrás que crear o encontrar diferentes soluciones al problema seleccionado. ¡Es imperativo que completes esta tarea lo antes posible, ya que la paz mundial está en juego!

Sube el documento a la plataforma y espera la retroalimentación de tu mentor o mentora. ¡Buena suerte salvando el mundo, Agente!

Materiales:

Papeles, colores

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Descripción:

Estimado/a Super-agente,

Esperamos que este mensaje te encuentre bien y comprometido/a en tus misiones.

Como sabes, la evaluación es una parte fundamental de cada una de nuestras operaciones en la lucha por la justicia y el bienestar global.

En este sentido, quisiéramos pedirte tu colaboración, completando un cuestionario sobre lo que has aprendido durante tus últimas misiones. Tu participación en este proceso de evaluación es crucial para medir el progreso de nuestros/as agentes y para garantizar que estamos logrando nuestros objetivos de manera efectiva.

El cuestionario es una oportunidad para que compartas tus conocimientos, experiencias y desafíos a los que te enfrentaste durante las misiones. Tu contribución proporcionará información valiosa que nos ayudará a mejorar continuamente nuestras estrategias y enfoques.

Gracias de antemano por tu colaboración y compromiso con la causa. Juntos/as, estamos marcando la diferencia.

De acuerdo con lo que aprendiste sobre la creación de un proyecto, selecciona la definición correcta para "Presupuesto":

- A) "El presupuesto de un proyecto es una estimación de todos los costes que se incurrirán en un proyecto durante su ejecución, tales como costes laborales, gastos de viajes y compras de materiales, entre otros".
- B) "El presupuesto de un proyecto es un plan que detalla cuánto se gastará, para qué y cuándo".
- C) "El presupuesto de un proyecto es más que dinero, también es un plan de gastos que te guía a través de la planificación, ejecución y entrega de tu proyecto".
- D) Todas las respuestas son correctas. (CORRECTA)
- E) Todas las respuestas son incorrectas.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

“Arrastrar y soltar”:

La planificación de recursos es la ____ del ____; qué ____ se requieren para realizar proyectos y luego asignar y ____ el trabajo, en función de la capacidad del ____ . La planificación de tus recursos implica entender ____ debe trabajar en qué proyecto y ____ , pensando en quién está ____ para hacer el trabajo, decidiendo cuál es el mejor uso del ____ de tu equipo y también encontrando ____ entre prioridades contrapuestas.

Palabras: determinación, proceso, recursos, programar, equipo, quién, cuándo, disponible, tiempo, compromiso.

De acuerdo con lo que ha aprendido sobre la elaboración de un proyecto, selecciona la definición correcta para "Planificación de recursos":

- A) "La planificación de recursos es el proceso de determinar qué recursos se necesitan para ejecutar proyectos y luego asignar y programar el trabajo en función de la capacidad del equipo".
- B) "En la planificación de recursos, debes identificar y hacer un inventario de recursos, y también desarrollar una estructura de planificación con la tecnología adecuada".
- C) Todas las respuestas son correctas. (CORRECTA)
- D) Todas las respuestas son incorrectas.

“Arrastrar y soltar”:

La visibilidad del proyecto es la práctica de ____ datos e información que ayude a los/as miembros del equipo a ver el ____ de todo el proyecto. Al hacerlo, es más fácil ____ el ciclo de vida completo del proyecto y los progresos realizados, ya que se pueden ver los ____ actuales y futuros, así como cualquier ____ potencial.

Palabras: organizar, panorama general, entender, pasos, riesgo.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

“Arrastrar y soltar”:

Un riesgo es cualquier cosa que podría ___ potencialmente al cronograma, al rendimiento o al ___ de tu proyecto. La gestión de riesgos es el proceso de ___, analizar y dar ___ a cualquier riesgo que ___ a lo largo del ciclo de vida de un proyecto, a fin de ayudar a que dicho proyecto siga su curso y cumpla su objetivo. La gestión de riesgos no es sólo ___; debe ser parte del proceso de planificación para ___ cada riesgo que podría ocurrir en el proyecto y cómo ___ ese riesgo, si realmente ocurre.

Palabras: Afectar, presupuesto, identificar, respuesta, surja, reactiva, calcular, controlar.

Selecciona las frases verdaderas sobre la Gestión de riesgos:

- A) "La gestión de riesgos es la práctica de identificar, analizar y responder de forma proactiva a diferentes tipos de riesgos potenciales del proyecto". (VERDAD)
- B) "Si estás trabajando en un proyecto complejo que involucra a muchos socios y recursos significativos, probablemente no necesites un plan de gestión de riesgos del proyecto". (FALSA)
- C) "Con una gestión de riesgos eficaz, puedes detectar cualquier riesgo potencial que pueda surgir durante el ciclo de vida de un proyecto y mitigarlo para que el proyecto se mantenga en marcha, dentro del presupuesto y dentro del objetivo". (VERDAD)
- D) "Algunos tipos de riesgos potenciales del proyecto pueden ser riesgos financieros y amenazas de ciberseguridad, entre otros". (VERDAD)
- E) "Una gestión eficaz del riesgo no contribuye a aumentar la probabilidad de sucesos positivos". (FALSA)

Comentarios y Recomendaciones:

El/La mentor/a debe preparar muy bien esta actividad y haber seguido atentamente la actividad del/la voluntario/a para poder ofrecerle comentarios constructivos.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Agente de F.R.E.E.,

¡Tienes una tarea extremadamente importante! En este espacio, escribe cualquier pregunta que puedas tener sobre el mundo de los proyectos. Estamos seguros/as de que te has encontrado con un montón de dudas, ¡y hoy es el momento de sacarlas a la luz!

Tienes hasta el atardecer de mañana para completar esta tarea. El tiempo corre...

Estimado/a Agente,

Es urgente una reunión cara a cara; sin embargo, no podemos proporcionarte detalles aquí, ya que hay sospechas de que podemos estar bajo vigilancia. Por eso, te hemos dejado algunas pistas. Confiamos en tu astucia para entenderlas y encontrarnos en el lugar correcto.

Si no apareces, sabremos que alguien ha encriptado este mensaje y asumiremos lo peor.

Aparece y recuerda: confirma que no te siguen.

TU SIGUIENTE PISTA ES DONDE LA TECNOLOGÍA SE ENCUENTRA CON EL PAPEL, DONDE LA INFORMACIÓN COBRA VIDA. BUSCA DEBAJO DEL CORAZÓN MECÁNICO DE NUESTRA BASE DE OPERACIONES, DONDE LOS SECRETOS SE IMPRIMEN EN BLANCO Y NEGRO. ¡BUENA SUERTE CON TU BÚSQUEDA!

Materiales:

Ninguno en particular

Comentarios y Recomendaciones:

Las preguntas pueden completarse en la plataforma o pueden escribirse en notas y enviarse a los/as mentores/as, teniendo cuidado de que no sean interceptadas.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Super-agente,

Es hora de planificar tus actividades con más detalle. Para ello, puedes utilizar un documento de Excel o herramientas por Internet: por ejemplo, Trello. Piensa en todas las actividades como pequeños pasos que deben tomarse para completar el proyecto.

Escríbelas y luego, para cada actividad, agrega a la persona principal responsable de su implementación y los materiales necesarios para la misma. ¡A trabajar!

No olvides subirlo a la plataforma.

Materiales:

Un dispositivo con conexión a Internet y herramientas para organizar actividades (como Excel o Trello).

Comentarios y Recomendaciones:

Los/as voluntarios/as pueden necesitar la supervisión de un/a mentor/a para recibir comentarios y sugerencias.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Super-Agente de F.R.E.E.,

Las habilidades organizativas son cruciales para el éxito de cualquier misión, sin comprometer la colaboración con los/as compañeros/as o con el objetivo final. Como ya dominarás esto, la organización y programación adecuadas son esenciales para la ejecución efectiva de tu proyecto.

¿Estás equipado/a con las herramientas adecuadas para organizarte? ¿Te sientes capaz de elaborar tu propio calendario o programación del proyecto?

Utiliza la herramienta Google Calendar para esta tarea, identificando tus acciones y tareas, y distribuyéndolas entre los socios o compañeros/as de proyecto y prográmalas en el calendario.

¡Recuerda la importancia de los plazos y no dudes en utilizar colores para destacarlos!

¡Sigue brillando en tu misión!

¡Has completado con éxito esta misión, Super-agente! ¡Eres un/a buen/a agente y un/a aún mejor organizador/a!

Materiales:

Un dispositivo con conexión a Internet, herramientas para organizar actividades, acceso a Google Calendar, que también se puede utilizar para imprimir hojas con tareas y diagramas de Gantt.

Comentarios y Recomendaciones:

Esta tarea fomenta la colaboración entre voluntarios/as.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Agente,

A medida que nos acercamos a un período de descanso bien merecido, no debemos olvidar la importancia de la formación continua y la preparación para los retos futuros. Reflexiona sobre tu viaje hasta ahora y piensa en qué consejo le darías a tu yo pasado, cuando te embarcaste en esta aventura.

Tómate un momento para escribir una carta, ya sea individual o colaborativa, con tus compañeros/as, para las futuras generaciones de agentes especiales. Compartid vuestras experiencias, ideas y palabras de sabiduría que desearíais haber oído cuando comenzasteis. Incluye algún objeto pequeño que tenga un significado especial para ti o para vosotros/as, simbolizando tu/vuestro compromiso con la causa y la lucha por un mundo mejor.

Una vez que tu carta personal o colaborativa esté lista, entrégasela a tu mentor/a. Él o ella se asegurará de que el próximo grupo de agentes reciba tu mensaje, a medida que comienzan su propio viaje.

Mantente alerta, mantén la determinación y continúa esforzándote por la excelencia en todo lo que hagas.

Materiales:

Papeles, sobres

Comentarios y Recomendaciones:

Los/as voluntarios/as también pueden compartir en una reunión grupal su experiencia en este programa, sus percepciones y lo que han aprendido.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Agente,

Tienes otra gran misión. El programa en el que estás ha sido una de nuestras misiones más importantes y ahora es muy importante que nos des tu opinión sobre tu propia experiencia en él.

Responde al siguiente cuestionario y danos tus comentarios más honestos, pues tus respuestas nos permitirán mejorar el programa y mantener este sistema con muchos/as más agentes en el mundo. No olvides que la honestidad es un gesto de valentía y no esperamos menos de ti. ¡Gracias por tu excepcional trabajo!

Cuestionario:

1. ¿Consideras que el programa estaba bien organizado, en términos de información, cumplimiento de plazos, actividades realizadas, etc.?
2. ¿Crees que ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica dentro del programa?
3. ¿Consideras que la distribución de actividades en el tiempo disponible para el desarrollo del programa ha sido efectiva?
4. ¿Consideras que las características de la plataforma virtual que aloja el programa han sido adecuadas (accesibilidad, interactividad, usabilidad...)?
5. Anota 3 cosas que aprendiste durante este programa.
6. Escribe 2 cosas sobre las que te gustaría aprender más o mejorar.
7. Anota una cosa que te gustaría preguntar o sugerir.
8. ¿Qué conceptos utilizarías para describir tu rendimiento durante este programa? (Actitud cuidadosa, alta o baja implicación, eficiente, excelente...)
9. Anota los puntos fuertes de este programa.
10. Escribe los puntos a mejorar en futuros programas.
11. ¿Crees que este programa te ha permitido adquirir nuevas competencias/capacidades que puedes aplicar en el futuro?
12. ¿Consideras que este programa ha favorecido tu desarrollo personal?
13. ¿Tienes algún comentario o sugerencia adicional sobre la calidad del programa?

Materiales:

Ninguno en particular. El cuestionario puede completarse por Internet o imprimirse en folios.

Comentarios y Recomendaciones:

Las preguntas pueden completarse en la plataforma o pueden escribirse en notas y enviarse a los/as mentores/as, teniendo cuidado de que no sean interceptadas.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Estimado/a Agente de F.R.E.E,

Como concluimos este maravilloso viaje, es hora de reflexionar y expresar gratitud a aquellos/as que nos han ayudado durante el camino. Nos gustaría pedirte que escribas un mensaje, en el espacio en blanco que hay a continuación, a la persona (o personas) que ha sido tu mentor/a (o mentores/as) a lo largo de las misiones.

Este mensaje puede incluir sugerencias para mejorar futuros programas de capacitación, inspiraciones que hayas recibido por el camino o simplemente palabras de aliento y agradecimiento por la orientación y el apoyo que has recibido.

Tu mensaje será una valiosa contribución al desarrollo continuo de nuestros/as agentes y servirá para fortalecer aún más los lazos de camaradería y apoyo dentro de nuestra organización.

Materiales:

Dispositivo con conexión a Internet, hojas de papel, lápices.

Comentarios y Recomendaciones:

El mensaje se puede completar en la plataforma o los/as voluntarios/as pueden escribirlo en papel y entregárselo al/la mentor/a.

Notas del/la Mentor/a:

Descripción:

Agente de F.R.E.E.,

Es hora de reflexionar sobre el camino que has recorrido, lleno de desafíos, victorias y logros. Hoy estamos aquí para celebrar no sólo el éxito de una misión, sino tu compromiso inquebrantable con la causa que nos une: un mundo más justo y equitativo. Echando la vista atrás, puedes ver los obstáculos a los que te enfrentaste, las incertidumbres y los momentos en que parecía que el destino estaba en tu contra sin embargo, en toda la adversidad mantuviste tu determinación y coraje, y lograste salvar a la organización de ese maldito hacker.

Desempeñaste un papel clave y, sin ti, nada hubiera sido posible, demostrando la habilidad, inteligencia y dedicación de un/a verdadero/a agente. Juntos/as formamos un equipo inmejorable, capaz de enfrentarse a cualquier desafío que el destino nos lanzase.

Por último, quisiéramos expresar nuestra gratitud por tu dedicación y trabajo. Sigamos trabajando juntos/as, ya sea en nuevas misiones o en nuevos viajes que la vida nos tenga guardados.

Tu última misión es relativamente simple, pero es, no obstante, muy importante: reúne a tus compañeros/as de equipo y organiza un evento de celebración, donde presentes los resultados de este programa. Es urgente celebrar el logro con todos/as aquellos/as que te han apoyado en este proceso.

Hagamos una fiesta inolvidable, digna del legado que hemos dejado y del futuro que estamos construyendo juntos/as.
¡Que empiece la fiesta!

Materiales:

Cualquier material que los/as voluntarios/a deseen usar durante la presentación, como un PowerPoint, un ordenador portátil, hojas de papel, lápices, música, etc.

Comentarios y Recomendaciones:**Notas del/la Mentor/a:**

IDEAS PARA MINIPROYECTOS

- Una visita cultural a Oporto, Portugal, que incluya el Museo del Holocausto, el Museo Judío y la Sinagoga de Oporto, con el fin de ampliar los conocimientos históricos y sociales sobre estos lugares.
- Una jornada de limpieza de playas, para promover de forma continua el cuidado del medio ambiente y la ciudadanía activa entre los/as jóvenes.
- “El muro de la gratitud” es un miniproyecto comunitario en el que se invita a los/as transeúntes a escribir en una nota adhesiva algo por lo que se sienten agradecidos/as y a colocarla en un rotafolio instalado en la ciudad. A cambio, los/as voluntarios/as de Gamma les entregan una nota en la que se destaca 1 de los beneficios de practicar la gratitud en la vida cotidiana.
- “Noche de cine en Gamma” es un miniproyecto dedicado a los/as aficionados/as al cine psicológico. Los/as participantes verán una película como “Del Revés” en una pantalla grande y, después, los/as voluntarios/as de Gamma ofrecerán sus opiniones sobre el tema de la película y la importancia de comprender las emociones y los aspectos psicológicos centrales que presenta.

LISTA DE RECURSOS

Para aplicar esta metodología, cada organización necesita los siguientes **materiales/equipos/espacios**:

- Acceso a Internet.
- Ordenadores (para uso de los/as voluntarios/as, si es necesario).
- Espacio de trabajo/espacio de reunión.
- Materiales de trabajo (papel, bolígrafos, post-its, rotuladores, etc.).
- Impresoras o acceso a impresión (para materiales, álbumes de recortes, certificados, etc.).
- Cualquier otro material necesario para la implementación de los miniproyectos creados por voluntarios/as.

Aquí se presentan también **otro tipo de materiales/herramientas** que pueden resultar útiles para la implementación de esta metodología:

- La Inteligencia Artificial puede contribuir a la generación de ideas para acciones y actividades.
- Canva es una potente herramienta para presentar contenidos visuales (planes de actividades, presentaciones, álbumes de fotos, insignias, certificados, álbumes de recortes, etc.).
- Los archivos compartidos de Google permiten la comunicación sin conexión y el trabajo colaborativo entre los/as propios/as voluntarios/as y el/la coordinador/a, así como para la memoria de los programas de voluntariado de la O.N.G.).



Mini proyectos – Convirtiendo las Ideas en Impacto

En el Programa de Voluntariado Gamificado de “WPG!”, el recorrido de cada voluntario/a (por grupos) culmina con la creación y la implementación de un miniproyecto, una iniciativa práctica centrada en la comunidad, diseñada y dirigida por los/as propios/as voluntarios/as. Estos proyectos son más que simples tareas finales; son la oportunidad definitiva para que los/as participantes apliquen las habilidades, los conocimientos y los valores desarrollados a lo largo del programa.

Los miniproyectos siguen el enfoque gamificado del “WPG!”, combinando creatividad, trabajo en equipo y compromiso cívico en contextos de la vida real. Se basan en 3 principios fundamentales:

- **Relevancia** – abordan una necesidad o un reto real identificado dentro de la comunidad.
- **Colaboración** – involucran a compañeros/as, iguales, mentores/as y partes interesadas de la comunidad en la planificación y la implementación.
- **Impacto** – producen beneficios tangibles y medibles para el grupo destinatario, y dejan un efecto positivo duradero.

A través de este proceso, los/as voluntarios/as refuerzan competencias esenciales como la planificación de proyectos, la resolución de problemas, el liderazgo y la comunicación, al tiempo que experimentan la satisfacción de ver cómo sus ideas cobran vida. El miniproyecto no es sólo un logro personal, sino también una contribución a la misión colectiva de la organización, lo que refuerza el papel de los/as jóvenes como agentes activos del cambio en sus comunidades.

Los miniproyectos implementados en el marco del Programa de Voluntariado Gamificado en los 4 países socios fueron:

- Día del/la Niño/a (Juego de Campo).
- Primeros Auxilios.
- Evento Taki.
- Yoga Adaptado para Personas con Discapacidad.
- Conexión Intergeneracional a través de las Tradiciones.
- Voluntarios para la Psicoeducación y el Desarrollo Personal.
- Voluntarios que apoyan la Conferencia del fin de semana de Profesionales Sistémicos/as.
- Conociendo la ciudad (Peddy Paper)
- ¡Limpiando la ciudad! (Plogging)



JUEGO DE CAMPO

Al participar en el miniproyecto, queríamos mejorar nuestras habilidades en la planificación y organización de eventos, especialmente para niños/as, y así también conocer nuevos e interesantes juegos y formas de involucrarlos en actividades que no tuvieran que ver con pasar tiempo frente a un ordenador o un teléfono. Algunos/as de nosotros/as ya teníamos experiencia previa en la organización de este tipo de eventos o en el trabajo con niños/as, pero también queríamos involucrar a otros/as jóvenes para quienes estos temas eran completamente nuevos.

Las principales actividades que componían el proyecto eran:

- Una serie de reuniones y talleres para preparar a los/as participantes para la realización de su propio evento: formación de equipos e integración mediante métodos de educación al aire libre, promoción, animación del tiempo libre de los/as niños/as...
- Planificación y realización de un evento para niños/as.
- Formación en primeros auxilios con certificado.



PRIMEROS AUXILIOS

Resultados del miniproyecto:

- Adquisición de habilidades básicas para trabajar con niños/as y motivarles a participar en actividades interesantes para pasar el tiempo libre.
- Desarrollo de habilidades relacionadas con la planificación y organización de eventos mediante la organización de un evento para niños/as.
- Independencia de los/as participantes en los aspectos planteados por el proyecto.
- Inspirar a los/as niños/as y a sus padres y madres a jugar juntos/as.

MINIPROYECTO "YOGA ADAPTADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD"

Un grupo de voluntarios/as de ASPAYM CyL diseñó este miniproyecto en León, cuyo objetivo principal era promover la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad a través de actividades de ocio adaptadas y accesibles, concretamente mediante el yoga adaptado.

Los objetivos específicos de este miniproyecto eran:

- Promover la autonomía personal y la expresión física y emocional a través del yoga adaptado.
- Fomentar la interacción social entre personas con y sin discapacidad a través de actividades recreativas adaptadas.
- Sensibilizar a la comunidad sobre la realidad de las personas con discapacidad a través de experiencias compartidas y campañas de difusión (especialmente en lo que respecta a su acceso a espacios de ocio adaptados y accesibles).

Las actividades realizadas en este miniproyecto fueron varias sesiones de yoga adaptado para personas con discapacidad en el interior, en la sede de ASPAYM CyL León, y una sesión final especial de yoga adaptado al aire libre, en el Parque de La Candamia, también en León.



Se esperaba que este proyecto tuviera un impacto significativo en los/as participantes, en términos de fomentar su desarrollo personal, emocional y social, reforzar su autoestima, creatividad y comunicación, así como promover el trabajo en equipo, independientemente de las posibles discapacidades que pudiesen tener o no. También se esperaba que promoviera la inclusión, la empatía y el respeto por la diversidad a través del yoga adaptado, al tiempo que dinamizaba la vida recreativa local de León. Esto se midió a través de la asistencia de un total de 50 personas a las diferentes sesiones celebradas y del cuestionario de evaluación respondido por las personas al final del miniproyecto, de cuyas respuestas se puede extraer el alto grado de satisfacción de todos/as los y las participantes con las diferentes actividades realizadas (en términos de recursos materiales y humanos, temporalidad, calidad de los contenidos y de las sesiones).

MINIPROYECTO "CONEXIÓN INTERGENERACIONAL A TRAVÉS DE LAS TRADICIONES"

Otro grupo de voluntarios/as de ASPAYM CyL diseñó este miniproyecto en Valladolid, cuyo objetivo principal era fomentar la cohesión social y el entendimiento mutuo entre generaciones, promoviendo el bienestar emocional, la integración comunitaria y la transmisión de valores culturales, a través de actividades intergeneracionales basadas en la gamificación y metodologías de educación no formal.

Los objetivos específicos de este miniproyecto fueron:

- Desarrollar la empatía, la comunicación asertiva y las habilidades de gestión emocional en jóvenes, personas mayores y trabajadores/as juveniles a través de dinámicas gamificadas.
- Promover el intercambio de conocimientos, experiencias y valores entre generaciones a través de actividades culturales, educativas y recreativas.
- Fomentar la participación activa de grupos vulnerables o en riesgo de exclusión en actividades significativas.
- Diseñar e implementar experiencias gamificadas en la comunidad.

Las actividades realizadas en este miniproyecto tuvieron lugar en un taller de cocina tradicional castellana, en el Espacio Joven Norte de Valladolid, donde jóvenes y mayores (con y sin discapacidad) disfrutaron de un espacio de ocio accesible mientras aprendían de primera mano varias recetas tradicionales.

Se esperaba que este proyecto tuviera un impacto significativo en los y las participantes, en términos de fomentar la conexión intergeneracional, el desarrollo personal, emocional y social de cada persona (especialmente aquellas con discapacidad), fortalecer su autoestima, creatividad y comunicación entre personas de diferentes edades y orígenes diversos, así como promover el trabajo en equipo, independientemente de la edad, la discapacidad, etc.



También se esperaba promover la inclusión, la empatía y el respeto por la diversidad a través del taller de cocina tradicional adaptado, al tiempo que se dinamizaba la vida de ocio local de Valladolid para jóvenes y mayores. Esto se midió a través de la asistencia de 50 personas en total y del cuestionario de evaluación respondido por los y las participantes al final del miniproyecto, cuyas respuestas permiten extraer el alto grado de satisfacción de todos/as los y las participantes con las diferentes actividades realizadas (en términos de recursos materiales y humanos, tiempo, calidad de los contenidos y sesiones).

MINIPROYECTO I - VOLUNTARIADO GAMMA - VOLUNTARIOS/AS PARA LA PSICOEDUCACIÓN

En este miniproyecto, un **dedicado grupo de voluntarios/as apoyó a los/as becarios/as** de Gamma Institute en la organización y facilitación de talleres psicoeducativos para el público en general.

El objetivo del proyecto es **concienciar** sobre **temas psicológicos clave**, como:

- Regulación emocional.
- Relaciones sanas.
- Mecanismos de afrontamiento.
- Salud mental en la vida cotidiana.

♦ Papel de los/as Voluntarios/as:

- Proporcionar apoyo logístico y creativo a los/as becarios/as en la preparación de los talleres.
- Ayudar a promover los eventos dentro de la comunidad.
- Facilitar la interacción con los/as participantes y recoger comentarios.
- Ayudar en la documentación de las actividades y la creación de material informativo.

♦ Impacto del proyecto:

A través de esta iniciativa, los/as voluntarios/as se convierten en colaboradores/as activos/as de la educación psicológica basada en la comunidad, ayudando a normalizar las conversaciones en torno a la salud mental y fomentando una cultura de autoconocimiento y prevención.

Este proyecto combina el desarrollo personal, el trabajo en equipo y el compromiso social, ofreciendo a los y las voluntarios/as una experiencia significativa en un entorno profesional y empático.



MINIPROYECTO 2 - VOLUNTARIADO GAMMA - VOLUNTARIOS/AS QUE APOYAN LA CONFERENCIA DEL FIN DE SEMANA DE PROFESIONALES SISTÉMICOS/AS

Durante la **conferencia anual del Fin de Semana de Profesionales Sistémicos/as**, organizada por Gamma Institute, los y las voluntarios/as desempeñaron un papel fundamental para garantizar el buen funcionamiento del evento.

♦ Las actividades de los/as voluntarios/as incluyeron:

- Preparar y distribuir carpetas para los/as participantes.
- Imprimir documentos y materiales informativos.
- Ayudar a los/as ponentes en las salas de conferencias, repartiendo materiales y ofreciendo apoyo logístico.
- Dar la bienvenida a los/as participantes, ofrecer orientación e información en todo el recinto.
- Contribuir a crear un ambiente general de hospitalidad y profesionalidad.

♦ Impacto del proyecto:

Gracias a su participación, los/as voluntarios/as contribuyeron a crear una experiencia fluida y agradable para todas las personas asistentes, apoyando un evento centrado en el crecimiento profesional y el intercambio de ideas en terapia sistémica.

Este miniproyecto ofreció a los/as voluntarios/as la oportunidad de trabajar en un entorno estructurado, interactuar con profesionales del sector y conocer el funcionamiento interno de un evento profesional a gran escala.



MINIPROYECTO I - "CONOCIENDO LA CIUDAD" (PEDDY PAPER) - ROSTO SOLIDÁRIO

Grupo de Voluntarios/as - Comunidade XXI

Comunidade XXI es un punto de encuentro regular para compartir y aprender activamente, donde los/as jóvenes participan en actividades alineadas con sus intereses, promoviendo la interacción y el sentido de pertenencia.

Objetivo General: fortalecer los lazos de grupo a través de actividades culturales y de formación de equipos, al tiempo que se promueven los valores europeos, la participación cívica y una conexión más profunda con la identidad local.

Descripción: los/as jóvenes/as participantes identificaron un reto común: a pesar de vivir y estudiar en Santa Maria da Feira y Oporto, muchos/as se sentían desconectados/as del patrimonio histórico y cultural de sus propias ciudades. Al mismo tiempo, reconocieron la necesidad de acoger a nuevos/as miembros en el grupo, ayudándoles a sentirse como en casa e integrados/as en la comunidad. En respuesta a esto, el grupo diseñó y puso en práctica 2 Peddy Papers: 1 en Santa Maria da Feira y otro en Oporto. Estas actividades combinaban juegos, adivinanzas y tareas de resolución de misterios con el descubrimiento cultural, creando una experiencia dinámica y atractiva que permitía a los/as participantes explorar lugares de interés histórico, aprender nuevos datos sobre sus ciudades y fortalecer las relaciones interpersonales.

Esta iniciativa no sólo consistía en explorar lugares, sino también en apropiarse de la dinámica del grupo. Los/as jóvenes expresaron su deseo de ganar autonomía y poner a prueba su capacidad de organizar actividades para sus compañeros/as, a quienes entienden mejor. Esto marcó un punto de inflexión en el enfoque de Comunidade XXI: en lugar de que las actividades sean propuestas y dirigidas únicamente por la organización, los propios miembros del grupo inician y gestionan ahora los proyectos, fomentando el liderazgo y la autonomía de los y las jóvenes.

Motivados/as por el éxito de este miniproyecto, los/as jóvenes ya han planeado su próxima actividad: una visita cultural a Oporto, que incluirá el Museo del Holocausto, el Museo Judío y la Sinagoga de Oporto, para seguir ampliando sus conocimientos históricos y sociales.

MINIPROYECTO II - "¡LIMPIANDO LA CIUDAD!" (PLOGGING) - ROSTO SOLIDÁRIO

Grupo de Voluntarios/as – Cuerpo Europeo de Solidaridad

Los/as voluntarios/as del Cuerpo Europeo de Solidaridad (CES) desempeñaron un papel transversal a lo largo de todo el proyecto, actuando como un equipo de apoyo transversal que contribuyó tanto a las actividades del Grupo Comunidade XXI como a la misión más amplia de Rosto Solidário. Su participación se centró en la promoción de proyectos solidarios locales y europeos, reforzando al mismo tiempo los valores de la ciudadanía activa y el compromiso comunitario.

Objetivo General: promover la concienciación medioambiental, fomentar la ciudadanía activa a través de la acción directa y predicar con el ejemplo dentro de la comunidad local.

Descripción de la Actividad: preocupados/as por la creciente cantidad de basura que se acumula en los espacios urbanos, los/as participantes del Cuerpo Europeo de Solidaridad decidieron organizar un evento de *Plogging*, inspirado en el movimiento internacional que combina el ejercicio físico (caminar o correr) con el cuidado del medio ambiente (recogida de residuos). Los/as jóvenes diseñaron toda la iniciativa, apropiándose del proceso de principio a fin. Sus tareas incluyeron: diseñar materiales promocionales, como el cartel del evento y los mensajes en las redes sociales; organizar la logística, incluida la planificación de la ruta, la coordinación de los materiales y garantizar la correcta separación y eliminación de los residuos; sensibilizar, utilizando los canales de comunicación para involucrar a la comunidad local y compartir los resultados del evento como un ejemplo de responsabilidad medioambiental.

Resultados Obtenidos: 3,5 km recorridos, de los cuales 2,5 km se limpiaron activamente; 7 bolsas de basura recogidas y clasificadas (3 bolsas de plástico y metal, una bolsa de vidrio, una bolsa de papel/cartón, una bolsa de no reciclables - colillas de cigarrillos, pañuelos de papel, plásticos contaminados, una bolsa de residuos mezclados).

La actividad se difundió en las redes sociales, sirviendo de modelo de buenas prácticas e inspirando a otros/as jóvenes a actuar en favor del medio ambiente.

Dado el éxito de la iniciativa y los comentarios positivos de los/as participantes y de la comunidad local, el grupo ya está planeando la **próxima acción medioambiental**: un evento de limpieza de playas, continuando con su misión de promover el cuidado del medio ambiente y la ciudadanía activa.

PEDDY PAPER
"CONOCIENDO LA CIUDAD"



PLOGGING
"¡LIMPIANDO LA CIUDAD!"



La implementación piloto del Programa de Voluntariado Gamificado del “WPG!” en las 4 organizaciones asociadas reveló varias buenas prácticas que contribuyeron al éxito del programa, independientemente del contexto local.

1. **Proceso de incorporación claro y atractivo.** Todos los socios destacaron la importancia de comenzar con una sesión de orientación que combine información práctica sobre la organización con actividades interactivas para generar confianza y motivación desde el primer día.
2. **Integración gradual de responsabilidades.** Los/as voluntarios/as se mostraron más seguros/as y comprometidos/as cuando las tareas pasaron de ser actividades sencillas y sin presión a funciones más complejas e independientes, lo que les permitió desarrollar habilidades paso a paso.
3. **La gamificación como motor continuo.** El uso consistente de puntos, insignias, misiones y niveles mantuvo el compromiso a lo largo de todo el programa. Hacer que la mecánica del juego fuera transparente y recompensar los pequeños logros resultó clave para mantener alta la motivación.
4. **Retroalimentación regular y momentos de reflexión.** Las reuniones mensuales o quincenales crearon un espacio seguro para que los/as voluntarios/as expresaran sus retos, compartieran sus éxitos y sugirieran mejoras. Esto fortaleció las relaciones entre los/as mentores/as y los/as voluntarios/as.
5. **Oportunidades para la creatividad y la iniciativa.** Los/as voluntarios/as respondieron positivamente cuando se les animó a diseñar sus propias mini-misiones o a proponer ideas para acciones comunitarias. Esta autonomía aumentó su sentido de pertenencia y compromiso.
6. **Impacto visible en la comunidad.** Mostrar los resultados mediante eventos, publicaciones en redes sociales y el reconocimiento de la comunidad amplificó el orgullo de los/as voluntarios/as y reforzó el propósito de su trabajo.
7. **Aprendizaje entre iguales.** Crear oportunidades para que los/as voluntarios/as compartieran experiencias, habilidades y consejos entre ellos/as mejoró tanto su aprendizaje como su sentido de pertenencia a un equipo.
8. **Celebración de hitos.** Marcar momentos clave (finalización de misiones, logros a medio plazo o miniproyectos finales) mediante certificados, reuniones o reconocimientos públicos reforzó la motivación y validó su esfuerzo.

Estas prácticas demostraron su eficacia en diferentes países y perfiles organizativos, lo que las hace altamente transferibles a otras O.N.G.s juveniles interesadas en adoptar el modelo “WPG!” o enfoques gamificados similares.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN ASPAYM CYL

En España, una de las claves fue explicar muy bien a los/as voluntarios/as que iban a ser parte activa de este programa, ya que este proyecto iba a ser una entidad viva que se nutriría del conocimiento, las experiencias y las ideas de todos/as los y las participantes para seguir creciendo y mejorando. Por eso, desde el principio, se les explicó el proyecto en general (objetivos, socios, resultados, etc.), así como la forma en que se iba a desarrollar el programa de voluntariado gamificado (a través de la plataforma Moodle, que albergaba el programa, y también a través de actividades presenciales, además del miniproyecto). Al principio, a los/as voluntarios/as españoles/as les costó entender la dinámica del miniproyecto, ya que pensaban que era algo que les iba a dar ASPAYM CyL para que simplemente lo llevaran a cabo, cuando en realidad eran ellos/as mismos/as quienes tenían que diseñarlo, elaborarlo y finalmente llevarlo a cabo; cuando los/as voluntarios/as de España tuvieron esto claro, su esfuerzo y sus tareas empezaron a tener cada vez más sentido para ellos/as, y cada grupo de voluntarios/as creó un proyecto único y diferente.

La motivación a lo largo de todo el proceso también fue un punto clave, aunque esto fue especialmente así al inicio del programa de voluntariado, cuando los y las participantes estaban más nerviosos/as porque acababan de empezar esta experiencia y no conocían muy bien los retos a los que se iban a enfrentar en la organización. Gracias al trabajo de los y las profesionales de ASPAYM CyL, que se implicaron al máximo con cada voluntario/a para comprender sus fortalezas y debilidades, sus preferencias, ideas y objetivos laborales y vitales, fue posible fomentar la motivación personal de cada participante, así como promover y facilitar la cohesión del grupo durante todo el programa de voluntariado.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN IAIRS

Por la logística e intensidad de las reuniones, decidimos crear un único grupo de 10 voluntarios/as para probar el programa. En algunas reuniones hubo un mayor número de participantes, por ejemplo, durante la integración, a la que damos mucha importancia, y durante las reuniones relacionadas con la planificación de actividades generales de voluntariado, pues la forma predominante de voluntariado en nuestra organización es el voluntariado permanente. También tenemos voluntarios/as de más edad en nuestro programa de voluntariado, personas mayores de 24 años que se unieron a nosotros/as durante la Ed. Secundaria o la universidad. Actualmente siguen participando en las actividades de la Fundación, pero de forma menos intensa y, a menudo, prestan apoyo a compañeros/as más jóvenes (principalmente durante las sesiones de formación y las reuniones de preparación para poner en marcha miniproyectos); esto les permitió compartir experiencias y aprender unos/as de otros/as. Tal y como acordamos con los/as voluntarios/as, decidimos celebrar al menos 4 reuniones al mes (una vez a la semana de media), 2 de las cuales se centraron en la integración (especialmente con aquellos/as que se unieron recientemente al grupo de voluntarios/as, que se conocían desde hacía mucho tiempo y debido a la gran diferencia de edad entre los/as más jóvenes y los/as más mayores). Las 2 siguientes reuniones (o más, dependiendo del mes y las necesidades) fueron reuniones organizativas/de trabajo. Queríamos que la prueba del programa **fluyese de la forma más natural posible**, por lo que, siempre que se pudo, no hicimos reuniones específicas para probar el programa; en su lugar, lo integramos en las reuniones generales de voluntarios/as para que se convirtiese en un “fondo” y **se integrara en la vida diaria** de la organización. Por tanto, durante estas reuniones probamos el programa y también nos preparamos para otras actividades locales; el formato del programa, adaptado a las necesidades de la organización y al desarrollo de los/as voluntarios/as, era ideal para ello. **Algunos consejos para otras organizaciones son:**

- Empezar con un grupo piloto pequeño y comprometido: en lugar de involucrar inmediatamente a muchas personas, vale la pena empezar con un grupo más pequeño y motivado que pruebe el programa y ayude a desarrollar soluciones probadas.
- Integración como base: introducir elementos de integración como parte permanente del programa facilita la colaboración, reduce las barreras y refuerza el sentido de comunidad.
- Flexibilidad e integración con las actividades existentes: no es necesario crear todo desde 0, es mejor integrar el programa en las actividades de la organización para que sea más natural y sostenible.
- Reuniones regulares y predecibles: da una estructura a los/as voluntarios/as, un horario fijo aumenta el compromiso y la sensación de seguridad, y es más fácil para los/as voluntarios/as programar las reuniones en sus calendarios, lo que mejora significativamente la asistencia.
- Aprender haciendo: implementar el programa a través de la práctica. “WPG!” funciona mejor cuando se combina con proyectos del mundo real que requieren planificación y colaboración.
- Apertura a la adaptación: tratar “WPG!” como una herramienta de desarrollo flexible. Adaptar los elementos del programa a sus actividades en lugar de copiarlos 1 a 1.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN GAMMA INSTITUTE

Buenas prácticas en la coordinación del voluntariado por Internet

1. Claridad y estructura

- Definir claramente las funciones y responsabilidades de cada voluntario/a.
- Crear un calendario de actividades y objetivos semanales/mensuales.

2. Comunicación constante y empática

- Establecer canales de comunicación eficaces: WhatsApp, Zoom.
- Organizar reuniones virtuales periódicas para retroalimentación y motivación.
- Fomentar la libre expresión y la escucha activa.

3. Formación y apoyo

- Ofrecer sesiones de formación online para desarrollar habilidades sociales, organizativas, comunicativas o de redacción de proyectos;
- Disponibilidad de un/a mentor/a o coordinador/a para dudas.

4. Reconocimiento y motivación

- Destacar las contribuciones de los/as voluntarios/as en reuniones o boletines informativos.

5. Flexibilidad y adaptabilidad en cuanto al horario y los métodos de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN ROSTO SOLIDÁRIO

La **Propuesta de Gestión del Voluntariado** (8 pasos) desarrollada en este proyecto demostró ser inestimable para ejecutar y mejorar las distintas fases de los miniproyectos previstos por los/as voluntarios/as: planificación, orientación, evaluación, supervisión, reconocimiento, etc. Esta secuencia lógica, comprendida por todos/as (voluntarios/as y coordinadores/as por igual), facilitó experiencias personales y colectivas significativas, junto con una supervisión pertinente y continua por parte de la O.N.G.

En cuanto a la **Plataforma**, los/as voluntarios/as subrayaron varios aspectos encomiables. En particular, destacaron la importancia del modelo híbrido y la pertinencia y actualidad de los temas tratados. Además, expresaron su aprecio por la narración y el diseño gráfico del programa, que mejoraron la motivación y el compromiso generales de la experiencia.

Con el tiempo, surgió un curioso ciclo: los/as jóvenes que ya habían participado en la plataforma ayudaron a los/as recién llegados/as a iniciar sus propios procesos en la plataforma, sobre todo en relación con la metodología.

Los **Mini-Proyectos** fueron concebidos por jóvenes para sus iguales, haciendo hincapié en el compromiso cívico y la educación entre iguales, con resultados siempre pertinentes. Este éxito puede atribuirse a la participación activa de los/as jóvenes organizadores/as, a los objetivos perseguidos (culturales y medioambientales) y a las conexiones personales fomentadas durante estas experiencias.

El miniproyecto logró muchos de los **Resultados Esperados**:

- Mayor sentido de pertenencia e identidad cultural.
- Fortalecimiento de la cohesión del grupo y las habilidades de trabajo en equipo.
- Promoción de la ciudadanía activa y el liderazgo juvenil.
- Mejora del conocimiento de la historia local, el patrimonio y los valores europeos.
- Cambio en la dinámica de grupo, fomentando iniciativas lideradas por jóvenes en la Comunidad XXI.
- Mayor conciencia medioambiental entre los/as participantes y la comunidad en general.
- Empoderamiento de los/as jóvenes para que lideren acciones comunitarias.
- Fortalecimiento de la visibilidad del Cuerpo Europeo de Solidaridad como motor del cambio local y global.
- Promoción de estilos de vida más saludables y sostenibles.

An illustration of three people from behind, looking at a large, glowing globe in a futuristic, industrial setting. The person on the left has short blonde hair and wears a grey hoodie. The person in the middle has long dark hair and wears a grey hoodie. The person on the right has long brown hair and wears an orange hoodie. The background features a large globe, industrial structures, and a blue sky with white clouds. The title '3 PROGRAMA DE PRÁCTICAS GAMIFICADO' is overlaid on the image in a large, bold, white font with a black outline. The number '3' is particularly large and stylized.

3 PROGRAMA DE PRÁCTICAS GAMIFICADO

AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL

Lo que necesitas saber antes de iniciar el programa. Las prácticas son una forma de aprendizaje experiencial que integra los conocimientos y la teoría adquiridos en el aula o durante los estudios con la aplicación práctica y el desarrollo de habilidades en un entorno profesional... una experiencia de aprendizaje legítima que beneficia al estudiante y no simplemente una experiencia laboral operativa que casualmente lleva a cabo un estudiante (King, 2018, p. 2).

Conocer las necesidades de cada organización es la base para la creación de un programa de prácticas. En otras palabras, sabiendo lo que se necesita y lo que se ofrece, la entidad podrá crear un perfil específico de becarios/as adecuado a las áreas en las que van a trabajar.

Por lo tanto, cada organización debe hacerse algunas preguntas sencillas:

- *¿Por qué necesitamos becarios/as?*
- *¿Qué tenemos para ofrecer?*
- *¿Estamos preparados/as para acoger a becarios/as?*

A continuación, presentamos algunos contenidos que pueden ayudar a responder a estas preguntas de diagnóstico de las O.N.G.

¿Por qué necesitamos becarios/as? Hay algunas ventajas demostradas de contar con becarios/as en una organización, como las siguientes.

Al ayudar en diversas tareas, los/as becarios/as pueden contribuir a mejorar la *productividad y eficiencia* generales del equipo. A menudo, los/as becarios/as, al ser recién graduados/as o estudiantes, aportan un *punto de vista nuevo y diferente* a los proyectos, lo cual puede dar lugar a *ideas innovadoras*. Para las organizaciones, las prácticas pueden servir como vía de captación, permitiendo a las empresas evaluar a posibles futuros/as empleados/as y *ofrecer puestos de trabajo a tiempo completo* a aquellos/as que destaquen.

¿Qué podemos ofrecer? La organización debe asegurarse de que los/as becarios/as se beneficien plenamente de la experiencia de las prácticas, ofreciéndoles una valiosa experiencia práctica en un entorno profesional. Esto permitirá a los/as estudiantes traducir los conocimientos adquiridos en el aula en habilidades prácticas y desarrollar una serie de habilidades muy valoradas por los/as empleadores/as, como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la etiqueta profesional y las normas del lugar de trabajo.

Además, esta experiencia ayudará a los/as estudiantes a realizar una transición fluida de la universidad al mundo profesional, al brindarles oportunidades para conectarse con profesionales del ámbito laboral, lo que puede ser clave para el éxito en futuras búsquedas de empleo.

Esta inmersión en la vida laboral real permite a los/as estudiantes explorar diversas opciones profesionales y obtener información sobre diferentes campos de trabajo, mientras que la realización segura de tareas les ayuda a reafirmarse en sus capacidades y los prepara para futuros retos.

¿Estamos preparados/as para acoger a becarios/as? Hay algunos pasos esenciales que deben darse antes de acoger a los/as becarios/as, como disponer de un documento con la política de prácticas y/o directrices y una descripción clara de las funciones y el perfil de los/as becarios/as adecuados/as.

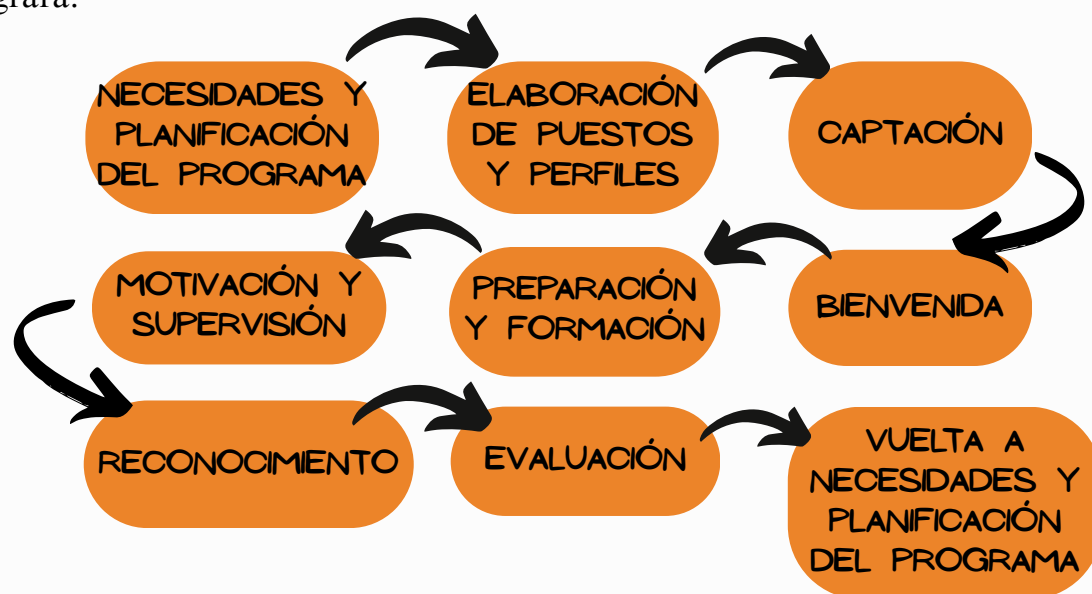
Al mismo tiempo, debe existir un plan adecuado para el apoyo y la supervisión de los/as becarios/as, un entorno acogedor y una persona responsable de dichos/as becarios/as en el día a día (tutor/a, mentor/a, supervisor/a).

A lo largo de todo el proceso y la duración de las prácticas, la organización debe saber cómo satisfacer las necesidades de los/as becarios/as, cómo se les valorará, evaluará y reconocerá adecuadamente.

<https://www.husson.edu/online/blog/2024/06/benefits-of-internships>

3.2 BREVE DESCRIPCIÓN

El **Programa de Prácticas Gamificadas “WPG!”** es una propuesta de programas motivacionales a largo plazo que utilizan herramientas digitales y gamificación como metodología de educación no formal en el nuevo contexto digitalizado y moderno. Nuestro objetivo es ayudar a los/as becarios/as a desarrollar sus habilidades profesionales en campos como el trabajo social, la educación no formal, la educación social y el desarrollo personal de los/as jóvenes, a través de una nueva y completa metodología de selección, integración, motivación y evaluación del trabajo juvenil, de una manera innovadora y digital. Esta propuesta gamificada cumple con la *Metodología de 8 Pasos para la Gestión de Prácticas* diseñada dentro del proyecto “WPG!”, presentando actividades integradas en una narrativa juvenil y combinando momentos virtuales y presenciales, actividades de educación no formal que dan a las prácticas un escenario lúdico y atractivo. De esta manera, tal y como propone este proyecto, cada pasantía será mucho más que la simple adquisición de conocimientos, habilidades y valores. También se tratará del desarrollo y la transformación del pasante en un enfoque significativo y relevante que, con suerte, lo involucrará e integrará.



Gestión de Becarios: una Propuesta en 8 Pasos

La **gamificación** aplicada aquí consiste en utilizar diseños y técnicas de juegos en contextos ajenos al juego con el fin de desarrollar habilidades entre los/as jugadores/as. Con la gamificación, el objetivo es involucrar a los/as participantes, fomentando tanto la competencia como la cooperación entre iguales, así como aumentar su motivación. Además, la gamificación también puede ayudar en la evaluación del rendimiento y en la retroalimentación al/la becario/a, 2 pasos muy importantes en el proceso de gestión.

En este programa gamificado, todas las personas usuarias (becarios/as y supervisores/as) encontrarán numerosas oportunidades de **crecimiento y desarrollo personal** que suelen darse cuando se utiliza la gamificación en contextos educativos:

TRABAJO EN EQUIPO
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
TOMA DE DECISIONES
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

COMPETENCIA DIGITAL
APRENDER A APRENDER
GESTIÓN DEL TIEMPO

Este programa también contiene una **narrativa** que cumple otros objetivos de la gamificación, como la estética visual, la simulación del mundo imaginario, la fantasía y el juego de roles, que aportan color y desafío a las prácticas y esa sensación de juego que aumenta la motivación y el compromiso. La narrativa invita a los/as becarios/as a convertirse en agentes secretos/as y unirse a una organización (la organización F.R.E.E.) para ayudar a luchar por la paz y la solidaridad, superando los obstáculos y retos que presentan aquellos que prosperan en un mundo de caos y desorden.

En el contexto de este proyecto, se ponen en práctica **competencias** muy específicas. Las **competencias** son herramientas que una persona puede utilizar para demostrar un alto nivel de rendimiento, o características que se pueden utilizar para alcanzar el éxito, como el conocimiento, el liderazgo, la autoestima, las habilidades o la capacidad de establecer relaciones. Las competencias pueden ser **técnicas**, relacionadas con las habilidades y conocimientos esenciales para que una persona realice un trabajo concreto de forma adecuada (por ejemplo, “procesamiento de textos: capaz de procesar un texto a una velocidad de 80 palabras por minuto sin cometer errores”), o **personales**, características que utilizamos junto con nuestras competencias técnicas para realizar bien nuestro trabajo (por ejemplo: “Sensibilidad interpersonal: alguien que muestra respeto por las opiniones de los demás, incluso cuando no está de acuerdo”). Debemos tener en cuenta que muchas organizaciones identifican un conjunto de competencias genéricas que requieren en todo su personal o en grupos seleccionados del mismo.

<https://app.croneri.co.uk/topics/competencies-and-competences/quickfacts>

En el mercado laboral, hoy en día se tienen en cuenta 11 competencias para cada puesto de prácticas:

COMUNICACIÓN	POSITIVIDAD	ADAPTABILIDAD	AUTO-DISCIPLINA
GESTIÓN DEL TIEMPO	LIDERAZGO	PENSAMIENTO CRÍTICO	TRABAJO EN EQUIPO
HABILIDADES INTERPERSONALES	CURIOSIDAD	INTEGRIDAD	

<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/intern-strengths>

Por otro lado, existen otras competencias muy específicas que se requieren para el **trabajo social y educativo**, ya que se trata de profesiones multifacéticas que abarcan diversas áreas de práctica, como la justicia social, el bienestar infantil, el trabajo con jóvenes, la discapacidad, el abuso de sustancias, la salud mental, etc. (por citar algunos ejemplos).

... con el objetivo de ayudar a los demás mejorando su bienestar y sus situaciones interpersonales y sociales.

Dicho esto, los/as trabajadores/as y educadores/as sociales son responsables de ayudar a las personas, a las familias y a los grupos de personas a afrontar sus problemas y mejorar sus vidas, lo que hace que cada periodo de prácticas sea vital para la plena comprensión de la profesión, en términos de valores y actitudes que se deben desarrollar, habilidades y preferencias con respecto a los grupos destinatarios implicados, inteligencia emocional para afrontar los contratiempos cotidianos de los entornos sociales, habilidades para el trabajo en equipo/en red, entre otros.

Por último, las **Habilidades**: la capacidad de aplicar los conocimientos y utilizar el “saber cómo” (conocimientos técnicos) para completar tareas y resolver problemas útiles, normalmente en el lugar de trabajo, es decir, atributos individuales relacionados con el trabajo, que tienen valor y que normalmente se pueden aprender.

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/skills-and-competences-0/defining-skill-and-competence_en

Hoy en día, es muy común hablar de las **habilidades blandas**, que son habilidades que se esperan de una persona y que están relacionadas con su área de actividad y, principalmente, con su puesto de trabajo.

La inteligencia emocional puede ser el mejor ejemplo de una habilidad social. Es la “capacidad de percibir, interpretar, demostrar, controlar, evaluar y utilizar las emociones para comunicarse y relacionarse con los demás de forma eficaz y constructiva”. Todo/a profesional, independientemente de su puesto de trabajo, necesita inteligencia emocional para alcanzar sus objetivos profesionales. Otros ejemplos de habilidades blandas son la empatía, la ética, el liderazgo, la resolución de conflictos, la flexibilidad y la gestión de equipos.

Dado que las habilidades blandas son características de comportamiento, su desarrollo depende en gran medida del individuo. Un/a becario/a debe ser capaz de reconocer sus atributos y dedicar tiempo a conocerse a sí mismo/a, mejorando y reflexionando continuamente sobre sus actitudes, con el objetivo de desarrollar el “potencial” profesional que se esconde en su interior.



3.3

HERRAMIENTAS ÚTILES PARA INICIAR EL PROGRAMA

Hay algunos pasos y herramientas esenciales que pueden facilitar el inicio del programa, tanto para quienes estén dispuestos/as a utilizarlo como para quienes simplemente deseen aclarar sus propias perspectivas sobre la acogida de becarios/as.

La **SELECCIÓN** de becarios/as suele realizarse contactando con escuelas o universidades locales o cercanas, pues muchas escuelas ya cuentan con programas de búsqueda de becarios/as en sus oficinas de desarrollo profesional. Las propias facultades suelen ayudar a identificar a los/as candidatos/as más adecuados/as para las necesidades de las organizaciones.

La *primera entrevista* con los/as candidatos/as es crucial, ya que permite conciliar las necesidades de la organización y las motivaciones del/la becario/a, sentando las bases para un ambiente de trabajo agradable. Antes de la entrevista, la organización debe elaborar una lista de temas que se abordarán, tales como:

- ¿Qué te atrae de esta organización?*
- ¿Cuáles son tus puntos fuertes y débiles?*
- ¿Cuáles son tus aficiones fuera del trabajo?*
- ¿Cómo pueden estas prácticas contribuir a tu desarrollo profesional y personal?*
- ¿Qué objetivos esperas alcanzar?*
- ¿Has participado alguna vez en un proyecto en equipo?*
- ¿Cómo fue la experiencia?*
- ¿Tu horario es flexible o estricto?*
- Y otras.*

<https://info.parkerdewey.com/internship-interview-guide>

Cuando lleguen los/as becarios/as, ¿qué te parece hacer una **VISITA DE INTEGRACIÓN** para mostrarles el espacio, a las personas y sus funciones, los materiales y cómo trabajar con ellos? Además, mantén algunas “charlas motivadoras” sobre sus actividades personales, da ejemplos reales y “rompe el hielo” entre el/la becario/a y otros/as colaboradores/as que realizan actividades similares.

Otra posibilidad es tener una **DESCRIPCIÓN DEL PERFIL** para entregar a los/as becarios/as, como por ejemplo:

Título: nombre de la función.

Propósito: resultado que se espera alcanzar con la función.

Actividades sugeridas: ¿qué hay que hacer para alcanzar el propósito?

Indicadores: criterios para medir cómo se alcanzan los resultados.

Requisitos: habilidades, actitudes, conocimientos deseados y/o requisitos de conducta o vestimenta, posibles requisitos legales, como documentos de registro o de protección infantil.

Plazo: número estimado de horas y/o período de compromiso y calendario.

Ubicación y entorno de trabajo: lugares donde se llevará a cabo el trabajo.

Ubicación del trabajo y descripción de: con quién, dónde, quiénes son posiblemente otras personas que trabajan en el mismo entorno.

Supervisión: miembros del personal responsables del seguimiento, la resolución de problemas y la supervisión.

Beneficios: formación, seguro, aparcamiento, reembolsos, eventos, etc.

En relación con este punto tan específico, se puede informar a los/as candidatos/as de los **BENEFICIOS** intangibles que les puede aportar la pasantía, tales como: aprender y practicar en proyectos dentro del ámbito de la organización, obtener una visión más clara de su posible línea de trabajo futura, el desarrollo de cualidades humanas e incluso formación profesional, como habilidades de comunicación, organización y trabajo en equipo, contactos.

PLANIFICA conjuntamente lo que hará el/la becario/a, diariamente/ semanalmente/ mensualmente, dando instrucciones claras, asegurándose de que no haya dudas y proporcionando a los/as becarios/as acceso a los materiales necesarios. Por ejemplo, bibliografía que puedan utilizar para su trabajo, en particular, bibliografía que la organización respalde. Este plan debe cumplir con los puntos presentados en la **DESCRIPCIÓN** y revisarse en un calendario establecido, lo que permite el **SEGUIMIENTO** del progreso de los/as becarios/as, dedicando tiempo a la evaluación y teniendo la oportunidad de realizar cambios y ajustes en el plan, si es necesario.

Por último, pero no menos importante, la **EVALUACIÓN** de las prácticas proporciona información importante al/la supervisor/a o coordinador/a, a la organización, a los/as administradores/as, a los/as gerentes y a los/as propios/as becarios/as sobre el programa y el proceso. Las evaluaciones deben realizarse de forma regular y sistemática, en función de la duración del programa de prácticas.

Estas son algunas de las ventajas de una evaluación bien realizada:

- Recopila información sobre el rendimiento del/la becario/a de forma regular.
- Evalúa en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados en relación con el desarrollo del/la becario/a y qué aspectos deben mejorarse.

- Evalúa si la medida adoptada fue adecuada y eficaz para el/la becario/a o no. Si se observa que algo simplemente no funciona, la medida debe redefinirse.
- Ayuda a evaluar la estructura y el impacto de la organización. ¿Es eficiente y eficaz el funcionamiento de la organización?
- La evaluación periódica, en diferentes etapas durante las prácticas, ofrece tanto al/la becario/a como al/la supervisor/a una visión general y, como resultado, un mayor control sobre todo el proceso.
- Evalúa el efecto de las actividades de la organización, define recomendaciones y tiene un impacto en las acciones futuras.

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

Por último, al final de cada ciclo de prácticas, la organización vuelve a **NECESIDADES Y PLANIFICACIÓN**, para seguir ajustando y mejorando la convocatoria y la acogida de futuros/as becarios/as.



3.4

ACTIVIDADES

Las actividades que se presentan a continuación siguen una secuencia determinada, con el objetivo de dar sentido, propósito y contexto al programa de prácticas con O.N.G.s. Además, las actividades presentadas pueden desarrollarse de forma mixta, combinando momentos virtuales y presenciales, según lo considere adecuado el/la coordinador/a.

MES 1

Las misiones recomendadas para el 1º mes de prácticas tienen como objetivo promover el conocimiento del/la becario/a sobre la organización y el encuentro con el personal.

MES 2

Las misiones presentadas para el 2º mes brindan a los/as becarios/as la oportunidad de ser creativos/as y poner en práctica sus ideas.

MES 3

Las misiones asignadas están diseñadas para ser implementadas durante el 3º mes de prácticas, desafiando a los/as becarios/as a recopilar y reflexionar sobre la información recibida, con el fin de preparar y llevar a cabo actividades por sí mismos/as.

MES 4

Las misiones asignadas para el 4º mes brindan a los/as becarios/as la oportunidad y el tiempo necesarios para desarrollar actividades en la comunidad.

MES 5

Ahora que se acerca el final del programa, las actividades propuestas se centran en la revelación de los aprendizajes y las expectativas, así como en la concienciación sobre el agotamiento laboral.

MES 6

El final de las prácticas invita a mirar atrás, recordar y reflexionar sobre lo que se ha hecho, cómo y adónde ha llevado a cada uno/a de los/as becarios/as.



Cómo leer el **CÓDIGO de las Actividades**: Becarios/as.Mes.Actividad (ejemplos):

11.7. - BECARIOS/AS, MES 1, ACTIVIDAD 7

14.3. - BECARIOS, MES 4, ACTIVIDAD 3



MISIÓN:

ATERRIZANDO EN LA ORGANIZACIÓN F.R.E.E.

TIPO DE ACTIVIDAD

VIRTUAL

Descripción:

A los Agentes Secretos (SA) se les dice que los tiempos actuales son caóticos y problemáticos; además, llegar a la organización como nuevo/a Agente Secreto/a de F.R.E.E. puede provocar sentimientos de confusión:

*El orden mundial está en juego, ¿quiénes son los/as buenos/as y quiénes los/as malos/as?
¿Cuáles son los objetivos de las diferentes organizaciones, como F.R.E.E.? ¿Buscan la paz mundial o tienen algún plan oscuro y secreto, completamente alejado de esta paz?
¿Quién forma parte de esta organización?
¿Se puede confiar en el resto de agentes secretos/as?*

La primera misión de los/as nuevos/as agentes secretos/as será registrarse en la plataforma web de F.R.E.E., con el máximo secreto, es decir, sin utilizar sus nombres reales, sino creando su propio avatar (imagen y nombre en clave).

Materiales:

Ordenador o teléfono móvil, acceso a Internet

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet. Por ejemplo, los momentos de cumplimentación de la plataforma pueden realizarse durante las horas de prácticas en la sede de la organización.

Este momento de autorregistro en la plataforma “WPG!” puede realizarse de forma individual o con todos/as los/as becarios/as a la vez, para que puedan ver los nuevos nombres de los/as demás agentes secretos/as que aparecen en la plataforma, sin saber quién es quién, entrando así en la narrativa, lo que puede motivarles a realizar el resto de actividades de la plataforma.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Una vez registrados en la plataforma, los/as Agentes Secretos/as tendrán que descubrir las identidades reales de los avatares que también se han registrado en la plataforma, luego descubrir al intruso y, por último, recibir la validación del/la coordinador/a para pasar a la siguiente misión.

Materiales:

Ordenador o teléfono móvil, acceso a Internet

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet. Por ejemplo, los momentos de rellenar la plataforma se pueden realizar durante las horas de prácticas en la sede de la organización.

Esta tarea de descubrir la identidad de los/as demás Agentes Secretos/as, es decir, los/as demás becarios/as y los avatares que utilizaban, si se realiza al mismo tiempo por todos en el mismo lugar, puede ser un momento divertido, así como una oportunidad para fomentar el espíritu de equipo.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Todos/as los/as agentes secretos/as se conocen ahora, pero necesitan saber más sobre la organización a la que se están uniendo. La tercera misión se llevará a cabo en 3 pasos:

1. Encontrar las respuestas a las siguientes preguntas:
 - *¿Cuándo se creó esta organización? Intenta averiguar la historia del surgimiento de la organización, lo que probablemente te será útil en el futuro.*
 - *¿Quiénes son las personas que dirigen esta organización y qué información has averiguado sobre ellas? ¿Crees que se puede confiar en ellas o es demasiado pronto para sacar conclusiones?*
 - *¿En qué países y ciudades se encuentran las sedes de la organización? ¿Cuántos/as agentes secretos/as trabajan para la organización?*
 - *¿Cuál es el propósito principal y los objetivos de esta organización?*
 - *¿Cuáles son los valores reales que impulsan a esta organización? Si los comparamos con tus valores personales, ¿consideras que están alineados o, por el contrario, son completamente diferentes??*
2. Una vez completada la parte anterior, los/as Agentes Secretos/as abren su perfil en la plataforma y se informan sobre el siguiente reto: registrar la información recopilada anteriormente en la plataforma. ¿Quién será el primero en terminar? (la tarea digital consiste en rellenar una tabla de bingo, como se muestra):

GRUPOS OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN.	PERSONAS DE REFERENCIA EN LA ORGANIZACIÓN.	LEMA O ESLOGAN DE LA ORGANIZACIÓN.
AÑO DE CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.	BINGO DE FREE.	PAÍSES EN LOS QUE TRABAJA LA ORGANIZACIÓN.
LOGO DE LA ORGANIZACIÓN.	PAÍS O CIUDAD EN QUE SURTIÓ ESTA ORGANIZACIÓN.	

3. Una vez completada la tarjeta de bingo, el/la nuevo/a Agente Secreto/a es reconocido/a formalmente como miembro de la organización F.R.E.E.

Materiales:

Ordenador o teléfono, acceso a Internet, Libro de Recortes del/la Agente Secreto/a (SAS)

Comentarios y Recomendaciones:

Garantizar que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet. Por ejemplo, los momentos de cumplimentación de la plataforma pueden realizarse durante las horas de prácticas en la sede de la organización.



Antes de empezar a hacer preguntas al personal de la organización, se puede entregar a los/as Agentes Secretos/as su Libro de Recortes de Agentes Secretos/as, en el que pueden registrar la información recopilada.

Para completar el punto a), los/as coordinadores/as pueden animar a los/as becarios/as a moverse por la organización, conocer al equipo y hacer preguntas (además de investigar en Internet).

Para completar el punto b), los/as becarios/as pueden reunirse todos/as y rellenar la información recopilada al mismo tiempo, con el fin de fomentar una competencia sana y compartir un momento juntos. Compartir y verificar la información recibida también puede ser un momento de aprendizaje colectivo sobre la organización de acogida.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La siguiente misión es conocer más sobre los procedimientos de seguridad de la organización, el equipo y las normas generales. Los/as Agentes Secretos/as deben reunirse con el/la coordinador/a y pedir instrucciones.

Materiales:

Un ordenador o un teléfono móvil, acceso a Internet, instrucciones del/la coordinador/a.

Comentarios y Recomendaciones:

Garantizar que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet. Por ejemplo, los momentos de cumplimentación de la plataforma pueden realizarse durante las horas de prácticas en la sede de la organización.

El/La coordinador/a debe tener las instrucciones preparadas con antelación, preferiblemente personalizadas para cada becario/a - agente secreto/a.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La quinta misión asignada a los/as Agentes Secretos/as es recuperar un documento importante de la organización que estuvo a punto de ser destruido.

Materiales:

Un ordenador o un teléfono móvil, acceso a Internet, documentos triturados para volver a montar (Misión y valores).

Comentarios y Recomendaciones:

Preparar previamente el material que se entregará a los/as agentes secretos/as.

Hay 2 opciones: entregar una muestra a cada agente secreto/a para que trabaje a su propio ritmo y luego presente los resultados al/la coordinador/a. La otra posibilidad es dar las instrucciones a todos/as los/as agentes secretos/as para que intenten resolver el problema en equipo, lo que les permitirá fomentar el espíritu de equipo.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La sexta misión es más personal, pues el/la agente secreto/a debe reconocer sus miedos y expectativas y luego compartirlos con los/as demás participantes del programa. Hay algunas preguntas de apoyo para empezar:

- *¿Por qué estás aquí?*
- *¿Qué esperas del programa?*
- *¿Qué esperas de tus compañeros/as?*
- *¿Qué esperas de tu coordinador/a?*
- *¿Tienes alguna preocupación o miedo sobre el programa?*
- *¿Cuál es el objetivo personal que has decidido alcanzar?*

Las respuestas pueden registrarse en el Libro de Recortes del Agente Secreto/a (SAS).

Materiales:

Ordenador o teléfono, acceso a Internet, Libro de Recortes del/la Agente Secreto/a (SAS)

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet y se les haya proporcionado un Libro de Recortes (SAS).

El objetivo del Libro (SAS) es fomentar el registro de información y la toma de notas durante las prácticas, lo que puede resultar valioso y pertinente para los informes de los/as becarios/as. Además, supone un descanso de las herramientas digitales.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

En esta nueva misión, los/as Agentes Secretos/as recibirán una o varias tareas reales que deberán realizar en un futuro próximo.

1. El/La Agente Secreto/a debe reunirse con el/la coordinador/a y decir el código secreto "¿Cómo puedo ser útil?" para recibir una o varias tareas.
2. Los/as Agentes Secretos/as completarán las tareas con la ayuda de otro/a Agentes o miembro del personal durante las próximas 2 semanas.
3. Cuando las tareas estén terminadas, los/as Agentes deben ir a la plataforma y escribir sobre lo que han hecho.

Materiales:

Un ordenador o un teléfono móvil, acceso a Internet, una lista de tareas específicas.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet.

El/La coordinador/a debe preparar con antelación una lista de tareas sencillas para los/as becarios/as, adaptadas a su perfil, expectativas y plan de trabajo.

Motivar el uso del SAS (Libro de Recortes) para registrar las tareas y la información relacionada

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La 8ª misión tratará sobre la interacción y el conocimiento de los/as compañeros/as de equipo en el programa.

En la plataforma, cada Agente Secreto/a debe escribir de forma anónima un breve texto sobre sí mismo/a, sin mencionar lo obvio (como el nombre y la edad), sino curiosidades como sus preferencias musicales, experiencias de la infancia, intereses, etc.

Después de enviarlo, el/la coordinador/a leerá el texto y dará instrucciones a los/as Agentes para la siguiente misión.

Materiales:

Ordenador o teléfono móvil, acceso a Internet.

Comentarios y Recomendaciones:

Garantizar que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet.

Disponer de instrucciones para las próximas misiones.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Para comenzar la nueva misión, el/la coordinador/a debe entregar a los/as Agentes Secretos/as un sobre con las tareas de la semana.

Una vez completadas las tareas, el/la Agente rellenará el primer informe (en la plataforma).

Materiales:

Ordenador o teléfono móvil, acceso a Internet.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan acceso a un ordenador/Internet.

Recordar al/la Agente Secreto/a que su SAS puede contener información pertinente que debe incluirse en el primer informe mensual.

Notas del/la Coordinador/a:



Descripción:

La 10ª misión tendrá lugar durante la tercera semana de los/as Agentes en la organización F.R.E.E., en la que ya saben qué se hace a diario y quién lo hace.

La siguiente misión trata sobre la motivación para seguir adelante y afrontar los próximos retos.

1. Los/as Agentes Secretos/as deben responder a las siguientes preguntas:

- *¿Cuáles fueron todas las tareas que observaste en la organización?*
- *¿Qué entendiste sobre la organización y sus objetivos?*
- *¿Por qué viniste aquí en primer lugar?*
- *¿Cuáles son tus objetivos ahora?*

CONSEJO: los/as Agentes pueden/deben utilizar su Libro de Recortes de Agente Especial (SAS) para registrar las respuestas.

2. Los/as Agentes se reúnen con el/la coordinador/a y comparten los nuevos objetivos en el grupo. Después de compartir colectivamente, cada Agente vuelve al SAS y los redefine, en un máximo de 5 objetivos.

3. A continuación, los/as Agentes transcriben cada objetivo en una hoja de papel y escriben su nombre de avatar de Agente Secreto/a en la esquina derecha. Para cada objetivo, debe haber indicadores de logro. (Si hay dudas sobre cómo escribir los indicadores, el/la coordinador/a puede explicarlo en el grupo grande).

Los indicadores son:

<i>Resultados</i>	<i>Habilidades/competencias</i>	<i>Conocimientos</i>	<i>Actitudes</i>
-------------------	---------------------------------	----------------------	------------------

Materiales:

Un ordenador o un teléfono móvil, el SAS, una pizarra, papeles y bolígrafos.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan un SAS y estén trabajando en él.

CONSEJOS para el/la Agente: hacer preguntas, pedir ayuda y explicaciones, y confiar en los demás son cualidades importantes de un/a buen/a agente F.R.E.E. Después de completar la 3ª tarea, los/as Agentes cogen 5 papelitos y dibujan un símbolo para cada objetivo. A continuación, los memorizan (o les hacen fotos y se aseguran de guardar la información en el móvil, por ej.) y pegan los papeles en el tablón especial que el/la coordinador/a ha preparado para el equipo.

CONSEJOS para mantener la MOTIVACIÓN: cuando los/as Agentes tengan una misión o acción difícil que realizar o simplemente pierdan la motivación, pueden acudir al tablón, mirar sus símbolos y elegir 1 que les devuelva la motivación.

Notas del/la Coordinador/a:



Descripción:

La última misión del mes trata sobre el Informe y la Evaluación (I&E), que se llevará a cabo en 4 niveles diferentes:

- E.S.P.: Evaluación Secreta Personal (en tu S.A.S.).
- S.E.: Secreto de Equipo (entre tu equipo, sólo con tus compañeros/as).
- S.M.: Secreto Mayor (sólo entre tu coordinador/a y tú).
- N.S.: No Secreta.

Y relacionados con 4 categorías distintivas:

MISSIONES / ACCIONES / LO QUE HE APRENDIDO / PALABRAS CLAVE.

E.S.P.: AUTOEVALUACIÓN

Se pide a cada Agente que reflexione sobre el mes pasado usando las preguntas clave que figuran a continuación (y que lo registre en el SAS):

- *¿Qué he aprendido este mes?*
- *¿Qué he hecho por primera vez?*
- *¿Qué tal me ha ido colaborando con mis compañeros/as?*
- *¿Cómo me he sentido en relación con mi coordinador/a? (*Recuerda que tu diario tiene el signo E.S.P., así que puedes escribir aquí lo que quieras, sé sincero/a).*
- *Palabras clave del mes.*

S.E.: EVALUACIÓN ENTRE IGUALES

Se invita a cada Agente Secreto/a a reflexionar sobre el proceso de educación entre iguales dentro del equipo de Agentes.

- Todos/as los/as Agentes escriben un resumen del mes anterior, incluyendo acciones y aspectos de desarrollo personal en un párrafo cifrado. El/La coordinador/a coloca todos los párrafos en un tablero común, para que cada Agente intente adivinar quién escribió cada párrafo.
- Una vez descifrados los párrafos, cada Agente escribirá su nombre en el párrafo y lo introducirá en un sobre grande (el mismo para todos/as los/as Agentes Secretos/as).
- En los 3 días siguientes, cada Agente escribirá en secreto sus comentarios sobre todos/as los/as demás Agentes y los volverá a introducir en el sobre. Al final del mes, todos/as los/as Agentes Secretos/as pueden llevarse los comentarios de sus compañeros/as y guardarlos en su SAS personal.

S.M.: EVALUACIÓN DEL/LA COORDINADOR/A

El/La coordinador/a preparará un cuestionario con 10 preguntas relacionadas con las misiones realizadas el mes anterior por cada Agente, que cada uno/a deberá responder. Los/as Agentes Secretos/as deben completar el cuestionario y luego recibir los resultados del/la coordinador/a, así como comentarios por escrito.



Mensaje final para los Agentes Secretos/as:

¡BUENA SUERTE Y NOS VEMOS EL MES QUE VIENE COMO AGENTES SECRETOS/AS! TENEMOS MUCHO TRABAJO POR DELANTE... ¡SALVAR EL MUNDO, POR EJEMPLO!

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan un SAS y estén trabajando en él.

Este momento debe ser personalizado, por lo que el/la mentor/a o coordinador/a debe disponer de datos personalizados sobre cada Agente Secreto/a - becario/a, pues esta evaluación del 1º mes es fundamental para los meses siguientes de las prácticas.

Notas del/la Coordinador/a:



Descripción:

¡Se informa a los/as Agentes Secretos/as que está comenzando una nueva era, con una nueva y desafiante misión! Esta vez, se tratará del potencial creativo y la presentación de puntos de vista sobre un determinado campo de estudio.

La tarea consiste en preparar una presentación utilizando cartón y otros materiales que se consideren necesarios. Se deben abordar determinados temas:

- *La razón por la que se ha elegido esta profesión.*
- *Su visión de futuro en este campo.*
- *Qué tipo de profesional desean llegar a ser.*
- *La alineación de los valores personales con los valores de la organización.*

Una vez que la presentación esté lista, se debe enviar a la plataforma para que el/la coordinador/a la reciba y fije una fecha y un lugar para presentarla al equipo.

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as dispongan del tiempo, el espacio y los materiales necesarios para realizar la tarea.

Es fundamental ayudar a cada becario/a a fomentar su creatividad y superar los obstáculos. Al ser el 2º mes, el/la coordinador/a ya sabrá quiénes necesitan más ayuda o apoyo.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Al inicio del 2º mes, los/as Agentes tendrán el reto de definir y planificar 2 o 3 actividades que se llevarán a cabo antes de que finalice el mes, así como identificar los materiales necesarios para cada una de estas actividades. A continuación se ofrecen algunas instrucciones para este proceso:

1. Hacer una lluvia de ideas con los/as compañeros/as de equipo, explorando todas las posibilidades, desde misiones específicas hasta reuniones de formación y estrategia, asegurándose de que todas las actividades estén alineadas con los objetivos de la organización.
2. Priorizar las actividades en función de su importancia y urgencia. (CONSEJO: los/as Agentes pueden consultar al/la coordinador/a o coordinadores/as para obtener orientación sobre las mejores técnicas de priorización).
3. Definir las tareas específicas de cada actividad prioritaria que deben llevarse a cabo y asignar responsabilidades a cada miembro del equipo, asegurándose de que todas las tareas estén claramente definidas y de que cada miembro sepa lo que se espera de él.
4. Identificar los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo cada actividad. Esto puede incluir equipos, material de oficina, documentos de referencia, entre otros.
5. Revisar y aprobar las listas de actividades planificadas y los materiales necesarios con el/la coordinador/a o superior responsable. Asegurarse de que todo está listo para su puesta en práctica
6. Enviar el trabajo a la plataforma y esperar los comentarios del/la coordinador/a.

Materiales:

Ordenador y el Libro de Recortes (SAS)

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as dispongan del tiempo, el lugar y los materiales necesarios para realizar la tarea.

Observar y ayudar a cada becario/a. Al ser el 2º mes, el/la coordinador/a ya sabrá quién necesita más ayuda o apoyo y de qué tipo.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Esta 3ª misión supondrá un reto para el desarrollo de nuevas habilidades y la profundización en el conocimiento de cada función de los/as Agentes dentro de la organización.

La tarea consiste en: encontrar a una persona que desempeñe una función similar a la de los/as Agentes Secretos/as dentro de la organización y observarla durante unos días, con el objetivo de elaborar un informe detallado sobre esa persona y sus responsabilidades. A continuación se ofrecen algunas instrucciones:

1. Identificar a la persona: busca a alguien dentro de la organización que desempeñe una función similar a la del/la Agente Secreto/a.
2. Establecer contacto y realizar observaciones (o entrevistas): ponte en contacto con la persona de forma discreta y pídele permiso para observarla durante unos días mientras hace sus tareas.
3. Observar o realizar entrevistas directas: durante los días de observación, céntrate en la rutina diaria de la persona, sus habilidades y técnicas de trabajo, la forma en que interactúa con los demás y los retos a los que se enfrenta en el desempeño de sus funciones.
4. Registrar las observaciones/entrevistas: mantenga un registro detallado de sus observaciones o entrevistas diarias. Puede hacerlo mediante notas escritas, grabaciones de audio o vídeo, o incluso utilizando su diario secreto (SA).
5. Completar el informe: después del período de observación, utilice las notas para responder a las siguientes preguntas sobre la persona observada y la función que desempeña. CONSEJO: incluya un análisis de sus habilidades, técnicas y retos a los que se enfrenta.
6. Presentar las observaciones: presente el informe al coordinador o superior para su análisis y discusión, proporcionando información valiosa para el desarrollo personal y profesional de los SA, así como para el crecimiento de la organización. .

Estas son las preguntas para el informe (que aparecerán en la plataforma):

- *¿Nombre de la persona observada y cuál es su función o funciones?*
- *¿Cuáles son las principales habilidades o capacidades que demuestra esa persona en el desempeño de sus funciones?*
- *¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta la persona en su trabajo? ¿Cómo los afronta?*
- *¿Qué aprendizajes obtienes tú, como Agente, al observar a la persona y su trabajo?*
- *Si pudieras ponerle una etiqueta al sujeto, ¿cuál sería y por qué?*
- *¿Te ves a ti mismola en el sujeto? ¿Por qué y qué harías de manera diferente??*

Materiales:

Ordenador, Libro de Recortes (SAS).

**Comentarios y Recomendaciones:**

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as dispongan del tiempo, el lugar y los materiales necesarios para realizar la tarea.

Observar y ayudar a cada becario/a. Al ser el 2º mes, el/la coordinador/a ya sabrá quién necesita más ayuda o apoyo y de qué tipo.

Notas del/la Coordinador/a:



Descripción:

Los/as Agentes Secretos/as son convocados/as a una reunión urgente, donde se les darán algunas pistas cuyo significado deberán descubrir para poder acudir a la reunión secreta en el momento y lugar adecuados.

Esta pista se dejará en un lugar específico (abajo) en la sede de la organización, pero los/as Agentes recibirán la siguiente pista (en la plataforma): "Donde la tecnología se une al papel, donde la información cobra vida, donde los secretos se imprimen en blanco y negro".

Materiales:

Ordenador, Libro de Recortes (SAS) y un mensaje secreto.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as dispongan del tiempo, el lugar y los materiales necesarios para realizar la tarea.

La pista debe estar escondida de forma que no sea demasiado obvia cerca de la impresora. El mensaje es la fecha, la hora y el lugar de la próxima reunión presencial con el/la coordinador/a. Esta reunión puede ser individual o para todos/as los/as Agentes.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La próxima misión será la oportunidad perfecta para que los/as Agentes Secretos/as pongan en práctica todas las habilidades secretas que adquirieron durante el entrenamiento. Los/as Agentes formarán parte de un equipo encargado de llevar a cabo tareas y actividades importantes dentro de la organización, en las que utilizarán sus habilidades "especiales" para completar con éxito cada misión asignada.

Materiales:

Ordenador, Libro de Recortes (SAS) e instrucciones para las “operaciones secretas”.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as dispongan del tiempo, el lugar y los materiales necesarios para realizar la tarea.

Asignar a cada Agente Secreto/a o pareja a un equipo y preparar las acciones/tareas que deben realizar.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Tras haber tenido la oportunidad de colaborar estrechamente con los/as Agentes con más conocimientos y mayor experiencia de la organización en la planificación estratégica, la movilización eficaz de recursos, la superación de retos y, sobre todo, el compromiso personal, ahora es el momento de compartir estos logros con el equipo y observar el impacto del trabajo realizado: cada Agente Secreto/a o pareja que haya trabajado conjuntamente en la Misión 2.5 “Operaciones de campo secretas” debe recopilar una presentación detallada de los resultados obtenidos para presentarla al equipo. Esta presentación no solo debe destacar los éxitos y los aprendizajes significativos, sino también proponer recomendaciones valiosas para futuras mejoras.

Materiales:

Ordenador, Libro de Recortes (SAS) y algunas insignias.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegurarse de que todos/as los/as becarios/as tengan el tiempo, el lugar y los materiales necesarios para realizar la tarea.

Comunicar con antelación la fecha y el lugar de las presentaciones, para que los/as becarios/as puedan organizar su tiempo.

Preparar los premios que se entregarán a los/as becarios/as (por ejemplo, insignias) y un momento para hacerlo (por ejemplo, delante de todo el personal de la organización).

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Se informa a los/as Agentes Secretos/as que es hora de emprender acciones serias en la comunidad, luchando contra las noticias falsas que las fuerzas del mal imponen a los desinformados. La primera misión del 3º mes consiste en recopilar información cualitativa y fiable que promueva los buenos valores y los principios de una vida saludable. El/La coordinador/a explicará cómo crear mensajes valiosos para la gente, con el fin de cumplir estos objetivos.

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

Proporciona instrucciones específicas para cada Agente Secreto/a, de modo que se obtengan resultados diversos y enriquecedores para esta misión.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Después de I.3.1., que trataba sobre la recopilación de información y la creación de mensajes valiosos para las personas, ¡los/as Agentes Secretos/as comenzarán ahora la primera infiltración!

Deben preparar un mensaje breve que quieran transmitir a las personas, por ejemplo, encontrar una buena forma visual de transmitirlo. A continuación, deben validarlo con el/la coordinador/a, que decidirá la mejor forma de compartirlo con el resto de la organización F.R.E.E. (redes sociales, etc.).

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

Proporciona instrucciones específicas para cada Agente Secreto/a, de modo que se obtengan resultados diversos y enriquecedores para esta misión.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Ahora que el mensaje se ha publicado, la siguiente misión de los/as Agentes Secretos/as es evaluar el impacto del mensaje y redactar un breve informe sobre dicho impacto. Estos informes diarios deben enviarse a la plataforma (como se muestra a continuación).

CONSEJO: los/as Agentes no deben centrarse únicamente en las visitas, los "me gusta" o similares, sino en las diversas formas en que su mensaje puede haber llegado a la comunidad.

DESCRIBE EL IMPACTO
DE TU MENSAJE

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Los/as Agentes Secretos/as deben reunirse y preparar un cuestionario para presentar a la comunidad, con el objetivo de obtener información relevante que permita implementar actividades impactantes para las necesidades específicas presentadas. Aquí hay algunas posibilidades:

- *¿Cuáles son ahora los mayores problemas/preocupaciones de los miembros de la comunidad?*
- *¿Qué información les gustaría conocer para resolver estos problemas?*
- *¿En qué actividades les gustaría participar para mejorar sus vidas?*

Los/as Agentes Secretos/as deben presentar el cuestionario al/la coordinador/a para que lo revise y valide, y luego subir el archivo a la plataforma.

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

Ayudar en la redacción de la pregunta, para garantizar que sea clara, objetiva y adecuada para los fines previstos (por ejemplo, que cumpla con la normativa de protección de datos).

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La 5ª misión consistirá en difundir el cuestionario con el fin de recopilar al menos 10 respuestas por miembro del equipo (50 respuestas en total) de diversas personas, durante aproximadamente 2 semanas.

Antes de recopilar las respuestas, los/as Agentes Secretos/as deben elaborar una estrategia para la recopilación de información. Por ejemplo, compartirla a través de las redes sociales.

En la plataforma, deben registrar la estrategia y sus resultados.

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

Seguir el debate sobre la estrategia de difusión, ya que los/as Agentes Secretos/as pueden necesitar información sobre la eficacia de la difusión. Por ejemplo, publicar en las redes sociales, ¿será suficiente para alcanzar las 50 respuestas deseadas?

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Este mes está llegando a su fin. Han sido momentos de infiltración y recopilación de información útil para y de la gente. ¡Ahora es el momento de ACTUAR!

La misión final de los/as Agentes Secretos/as es desarrollar actividades específicas para iniciar un cambio en el mundo.

Cada Agente Secreto/a debe, en primer lugar, reflexionar sobre su propósito u objetivo personal en esta misión y, a continuación, pedirle feedback al/la coordinador/a.

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

Asignar misiones a los/as Agentes Secretos/as en parejas o tríos (si tienen objetivos más o menos comunes), ya que puede resultarles más cómodo que estar solos/as.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

El mes anterior se dedicó a recopilar información valiosa, planificar actividades e incluso poner algunas de ellas en práctica. ¡Este 4º mes, los/as Agentes Secretos/as darán un paso más!

Los/as Agentes deben revisar los últimos comentarios del/la coordinador/a, preparar un plan y reflexionar sobre las mejoras que se pueden realizar, ya que nos acercamos a la presentación de las actividades o talleres en la comunidad, es decir, "el mundo real".

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

Disponer de instrucciones específicas para cada Agente o pareja, teniendo en cuenta la importancia de contar con los recursos adecuados, tanto humanos como materiales, y el tiempo necesario para los preparativos.

Instruir a los/as Agentes Secretos/as para que registren toda esta planificación en su SAS y, posteriormente, en la plataforma.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Tras la simulación del 3º mes, sus comentarios y las mejoras y ajustes de la misión anterior en cuanto al grupo destinatario, el tiempo y los recursos/materiales disponibles, ¡ahora es el momento de que los/as Agentes Secretos/as lleven a cabo su actividad/taller con el mundo!

Para ello, contarán con el acompañamiento de un/a miembro de F.R.E.E.

Materiales:

Materiales diversos, un ordenador, el Libro de Recortes (SAS).

Comentarios y Recomendaciones:

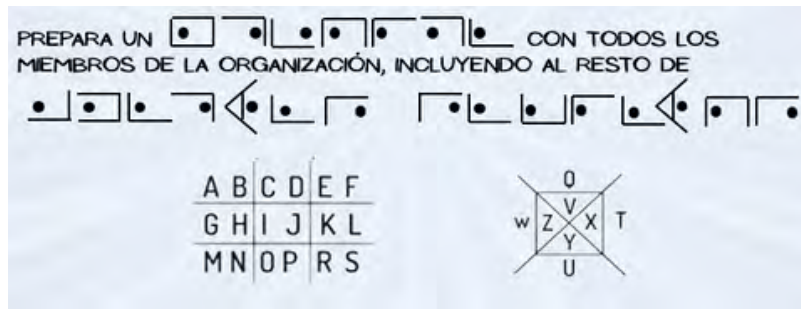
Recordar a los/as Agentes Secretos/as que recopilen pruebas de la actividad (como fotografías y testimonios de los/as participantes).

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Ahora es el momento de desafiar a los/as Agentes Secretos/as a reflexionar sobre cómo se desarrollaron las actividades. Pero, primero, un mensaje codificado, para no olvidar la narrativa del proyecto.

“Prepara un _____ con todos los miembros de la organización, incluyendo al resto de _____.



Después de resolver el mensaje codificado, los SA sabrán qué hacer.
(Las soluciones son: INFORME y AGENTES SECRETOS).

Materials:

Ordenador y Libro de Recortes (SAS)

Comentarios y Recomendaciones:

Los mensajes secretos pueden traducirse a los idiomas nacionales.

Notas del/la Coordinador/a:[illegible]

Descripción:

La 4ª actividad es el momento para que cada Agente Secreto/a reflexione y se autoevalúe, teniendo en cuenta las siguientes preguntas:

- *¿Cómo ha sido tu implicación personal durante este mes y cómo es ahora?*
- *¿Cómo ha sido la cooperación en el grupo durante este mes?*
- *¿Cómo ha sido la cooperación con el/la coordinador/a durante este mes?*
- *¿Cómo ha sido tu bienestar general durante este mes y cómo es ahora?*

Las preguntas aparecerán en la plataforma “WPG!”, donde se responderán directamente.

Materiales:

Ordenador y Libro de Recortes (SAS)

Comentarios y Recomendaciones:

Este momento personal se puede preparar con antelación, proporcionando las preguntas y el tiempo necesario para la reflexión personal. Por ejemplo, una sala tranquila, el primer borrador en los SAS (Libros de Recortes) antes de enviarlo, una charla agradable con el/la coordinador/a.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La misión consiste en comunicarse con los demás sin utilizar palabras: un gesto, una mirada, un sonido, ya que los/as infiltrados/as no descifran los mensajes entre los/as agentes especiales. El reto consiste en usar colores para transmitir mensajes mediante un código secreto de colores (como se indica a continuación), de la forma más discreta posible.

DÉJAME SOLO/A
(ROJO)

ESTOY
DISPONIBLE
(VERDE)

HOY ESTOY
TRABAJANDO EN
UN EQUIPO
(ROSA)

ESTOY MUY
OCUPADO/A
(AMARILLO)

NECESITO
AYUDA/APOYO
(AZUL)

ESTOY EN UNA
MISIÓN
(MARRÓN)

La misión consiste en llevar una prenda de ropa que corresponda al mensaje que el/la Agente Secreto/a desea transmitir, que sólo el/la coordinador/a y el resto del equipo de F.R.E.E. podrán entender y ayudar, en caso de que sea necesario.

Materiales:

Prendas de ropa de los colores mencionados

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La 2ª misión consiste en recordar el tiempo pasado en la organización F.R.E.E. y reflexionar sobre ello. Se invita a los/as Agentes a recordar experiencias, aprendizajes, sentimientos... y luego imaginarse a sí mismos/as en esta organización en términos de integración, oportunidades de aprendizaje, autorrealización... A continuación, deben intentar predecir el futuro: qué objetivos alcanzar, qué sueños hacer realidad. El reto consiste en presentar todo esto de una manera muy creativa, utilizando imágenes y vídeos de las misiones realizadas, combinando la creatividad y las herramientas digitales.

Materiales:

Base de datos de imágenes/vídeos, un ordenador, programas digitales...

Comentarios y Recomendaciones:

Cuando comiencen las prácticas, pide a los/as Agentes Secretos/as que hagan fotos y graben vídeos de sus misiones (y otros momentos en la organización F.R.E.E.), ya que serán muy útiles en este momento.

Asegúrate de que los/as Agentes tengan los conocimientos suficientes para utilizar las herramientas digitales y lograr un producto final agradable.

Prepara un momento para que los/as Agentes compartan sus experiencias (y el personal de la organización, si es significativo).

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Esta misión, entre misiones presenciales en "el mundo real", consiste en elegir 5 palabras clave de una lista dada que representen las misiones ya realizadas. Esta lista de palabras se presenta en la plataforma "WPG!" y mencionará: ¿Cuántas actividades hubo?, ¿qué objetivo(s) perseguía cada una?, ¿dónde se llevaron a cabo?, ¿se realizaron las actividades junto con otro/a Agente Secreto/a?...

Una vez elegidas las palabras clave, el/la coordinador/a preparará una reunión de Agentes Secretos/as para que todos/as compartan las diferentes historias, misiones y logros.

Materiales:

Un ordenador, la plataforma "WPG!", acceso a Internet.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Esta misión se divide en 3 pasos:

1. El/La coordinador/a puede hacer una breve presentación o actividad sobre el síndrome del trabajador/a quemado/a o “*Burnout*” (usando el contenido presentado en las diapositivas de la plataforma "WPG!").
2. El reto para los/as Agentes Secretos/as es recuperar la información sobre el síndrome del trabajador/a quemado/a que ha sido robada de la plataforma. Mientras otros/as intentan recuperar esta información, los/as Agentes pueden ayudar completando las partes que faltan del texto proporcionado (utilizando lo que recuerdan de la presentación del/la coordinador/a sobre el “*Burnout*”).
3. Las soluciones son: Diapositiva 1: organizaciones, evaluación y riesgos; Diapositiva 2: condiciones, causas, información, consecuencias y habilidades. Diapositiva 3: equilibrio, conciencia, desarrollo y prioridades.

Materiales:

Un ordenador, la plataforma "WPG!", acceso a Internet.

Comentarios y Recomendaciones:

Asegúrate de que la presentación sea lo suficientemente interesante y atractiva como para motivar a los/as Agentes Secretos/as, despertar su curiosidad y su deseo de aprender (y que sean capaces de recordar lo suficiente como para realizar el desafío "Arrastrar y Soltar" por Internet).

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Esta misión se divide en 3 pasos.

1. El objetivo de esta actividad es comprobar visualmente cómo ha sido este 5º mes del programa de prácticas para cada asistente de investigación (AI). Por lo tanto, se invita a los/as Agentes a dibujar un árbol o una flor usando los colores que se indican en la lista (a continuación) y que se corresponden con un determinado sentimiento o estado de ánimo. El/La Agente Secreto/a comenzará coloreando las raíces del árbol o la flor (que, simbólicamente, representarán la 1ª semana de este mes) y terminará con las ramas más altas del árbol o los pétalos de la flor (que simbolizarán la última semana de este mes). Se pueden añadir comentarios y explicaciones al dibujo. Una vez terminado, debe escanearse y subirse a la plataforma. La lista de opciones es la siguiente:

- *Me he sentido entusiasmado/a* (*naranja*).
- *Me he sentido desinteresado/a* (*rosa*).
- *Necesito más tiempo para completar mis tareas* (*rojo*).
- *He tenido mis tareas al día* (*marrón*).
- *He estado motivado/a* (*verde*).
- *No me he sentido motivado/a* (*amarillo*).
- *He sentido que tenía suficiente apoyo* (*azul*).
- *He sentido que no tenía suficiente apoyo* (*negro*).

2. A los/as Agentes Secretos/as se les dan algunas afirmaciones que deben calificar en una escala del 0 al 6, siendo 0 “No estoy de acuerdo en absoluto” y 6 “Estoy completamente de acuerdo”. Las afirmaciones se refieren a las experiencias profesionales y personales del último mes dentro del programa de prácticas.

El trabajo/las tareas que he realizado se ajustan a lo que esperaba.

He sido capaz de adaptarme a situaciones imprevistas.

He estado dispuesto a trabajar/realizar las tareas de forma proactiva.

He recibido suficiente ayuda por parte del/la coordinador/a.

3. La tarea de evaluación final consiste en completar la tabla que aparece en la diapositiva con el informe de las misiones y tareas que se llevaron a cabo durante el mes 5. El/La Agente Secreto/a debe recordar destacar cualquier cosa que considere importante que el/la coordinador/a sepa, de la forma más breve posible. Los elementos que se deben completar son:

- *Misiones y sus objetivos.*
- *Acciones (desarrollo de las misiones).*
- *Lo que he aprendido.*
- *Materiales gráficos (imágenes, videos, documentos).*

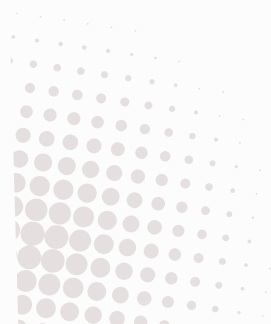
**Materiales:**

Un ordenador, la plataforma "WPG!", acceso a Internet.

Comentarios y Recomendaciones:

Realizar un seguimiento exhaustivo de cada becario/a - Agente Secreto/a para ayudarles y asistirles en esta importante misión final de autoevaluación.

Notas del/la Coordinador/a:



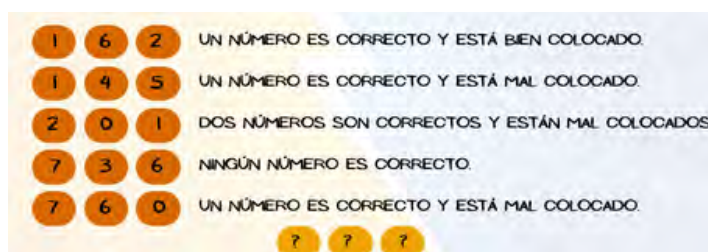
Descripción:

Esta Misión se divide en 3 pasos:

1. Al entrar en el último mes del programa, los/as Agentes Secretos/as tendrán el reto de reflexionar sobre el progreso que cada uno/a de ellos/as ha logrado desde el inicio del viaje. Los/as Agentes Secretos/as deben volver a la presentación realizada en la misión "¿Qué hago?" (M 2.1), donde compartieron las razones por las que eligieron esta profesión y la visión del futuro profesional al que aspiraban.

Esta misión es una invitación a los/as Agentes Secretos/as a analizar la evolución de sus perspectivas y aspiraciones desde esa presentación inicial hasta el día de hoy, como una oportunidad para medir el progreso, celebrar los éxitos, identificar los retos superados y, quizás lo más importante, reevaluar y ajustar los objetivos personales futuros en función de la experiencia adquirida.

2. Sin embargo, ese documento ha sido robado por piratas informáticos (una vez más) y debe recuperarse mediante el desbloqueo de un código.



3. Una vez recuperado el documento y hecho el trabajo de reflexión por parte de cada Agente Secreto/a, habrá un momento conjunto para compartir y dar feedback. Más que un ejercicio, los/as Agentes Secretos/as deben afrontar esta misión como una celebración de su desarrollo y un paso hacia el futuro que quieren construir. Esta misión es un puente entre los/as Agentes que eran al inicio del programa y los/as Agentes en que se están convirtiendo.

Materiales:

La presentación de la Misión 2.1, notas del SAS, un ordenador u otros materiales analógicos.

Comentarios y Recomendaciones:

Los/as coordinadores/as deben animar a los/as Agentes a dedicar tiempo a preparar las presentaciones, explorando en profundidad las experiencias personales y el crecimiento. Después, en el momento de compartir, también se debe animar a los/as Agentes a participar activamente, compartiendo ideas y brindando apoyo mutuo.

Descripción:

Durante el programa, se hicieron muchas fotos y se grabaron muchos vídeos mientras los/as Agentes Secretos/as realizaban tareas y misiones, tanto dentro de la organización como con organizaciones externas. Ahora es el momento de documentar y compartir todas estas acciones, contribuciones y aprendizajes.

La siguiente actividad desafiante consiste en recopilar todos los informes y fotos/vídeos que cada Agente Secreto/a ha subido a la plataforma y crear un portafolio sobre las misiones y experiencias de F.R.E.E.

Materiales:

Informes, fotos y vídeos, notas del SAS, un ordenador...

Comentarios y Recomendaciones:

Es importante que cada Agente destaque no sólo las tareas realizadas, sino también los resultados obtenidos, las lecciones aprendidas y las sugerencias para futuras mejoras.

Recuerda que los/as Agentes deben ser claros/as, objetivos/as y honestos/as en todas sus comunicaciones, pues cada portafolio será una valiosa fuente de información y reflexión, lo que demostrará profesionalidad, compromiso e impacto positivo.

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

La misión actual consiste en completar un cuestionario relacionado con la experiencia dentro de la organización F.R.E.E.:

- *¿Consideras que el programa de prácticas estuvo bien organizado (información, cumplimiento de plazos, actividades realizadas, etc.)? (Sí / No)*
- *¿Consideras que ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica dentro del programa? (Sí / No)*
- *¿Consideras que la distribución de las actividades en el tiempo disponible para el desarrollo del programa ha sido eficaz? (Sí / No)*
- *¿Consideras que las características de la plataforma virtual que aloja el programa han sido adecuadas (accesibilidad, interactividad, usabilidad...)? (Sí / No)*
- *¿Qué conceptos utilizarías para describir tu rendimiento durante este programa (actitud cuidadosa, alta o baja implicación, eficiente, excelente...)?*
- *Anota los puntos fuertes de este programa.*
- *Anota los puntos que se deben mejorar en los próximos programas.*
- *¿Consideras que este programa ha favorecido tu desarrollo personal? (Sí / No)*
- *¿Tienes algún comentario o sugerencia adicional que hacer sobre la calidad del programa?*

Materiales:

Cuestionarios (en Google Form o en papel)

Notas del/la Coordinador/a:

Descripción:

Ahora es el momento de reconocer el camino recorrido por los/as Agentes Secretos/as durante los últimos 6 meses en la organización F.R.E.E.: se expedirá un certificado que acredite todos los logros y resultados del aprendizaje (y que sirva como recordatorio de la necesidad de actuar y cambiar el mundo).

¡Y una fiesta, por supuesto!

Materiales:

Certificados, aperitivos y bebidas, decoraciones (opcional)

Comentarios y Recomendaciones:

Este momento de celebración, reconocimiento y despedida puede considerarse como una fiesta, más o menos formal o informal, a la que se invita a todo el personal y otras partes interesadas que participan en el programa.

Notas del/la Coordinador/a:

LISTA DE RECURSOS

Para aplicar esta metodología, cada organización necesita los siguientes

materiales/equipos/espacios:

- Acceso a Internet.
- Ordenadores (para uso de los/as becarios/as, si es necesario).
- Espacio de trabajo/espacio de reunión.
- Materiales de trabajo (papel, bolígrafos, post-its, rotuladores, etc.).
- Impresoras o acceso a impresión (para materiales, álbumes de recortes, certificados, etc.)
- Cualquier otro material para los miniproyectos u otras actividades realizadas por los/as becarios/as.

Aquí también se presentan **otros tipos de materiales/herramientas**, como herramientas útiles para la implementación de esta metodología:

- La Inteligencia Artificial puede contribuir al intercambio de ideas para acciones y actividades.
- Canva es una potente herramienta para presentar contenidos visuales (planes de actividades, presentaciones, álbumes de fotos, insignias, certificados, álbumes de recortes, etc.).
- Los archivos compartidos de Google permiten la comunicación offline y el trabajo colaborativo entre los propios becarios y el coordinador, así como para el archivo de las prácticas de la ONG.
- Los archivos personales de Google permiten conservar las pruebas de trabajo necesarias para presentaciones, informes y otros documentos.



3.5 MINIPROYECTOS

Mini Proyectos – Del Aprendizaje a la Práctica Profesional

En el Programa de Prácticas Gamificadas de “WPG!”, el recorrido de cada becario/a (ya sea de forma individual o en equipo) culmina con la creación y puesta en marcha de un mini proyecto: una iniciativa profesional y orientada a la comunidad diseñada y liderada por los/as propios/as becarios/as. Estos proyectos son más que simples tareas de fin de programa; representan la oportunidad definitiva para que los/as participantes apliquen las habilidades profesionales, los conocimientos específicos del sector y los valores desarrollados a lo largo de los 6 meses de formación y práctica.

Los miniproyectos siguen el enfoque gamificado de “WPG!”, que combina la creatividad, la competencia técnica y la responsabilidad social en contextos profesionales de la vida real. Se rigen por 3 principios fundamentales:

- **Relevancia** – abordan una necesidad o un reto concreto en la comunidad o en el entorno profesional.
- **Colaboración** – involucran a compañeros/as, mentores/as, profesionales y partes interesadas de la comunidad en la planificación y la ejecución.
- **Impacto** – generan resultados tangibles y medibles que beneficien al grupo destinatario y contribuyan a un cambio sostenible.

A través de este proceso, los/as becarios/as refuerzan competencias clave como la gestión de proyectos, la comunicación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y el liderazgo, al tiempo que adquieren experiencia de primera mano en el diseño y la implementación de soluciones con un impacto real. El miniproyecto se convierte tanto en un hito personal como en una pieza de su portfolio profesional, lo que favorece el crecimiento y la empleabilidad de cada becario/a.

Los miniproyectos implementados en el marco del Programa de Prácticas Gamificadas en los 4 países socios fueron:

- Cultura y Artesanía para la Inclusión.
- Lucha contra el Racismo y la Discriminación.
- Vida Amorosa 2.0 – Talleres Psicoeducativos Virtuales.
- Vida Amorosa 2.0 – Talleres de Desarrollo Personal en la Comunidad.
- Un Ciclo que Nunca Termina.
- Voleibol: Partido Inclusivo.
- Apoyo a la Comunidad XXI: Descubriendo la Ciudad, Construyendo Comunidad.



A group of three people are sitting around a wooden table, engaged in a card game. The person on the left is a young woman with dark curly hair, smiling and looking at her cards. The person in the middle is a young woman with long dark hair, also looking at her cards. The person on the right is a young man with a beard, looking at his cards. There are various cards and a small bowl of snacks on the table.

NOCHE DE
JUEGOS
DE MESA



A large group of people are sitting around a long wooden table in a room with bookshelves. They are engaged in a social activity, possibly a game or a discussion. The room is well-lit with overhead lights. The people are of various ages and ethnicities, creating a multicultural atmosphere.

"Café Lingüístico: toma un café y di lo que quieras" es una serie de encuentros que se celebran desde octubre de 2024 en Lublin, una ciudad estudiantil donde viven y estudian muchos estudiantes internacionales. El carácter internacional de la ciudad inspiró la organización de eventos basados en el intercambio lingüístico y cultural.

Las reuniones eran informales y distendidas: los/as participantes hablaban principalmente en inglés y español, participaban en juegos de equipo y lingüísticos, y también aprendían los fundamentos del español en talleres.

Durante algunos eventos, los/as participantes preparaban juntos/as platos tradicionales o aperitivos de varios países. También se celebró una velada intercultural, durante la cual se compartieron elementos de diferentes culturas de forma creativa y amistosa.

Los cafés lingüísticos tienen lugar todas las semanas, los lunes, en el espacio juvenil "Prusa2".





Como parte del miniproyecto “NÓW”, se llevó a cabo una serie de eventos culturales y educativos de una semana de duración, dirigidos a jóvenes y adultos/as. La inspiración fue el simbolismo de la luna nueva, un momento propicio para nuevos comienzos, cambios y reflexión.

Los eventos incluyeron:

- Talleres creativos “Pintando el futuro”.
- Conferencias y debates sobre la libertad y el cambio del mundo en la literatura y los juegos juveniles.
- Talleres de creación de fanzines.
- Encuentro con un especialista en salud mental sobre cómo afrontar el cambio.
- Cierre simbólico de una cápsula del tiempo.

Objetivos del proyecto: crear un espacio seguro para expresar emociones y reflexionar, estimular la creatividad y el compromiso social de los/as participantes, apoyar la salud mental y la conciencia de uno/a mismo/a en el contexto del cambio, integrar a la comunidad en torno a los temas del desarrollo y la libertad.



Resultados:

- Creación de obras de arte colectivas y fanzines creados por los/as participantes.
- Integración de la comunidad local en torno a los valores del desarrollo y la empatía,
- Creación de una cápsula del tiempo como resumen simbólico y punto de referencia para el futuro.

MINIPROYECTO "CULTURA Y ARTESANÍA PARA LA INCLUSIÓN"

Un grupo de becarios/as de ASPAYM CyL diseñó este miniproyecto en Valladolid, cuyo objetivo principal era promover la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad a través de actividades recreativas gamificadas en el ámbito de la artesanía y la cultura, generando así una mayor concienciación social y una participación activa de las personas con discapacidad en su comunidad.

Los objetivos específicos de este miniproyecto fueron:

- Promover la autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad a través de la cultura inclusiva y la artesanía.
- Fomentar la interacción social a través de actividades recreativas adaptadas.
- Sensibilizar a la comunidad sobre la realidad de las personas con discapacidad a través de experiencias compartidas.

Las actividades realizadas en este miniproyecto fueron las siguientes:

- Visita al Centro de Interpretación "Tiedra de Lavanda": los/as participantes aprendieron sobre la cultura del pueblo castellano en el Centro de Interpretación "Tiedra de Lavanda", así como los procesos de elaboración artesanal de diferentes productos: trenzado de plantas, creación de jabones, etc. Se trata del primer Centro de Interpretación dedicado al mundo de la lavanda, por lo que los/as participantes realizaron una visita guiada no sólo por el Centro, sino también por las variedades de lavanda, los lugares y métodos de cultivo para aprender cómo se extraen los aromas, o la presencia en nuestra cultura y costumbres a lo largo de la historia; este centro es un edificio anexo a la destilería, dedicado a la extracción de aceites esenciales, que se encuentra en las inmediaciones de extensas plantaciones de lavanda y cuenta, también en sus instalaciones, con un campo de pruebas de variedades de lavanda. Por lo tanto, los/as participantes también visitaron su tienda, donde se venden flores secas, jabones, saquitos, ramos, aceites esenciales y artesanía en general.
- Taller adaptado sobre artesanía y cultura de la zona: tras la visita guiada al Centro de Interpretación, los/as participantes realizaron allí un taller adaptado a personas con y sin discapacidad, sumergiéndose en la cultura de la zona, aprendiendo sobre la historia de la lavanda en la zona y su demanda (así como los productos derivados de ella), realizando manualidades, jabones, etc.



MINIPROYECTO “LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN”

Otro grupo de becarios/as de ASPAYM CyL diseñó este miniproyecto en Valladolid, cuyo objetivo principal era reforzar la conciencia crítica y el compromiso de los/as jóvenes y los/as trabajadores/as juveniles, en particular, y de las personas adultas de Valladolid, en general, con respecto al racismo y la discriminación, mediante talleres estructurados e innovadores con un enfoque participativo.

Los objetivos específicos de este miniproyecto fueron:

- Diseñar e implementar talleres sobre racismo y discriminación con una estructura clara, objetivos educativos y participación activa.
- Incorporar herramientas digitales, dinámicas lúdicas y técnicas de gamificación para facilitar el aprendizaje sobre la diversidad y la inclusión.
- Promover campañas de sensibilización para visibilizar la discriminación y fomentar la reflexión comunitaria.
- Formar a los/as trabajadores/as juveniles en enfoques interseccionales y metodologías educativas inclusivas y no formales.

Las actividades realizadas en este miniproyecto fueron sesiones de cineforo y diseño de Escape Boxes, como se detalla a continuación:

- Sesión 1: los/as participantes vieron la película “Intocable” y luego hablaron sobre la importancia del respeto y la no discriminación, es decir, hubo una parte de reflexión e intercambio de ideas. Después, los y las participantes comenzaron a diseñar Escape Boxes relacionadas con la lucha contra la discriminación.



- Sesión 2: los/as participantes vieron la película “Chinas” y luego hablaron sobre la violencia de género y la migración como formas de discriminación, es decir, hubo una parte de debate/reflexión e intercambio de ideas. Después, los y las participantes comenzaron a diseñar Escape Boxes relacionadas con la lucha contra la violencia.
- Sesión 3: los y las participantes terminaron el diseño y la elaboración de las Escape Boxes.

MINIPROYECTO "VIDA AMOROSA 2.0: TALLERES DE DESARROLLO PERSONAL EN LA COMUNIDAD"

GAMMA INSTITUTE

El proyecto de prácticas presenciales contó con la participación de graduados/as de la escuela de formación en psicoterapia de pareja y familia, que desean desarrollar sus habilidades e identidad como psicoterapeutas. Para lograr este objetivo, trabajamos en grupo, pero también a través de la comunicación individual con el/la mentor/a para desarrollar habilidades profesionales, la capacidad de promover la imagen de un/a terapeuta, preparar e impartir formaciones.

Cada becario/a eligió un grupo objetivo de personas que se enfrentan a un problema concreto o tienen una necesidad determinada, con las que desean trabajar. A continuación, investigaron el tema correspondiente, prepararon un taller que inicialmente impartieron en el grupo de becarios/as. Tras recibir los comentarios de sus compañeros/as y del/la mentor/a, mejoraron el taller, lo promocionaron y lo impartieron ante un público.

Se impartieron los siguientes talleres:

Taller 1 - *Duelo: incursión en el mundo de la pérdida*

Este taller se preparó para personas que habían perdido a un ser querido o estaban en proceso de duelo, y su objetivo era proporcionar un espacio donde las personas se sintieran seguras para abrirse y compartir sus experiencias emocionales, recibir apoyo y comprensión. Los/as participantes mostraron curiosidad, se mostraron abiertos/as y deseosos/as de trabajar en los ejercicios tanto individualmente como en equipo, y se fueron abriendo más a medida que avanzaba el taller.

Taller 2 - *La vida entre lo ONline y lo OFFline: encontrar el equilibrio digital*

Este taller fue diseñado para personas adultas que luchan contra la adicción a Internet y las redes sociales. La información proporcionada y los ejercicios prácticos despertaron el interés de los/as participantes, que tuvieron momentos de toma de conciencia y se llevaron herramientas útiles que les pueden ayudar a gestionar el tiempo que pasan en Internet y en las redes sociales.

Taller 3 - *La vida espiritual importa*

Este taller tenía como objetivo desarrollar la inteligencia espiritual y concienciar sobre sus beneficios. Forma parte de la serie "El joven posmoderno en busca del alma" y despertó el interés de los/as participantes por aspectos relacionados con la espiritualidad y las prácticas espirituales.

Taller 4 - *Depresión posparto en la Era Digital: retos para la pareja*

El taller se preparó para padres y madres que se enfrentan a retos emocionales y relacionales tras el nacimiento de su hijo o hija. Las actividades fueron interactivas, los/as participantes participaron en debates abiertos y el espacio seguro facilitó el intercambio de experiencias personales. Hubo momentos de profunda reflexión y expresión de empatía entre los/as participantes.

MINIPROYECTO "VIDA AMOROSA 2.0: TALLERES DE DESARROLLO PERSONAL EN LA COMUNIDAD" GAMMA INSTITUTE

Taller 5 - Manejo de las Emociones y Desarrollo de la Resiliencia en el Cáncer

Este fue un taller de psicooncología dirigido a personas que se enfrentan a un diagnóstico de cáncer y a familiares de personas con cáncer. La información especializada proporcionada y los ejercicios prácticos bien seleccionados respondieron a las necesidades y preocupaciones de los/as participantes. Las técnicas y herramientas ofrecidas pueden aplicarse de inmediato en su vida personal o profesional. El ambiente seguro y de apoyo ayudó a los/as participantes a sentirse escuchados/as, comprendidos/as y animados/as a expresarse abiertamente. Se sintieron conectados/as entre sí y percibieron que no estaban solos/as en sus dificultades.

Taller 6 - El mapa completo de la sexualidad: más allá de los estereotipos y tabúes

Este taller interdisciplinario fue diseñado para jóvenes y tenía como objetivo proporcionarles una visión completa de la sexualidad, no solo como un acto, sino como una dimensión humana esencial: corporal, psicológica, espiritual, histórica y cultural.



MINPROYECTO "VIDA AMOROSA 2.0: TALLERES VIRTUALES PSICOEDUCATIVOS"

GAMMA INSTITUTE

El objetivo principal de este proyecto era crear una comunidad de profesionales con habilidades específicas, adecuadas a las necesidades de la comunidad Gamma, que atrajeran a nuevos/as participantes a la comunidad, pero también promover el espíritu Gamma en las comunidades a las que pertenecen. El espíritu Gamma gira en torno a valores como el amor, el apoyo, la educación, la salud, el afecto y el compromiso.

Algunos de los objetivos más específicos llevados a cabo por los/as becarios/as fueron:

- Llevar la calidad del acto terapéutico a las comunidades de las que forman parte.
- Mantener los estándares de calidad de Gamma en términos de intervención terapéutica.
- Crear una comunidad de apoyo y crecimiento para terapeutas principiantes.
- Promover valores de identidad en respuesta a las observaciones de las necesidades de la comunidad: amor, apoyo, afecto.
-

Este proyecto se llevó a cabo principalmente por Internet, con graduados/as de la Escuela Sistémica de Terapia, de diversas comunidades de Rumanía. Sus actividades se realizaron virtualmente, pero también de forma presencial en otras grandes ciudades de Rumanía. Se llevaron a cabo una serie de 10 talleres, gratuitos para todas las personas interesadas en el desarrollo personal, la salud mental y el bienestar, tanto jóvenes como adultos/as, tal y como se detalla a continuación:

Taller 1 - *Apegos y relaciones: ¿Cómo te relacionas con los demás?*

Este taller online estaba dirigido a personas que querían conocerse mejor entre sí, aprender su propio estilo de apego y cómo tener un apego seguro. Los/as participantes aprendieron a reconocer sus verdaderas necesidades emocionales y a aceptar la vulnerabilidad como una parte natural de la vida, esencial para las conexiones en las relaciones.

Taller 2 - *"Juntos/as, ¡pero solos/as!"*

El taller online estaba dirigido a parejas y familias en un periodo de transición o dificultad, padres que querían encontrar el equilibrio en la vida familiar, así como a cualquier persona interesada en mejorar las relaciones de pareja o familiares. Es ideal para aquellos/as que quieren aplicar soluciones prácticas y técnicas de reconexión en su vida diaria. Los objetivos del taller estaban relacionados con la comprensión del concepto de equilibrio en las relaciones, la aplicación de técnicas de comunicación y reconexión y la transformación de las dificultades en oportunidades de crecimiento.

MINPROYECTO "VIDA AMOROSA 2.0: TALLERES VIRTUALES PSICOEDUCATIVOS"

GAMMA INSTITUTE

Talleres 3 y 4 - *Aventuras por el mundo de las emociones* - físico – Cluj

Este taller estaba dirigido a niños/as en edad preescolar con el fin de familiarizarles con el mundo emocional a través de la narración terapéutica, pero también mediante otros materiales específicos: folleto con técnicas de regulación emocional, tarjetas de emociones y láminas para colorear. Los objetivos principales eran: desarrollar la capacidad de expresión emocional a través de cuentos y juegos, aumentar la capacidad de identificar y gestionar las emociones y crear un espacio seguro para expresar y validar las emociones de los/as niños/as. Se realizaron 2 actividades con 2 grupos de niños/as en edad preescolar del mismo jardín de infancia.

Taller 5 - *Aventuras por el mundo de las emociones* - físico – Cluj – evento público promovido

Este taller fue similar a los anteriores (3,4), con la diferencia de que en esta ocasión se invitó a los/as participantes mediante una convocatoria abierta.

Taller 6 - *Mapeando mi sistema* – evento físico – Braşov

Se trataba de un taller de arteterapia para adolescentes (de 14 a 18 años) que tenía los siguientes objetivos:

- Explorar la identidad y las relaciones: los/as participantes reflexionarán sobre cómo se definen a sí mismos/as y cómo les influyen los sistemas de los que forman parte (familia, amigos, colegio, sociedad)
- Ejercitar la expresión no verbal de las emociones y las dinámicas en las relaciones: los/as adolescentes han usado una escultura como medio de comunicación simbólica para representar aspectos de su identidad y sus relaciones de forma visual y táctil.

Taller 7 - *Contornos del yo* - físico – Braşov

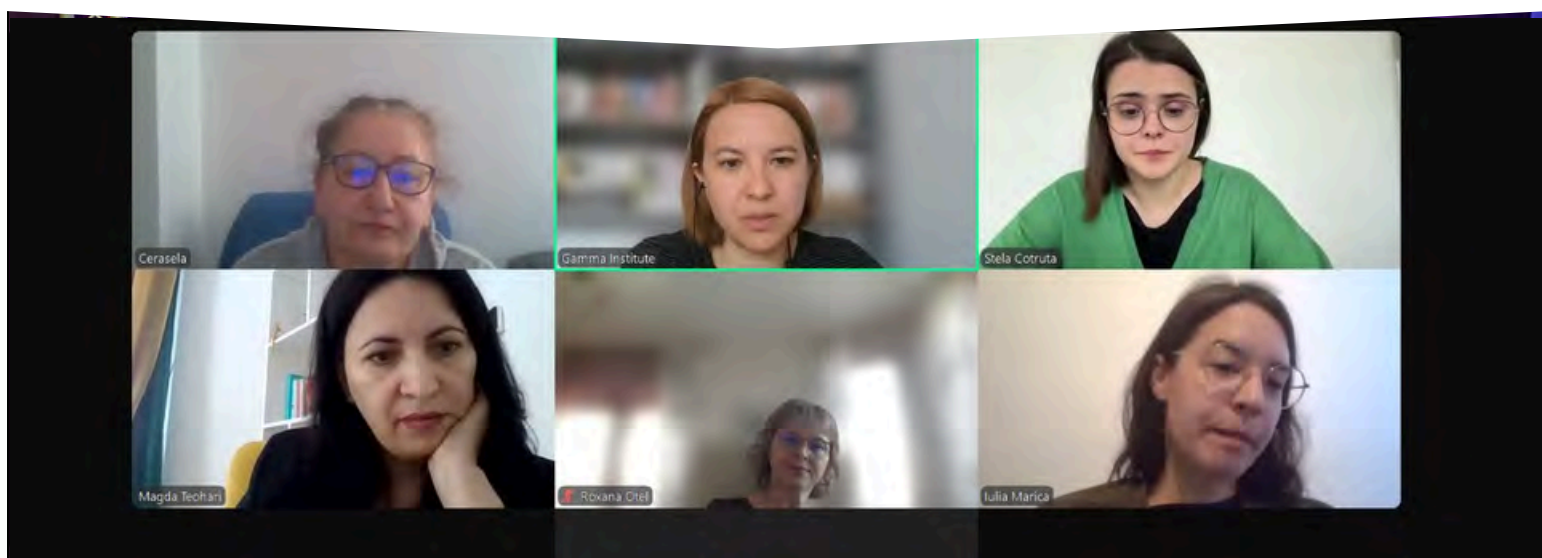
Este fue también un taller de arteterapia para adolescentes (14-18 años) que tenía los siguientes objetivos: ser conscientes de qué son los límites y los tipos de límites, tomar conciencia de cómo los contornos/límites del yo interactúan con el mundo que les rodea y practicar límites saludables.

Taller 8 - *Cómo superar un divorcio*

Taller virtual para personas que se enfrentan a un divorcio, cuyos objetivos eran: encontrar las herramientas necesarias para superar el acontecimiento de forma saludable, lograr claridad en sus intenciones respecto a la relación (reparación o separación) y no amplificar el conflicto. Estaba diseñado para adultos/as, aunque también se incluía información sobre la crianza de los hijos/as.

Taller 9 - *No me entiendes*

Taller interactivo por Internet dirigido a parejas formadas por adolescentes y padres y madres, con el objetivo de reconectar y facilitar una mejor relación entre ellos/as. El taller abordó las diferencias entre los estilos de comunicación, el manejo de los conflictos y la reconciliación.



Taller 10 - Cuando la mente no está en silencio: hablando con la ansiedad

El taller se hizo por Internet y estaba diseñado para ayudar a los/as participantes a hacerse amigos/as de su ansiedad, a comprender cuándo puede ser beneficiosa o, por el contrario, problemática. Se enseñó a los/as participantes técnicas para superar la ansiedad, manteniendo un espacio seguro de conexión y seguridad, mediante ejercicios prácticos que ayudarán a reducir la ansiedad. Al final, los/as participantes recibieron un mini-kit con ejercicios para gestionar la ansiedad durante 14 días.

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Tu Nu Mă Înțelegi

Părinți și Adolescenți

Online - Zoom

06 iunie 2025, ora 16.00 - 18.00

GRATUIT

Un workshop despre comunicare matură părinte

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Când Minte Nu Tace: De vorbă cu Anxietă

Adulți peste 18 ani

11 iulie 2025, 19:00-20:30

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Mapping my SYSTEM

Workshop de dezvoltare personală prin manevrarea lutului

Adolescenți 14-18 ani

9 Aprilie 2025 ora 17.30

Str. Oltului 6, Brașov

2h

GRATUIT

Cine sunt eu cu adevărat?

MINIPROYECTO I "UN CICLO QUE NUNCA TERMINA" - ROSTO SOLIDÁRIO

Grupo de Becarios/as - Estudiantes de la Escola Superior de Educação do Porto (ESE)

El primer grupo estaba compuesto por 3 estudiantes de la Escola Superior de Educação do Porto (ESE Porto), que actualmente cursan la licenciatura en Educación Social.

Estas prácticas formaban parte de su trayectoria académica, con el objetivo principal de proporcionar experiencia práctica en el contexto de la intervención social y la gestión de proyectos dentro de una O.N.G.

Objetivo General: garantizar la continuidad de las actividades desarrolladas con la comunidad de personas mayores, evitando la interrupción de los momentos de socialización, bienestar e intercambio intergeneracional que se habían convertido en parte de la vida cotidiana de los/as participantes..

Resultados Esperados: continuidad de las actividades con los/as ancianos/as, manteniendo sus rutinas semanales de socialización incluso después de la partida de los/as becarios/as; aumento de la participación de la comunidad, mediante la captación de nuevos/as voluntarios/as comprometidos/as con la causa; sensibilización sobre la importancia del envejecimiento activo, combatiendo el aislamiento y promoviendo el bienestar emocional; y creación de un modelo replicable, permitiendo que este tipo de iniciativa pueda ser adaptada e implementada en otros contextos o comunidades.

Descripción: para lograr este objetivo, el grupo desarrolló una estrategia en 2 fases:

1. Cierre y Reflexión: organizaron una sesión de despedida con los/as ancianos/as participantes, creando un espacio de memoria compartida y reflexión colectiva. Esta sesión incluyó: la recopilación de testimonios e historias sobre los momentos más significativos del proyecto; una evaluación de las actividades realizadas, destacando los éxitos e identificando los retos superados durante el proceso; el refuerzo emocional de la importancia de la continuidad, haciendo hincapié en los beneficios sociales y psicológicos de estas reuniones para las personas mayores.
2. Garantizar la Continuidad y el Legado: entendiendo la necesidad de que el proyecto continúe más allá de su participación directa, los/as becarios/as diseñaron y lanzaron una campaña de sensibilización por Internet, con los siguientes objetivos: promover el impacto social del proyecto, mostrando los resultados y los cambios positivos en la vida de los/as ancianos/as; reclutar nuevos/as voluntarios/as, apelando a la comunidad y a otros/as estudiantes o instituciones dispuestos a abrazar la continuidad de la iniciativa; fomentar una cultura de responsabilidad social y compromiso cívico entre compañeros/as, asegurando que el ciclo de cuidado y compañía permanezca activo.

MINIPROYECTO II "VOLEIBOL: PARTIDO INCLUSIVO" - ROSTO SOLIDÁRIO

Grupo de Becarios/as - Estudiantes de A.E. Arrifana

El segundo grupo estaba formado por cuatro jóvenes en la fase final del Curso Profesional de Animador Juvenil en el Agrupamento de Escolas de Arrifana. Aunque sus prácticas no se realizaron directamente con Rosto Solidário, la asociación desempeñó un papel activo en la coordinación y seguimiento del proceso, en colaboración con APROJ - Asociación de Promoción de la Juventud.

Objetivo General: fomentar la inclusión social a través del deporte, promoviendo la interacción positiva entre jóvenes deportistas y ciudadanos/as con discapacidad. Crear un espacio compartido donde los valores del deporte, la empatía y la cooperación pudieran experimentarse en la práctica.

Objetivos Específicos: promover los valores fundamentales del deporte: trabajo en equipo, respeto y juego limpio. Fomentar una interacción significativa entre jóvenes deportistas y ciudadanos/as con discapacidad a través de actividades basadas en el deporte. Romper las barreras sociales, promoviendo la inclusión y el aprendizaje mutuo.

Grupo Objetivo: CERCI - una institución que trabaja con ciudadanos/as con discapacidades. A este evento asistieron 12 participantes, acompañados/as por 3 cuidadores/as. APROJ - una asociación deportiva juvenil que promueve la práctica del voleibol en S. João da Madeira. Para este evento, participaron un/a entrenador y 6 jóvenes jugadores/as.

Descripción: para implementar este Evento de Deporte Inclusivo, los/as becarios/as llevaron a cabo los siguientes pasos:

1. Preparación: se hicieron varias reuniones de planificación entre los/as becarios/as y un representante de Rosto Solidário para estructurar la actividad, definir la logística y preparar los materiales.
2. Realización del Evento: el grupo del CERCI llegó acompañado de sus cuidadores/as. Los/as participantes fueron recibidos por un representante de Rosto Solidário, seguido de una sesión de calentamiento dirigida por el entrenador de voleibol de APROJ. Los/as participantes formaron parejas, mezclando usuarios/as del CERCI y jóvenes jugadores/as cuando fue posible, respetando las preferencias personales y las relaciones preexistentes. Cada pareja practicó ejercicios sencillos de voleibol utilizando un balón por pareja. Durante toda la sesión se pusieron a disposición botellas de agua para garantizar la hidratación. Tras las actividades iniciales, hubo un descanso para tomar un refrigerio, preparado por las becarias Maria y Lara, con el apoyo de Rosto Solidário. A continuación, el grupo volvió al pabellón para jugar un partido amistoso de voleibol. Los/as participantes se dividieron en dos equipos mixtos, cada uno con jugadores/as jóvenes y usuarios/as del CERCI, promoviendo el trabajo en equipo y la inclusión por ambas partes. Para concluir, se hizo una foto de grupo y se entregaron certificados de participación. Los/as participantes recibieron aperitivos adicionales y botellas de agua para el viaje de vuelta. A continuación, los/as becarios/as coordinaron la limpieza y el cierre del espacio. Se hicieron fotos durante todo el acto y se firmó una lista de asistencia.

MINIPROYECTO III "APOYO A LA COMUNIDAD XXI: DESCUBRIR LA CIUDAD, CONSTRUIR COMUNIDAD" - ROSTO SOLIDÁRIO

Grupo de Becarios/as - Jóvenes Independientes

El tercer grupo estaba formado por 3 jóvenes con un interés específico en la gestión de proyectos sociales y en comprender el funcionamiento interno de una organización no gubernamental. Estos/as participantes, que no tenían ningún vínculo académico o profesional formal con las prácticas, buscaron proactivamente una experiencia práctica con Rosto Solidário, demostrando iniciativa y una gran voluntad de aprender.

Objetivo General: apoyar el proyecto "Comunidad XXI", en particular la actividad "Peddy Paper: Conociendo la Ciudad". Fortalecer la cohesión del grupo a través de la exploración cultural y la formación de equipos, al tiempo que se promueven los valores europeos, la participación cívica y la conciencia cultural.

Resultados Esperados: aumento del sentimiento de pertenencia a la comunidad local. Fortalecimiento de la cohesión de grupo y de las habilidades de trabajo en equipo. Promoción de la ciudadanía activa, animando al grupo a seguir participando en iniciativas sociales y culturales. Mejor conocimiento de la cultura local y del patrimonio histórico de Santa Maria da Feira y Oporto.

Descripción: el grupo organizó 2 actividades de "Peddy Paper", una en Santa Maria da Feira y otra en Oporto, con los siguientes objetivos:

- Integrar a nuevos miembros en el grupo "Comunidad XXI".
- Fomentar el trabajo en equipo y la cooperación mutua mediante juegos y desafíos.
- Animar a los/as participantes a descubrir la historia, la cultura y los lugares emblemáticos de las ciudades en las que viven y estudian, abordando la laguna existente en el conocimiento cultural local.

Durante la actividad, los y las participantes resolvieron acertijos, respondieron a preguntas históricas y completaron pequeñas tareas de forma lúdica e interactiva, lo que les permitió aprender más sobre sus comunidades al tiempo que estrechaban sus lazos sociales.

"UN CICLO QUE NUNCA TERMINA"

Aquí puedes encontrar la campaña por Internet: [online awareness campaign](#)

Aquí puedes encontrar el enlace de registro para nuevos/as voluntarios/as: [registration link](#)



"VOLEIBOL: PARTIDO INCLUSIVO"





3.6

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO

La fase piloto del Programa de Prácticas Gamificadas de “WPG!” en las 4 organizaciones asociadas puso de relieve varias buenas prácticas que apoyaron de manera constante el aprendizaje, el compromiso y el crecimiento profesional de los/as becarios/as.

1. **Incorporación estructurada y expectativas claras.** Todos los socios destacaron la importancia de comenzar con una presentación bien organizada de la organización, su misión y sus procesos de trabajo, junto con una exposición clara de la función, los objetivos y los resultados esperados del/la becario/a.
2. **Desarrollo progresivo de habilidades.** La asignación de tareas de complejidad creciente permitió a los/as becarios/as aplicar y ampliar gradualmente sus habilidades, pasando de la observación a actividades prácticas y, finalmente, al trabajo independiente en proyectos.
3. **Integración en el equipo de la organización anfitriona.** Animar a los/as becarios/as a participar en reuniones periódicas del personal, sesiones de lluvia de ideas y actividades sociales reforzó su sentido de pertenencia y les ayudó a comprender la dinámica del lugar de trabajo.
4. **Mentoría y retroalimentación/feedback continua.** Las reuniones individuales periódicas con un/a mentor/a designado/a garantizaron que los/as becarios/as recibieran orientación oportuna, retroalimentación constructiva y ánimo, lo que les ayudó a superar rápidamente los retos.
5. **Uso de elementos de gamificación para mantener el compromiso.** Las misiones, los sistemas de puntos y las insignias de reconocimiento mantuvieron la experiencia dinámica y motivadora, especialmente cuando se vinculaban a hitos de habilidades profesionales.
6. **Oportunidades para la iniciativa y la creatividad.** Permitir a los/as becarios/as diseñar o dirigir actividades a pequeña escala dentro de su puesto de trabajo aumentó su confianza, iniciativa y sentido de la responsabilidad sobre sus contribuciones.
7. **Conexión entre el aprendizaje y la aplicación en el mundo real.** Vincular las tareas con necesidades organizativas concretas o proyectos comunitarios reforzó la relevancia del trabajo de los/as becarios/as y profundizó su aprendizaje profesional.
8. **Reconocimiento y celebración de los logros.** Las presentaciones al final del programa, los certificados y los eventos de reconocimiento público proporcionaron un cierre, validaron los esfuerzos de los/as becarios/as y reforzaron su portfolio profesional.

Estas buenas prácticas demostraron su eficacia en diferentes contextos organizativos y sectores, lo que demuestra que la metodología gamificada del “WPG!” puede adaptarse a una variedad de entornos profesionales sin perder su enfoque en la motivación, el aprendizaje y el impacto.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN ASPAYM CYL

Al principio, desde ASPAYM CyL intentamos involucrar y motivar al máximo a los/as becarios/as españoles/as, explicándoles muy bien que iban a ser parte activa de este programa, ya que este proyecto iba a ser una entidad viva que se nutriría del conocimiento, las experiencias y las ideas frescas de todos/as los y las participantes para seguir creciendo y mejorando. Por eso, al principio, se les explicó el proyecto en general (objetivos, socios, principales resultados, etc.), así como la forma en que se iba a desarrollar el programa de prácticas gamificado (a través de la plataforma Moodle, que albergaba el programa, y también a través de actividades y reuniones presenciales, además del miniproyecto). Algunos/as de los/as becarios/as españoles/as tuvieron dificultades para comprender la dinámica del miniproyecto, ya que pensaban que era algo que les iba a dar la entidad para que simplemente lo desarrollaran, cuando en realidad eran ellos/as mismos/as quienes tenían que diseñarlo, elaborarlo y finalmente llevarlo a cabo; cuando estos/as becarios/as españoles/as tuvieron una idea clara al respecto, su esfuerzo y sus tareas empezaron a tener cada vez más sentido para ellos/as, y cada grupo de becarios creó un proyecto único y diferente.

La motivación a lo largo de todo el proceso también fue un punto clave, aunque esto fue especialmente así al inicio del programa de prácticas, cuando los y las jóvenes estaban más nerviosos/as porque acababan de empezar esta nueva etapa de adquisición de experiencia práctica y no conocían muy bien los retos a los que se iban a enfrentar en la organización. Gracias al trabajo de los y las profesionales de ASPAYM CyL, que se implicaron al máximo con cada becario/a para conocer sus puntos fuertes y aspectos a mejorar, sus preferencias, ideas y objetivos laborales y vitales, fue posible fomentar la motivación personal de cada becario y becaria, así como promover y facilitar la cohesión del grupo durante todo el programa de prácticas.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN IAIRS

Como parte del programa “Work, Play, Grow!”, 4 grupos diversos de participantes realizaron prácticas y estancias laborales en la Fundación IAiRS:

- Estudiantes de animación cultural.
- Estudiantes de Secundaria que completaban prácticas de Marketing.
- Estudiantes de animación cultural y producción de medios.
- Becarios de la fundación asociada TRACH que estudiaban tecnologías digitales en animación cultural.

Un total de 10 personas probaron el programa. Las reuniones del programa de prácticas tenían principalmente un carácter laboral, con la oportunidad de participar en eventos de integración de voluntarios/as, que la mayoría de los/as becarios/as aprovecharon con entusiasmo para comprender mejor al equipo.

El programa “Work, Play, Grow!” se integró en las tareas diarias de los/as becarios/as y aprendices; dependiendo del grupo, estas incluían:

- Apoyar las actividades comerciales de la Fundación (operar maquinaria, crear gráficos, etc.).
- Trabajar en el Przestrzeń Młodych (Espacio Juvenil) en la calle Prusa 2 (mantener el espacio, organizar reuniones y talleres, gestionar las redes sociales, etc.).
- Implementar proyectos de diseño y culturales en colaboración con la Fundación TRACH.

El trabajo con la plataforma se llevó a cabo principalmente en la oficina, equipada con un proyector y acceso a Internet. Algunas tareas también se podían realizar a distancia, desde casa, cuando no era necesario que los/as becarios/as estuvieran en la oficina. Según los/as participantes, la mayor ventaja fue la oportunidad de completar su propio miniproyecto: las actividades prácticas fueron el elemento más atractivo del programa.

Entre los retos mencionados se encuentran:

- Problemas técnicos con el equipo informático disponible en la oficina (necesidad de actualizarlo).
- Dificultad para mantener la continuidad del trabajo durante las interrupciones causadas por obligaciones externas o ausencias.

Consejos para las organizaciones que implementen el programa:

- Conectar el programa con responsabilidades del mundo real: los/as participantes aprenden mejor los contenidos cuando ven sus aplicaciones prácticas en su trabajo diario
- Cuidar el equipo y la infraestructura: contar con ordenadores funcionales y una conexión a Internet estable facilita considerablemente la realización de las tareas en la plataforma.
- Ofrecer flexibilidad: la posibilidad de trabajar a distancia o a un ritmo que se adapte a los horarios de los/as participantes aumenta la eficacia del programa.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN GAMMA INSTITUTE

Las prácticas piloto realizadas en Gamma Institute, tanto en formato presencial como virtual, tenían como objetivo proporcionar un marco para el aprendizaje experiencial, actualizando e integrando en actividades prácticas los conocimientos adquiridos durante la formación en Psicoterapia Familiar y de Pareja. Los/as becarios/as también desarrollaron sus habilidades para promocionarse como profesionales y dar forma a su identidad terapéutica, redactando materiales de presentación personal y artículos.

Uno de los objetivos era estimular la cooperación y el apoyo mutuo entre los/as becarios/as y crear una pequeña comunidad profesional. La primera reunión con los/as becarios/as creó el espacio para conocerse. Tanto el/la mentor/a como los/as becarios/as se presentaron a través de juegos interactivos, compartieron aspectos sobre su experiencia profesional previa y los recursos que aportan al proyecto de prácticas y que ponen a disposición del equipo.

Cuando los/as becarios/as presentaron información sobre el tipo de clientes con quienes deseaban trabajar y cuando impartieron los talleres en formato de demostración, sus compañeros/as les hicieron diversas sugerencias, como temas que podrían incluirse en los talleres, recursos bibliográficos, investigaciones recientes, ideas para ejercicios y actividades prácticas. La capacidad de trabajar eficazmente en equipo también se desarrolló gracias al hecho de que cada becario/a recibió el apoyo de un/a compañero/a y de uno/a o varios/as voluntarios/as para impartir el taller, compartiendo las responsabilidades entre ellos/as.

Otra forma de fortalecer los vínculos entre los/as becarios/as fue crear contextos informales (salidas, noches de cine) donde pudieran conocerse mejor. Durante la noche de cine, también se actualizaron los conocimientos profesionales y se estimuló el desarrollo personal, con el fin de apoyar la identidad terapéutica. Vimos una película y luego la analizamos desde el punto de vista del enfoque sistémico y las escuelas de psicoterapia (por ej., estructuralista, transgeneracional, narrativa, cognitivo-conductual, etc.) estudiadas durante la formación en Psicoterapia Familiar y de Pareja. A continuación, se realizó un ejercicio de autorreflexión y desarrollo personal donde los/as becarios/as tuvieron la oportunidad de explorar sus dones (habilidades) que pueden utilizar en su papel de terapeutas, las creencias limitantes que impiden la manifestación de las habilidades y cualidades que les hacen únicos/as como terapeutas, y las formas de trabajar con ellas.

Respecto al formato virtual, dada la distancia, las interacciones físicas rara vez eran posibles, pero los/as becarios/as tuvieron la oportunidad y también fueron los/as primeros/as en ser considerados/as para participar en otros proyectos de la organización, de forma gratuita. Había cierta familiaridad con las solicitudes realizadas por Gamma, debido a que eran graduados/as de la Escuela de Terapia Sistémica, pero se creó una nueva dinámica y el tiempo que pasaron juntos/as por Internet fue realmente valioso, pero también la interacción entre las sesiones, con el/la mentor/a o por sí mismos/as y su papel como profesionales fue muy desafiante.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN ROSTO SOLIDARIO

La **Plataforma** sirvió como un espacio para registrar y compartir las actividades realizadas, permitiendo a los/as participantes acceder de forma independiente a las misiones y al contenido formativo; reflexionar individualmente y en grupo sobre sus experiencias; supervisar su progreso; y acceder a los comentarios del equipo de Rostro Solidario.

Al mismo tiempo, se celebraron **reuniones presenciales periódicas en grupo** para garantizar la coordinación, aclarar dudas y fomentar el intercambio de experiencias entre los/as jóvenes. Siempre que fue posible, las propuestas de la plataforma se adaptaron al contexto presencial, promoviendo un enfoque práctico, relacional y colaborativo.

Los comentarios recopilados de los/as participantes fueron, en general, muy positivos y nos permitieron identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora. Valoraron el **modelo híbrido**, que hizo que la experiencia fuera más flexible y se adaptara a la realidad de los/as participantes; y, por último, consideraron que el diseño gráfico y la narrativa de la plataforma eran muy motivadores, atractivos y distintivos en relación con otras herramientas de formación.

Los/as **becarios/as** de la Escuela de Educación de Oporto (Grupo 1) actuaron no sólo como usuarios/as, sino también como mentores/as informales y facilitadores/as, especialmente con el Grupo 2 (Grupo de la Escuela de Arrifana), compuesto por jóvenes con mayores dificultades en el uso de herramientas digitales. Esta **dinámica de apoyo entre iguales** resultó ser muy positiva, ya que permitió crear un entorno de aprendizaje más inclusivo y colaborativo.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA FASE PILOTO EN ROSTO SOLIDARIO

Los miniproyectos desarrollados para **3 grupos destinatarios distintos** (personas mayores, personas con discapacidad y jóvenes), elegidos por los/as propios/as becarios/as, demostraron una estrecha aproximación a situaciones reales con las que dichos/as becarios/as pueden encontrarse en su vida profesional. La metodología del proyecto “WPG!” facilitó estas elecciones y permitió su aplicación práctica a través de un programa sencillo paso a paso, con el apoyo continuo del personal de R.S. y mejorado por la colaboración entre iguales.

Uno de los miniproyectos se centró en promover una serie de actividades realizadas por los/as becarios/as en el Centro de Día para Personas Mayores, con el fin de sensibilizar sobre el **compromiso intergeneracional con las personas mayores**, que también puede facilitarse a través del voluntariado.

El partido de voleibol inclusivo también sensibilizó sobre la inclusión genuina de las personas con discapacidad, mostrando el deporte como una oportunidad significativa para facilitar **interacciones saludables entre jóvenes y adultos/as, tanto con discapacidad como sin ella**.

El peddy paper facilitó la **interacción entre jóvenes de diversos orígenes**, incluidos/as estudiantes universitarios/as portugueses/as y voluntarios/as europeos/as, mientras exploraban la cultura y una ciudad emblemática, reforzando así los lazos de convivencia internacional.

Los resultados previstos se confirmaron al término del periodo de 6 meses:

- Mayor sentido de pertenencia a la comunidad local.
- Mayor cohesión del grupo y capacidad de trabajo en equipo.
- Promoción de la ciudadanía activa, fomentando la participación continua del grupo en iniciativas sociales y culturales.

4 USO DE LA PLATAFORMA



4.1 CÓMO CREAR Y GESTIONAR LAS CUENTAS

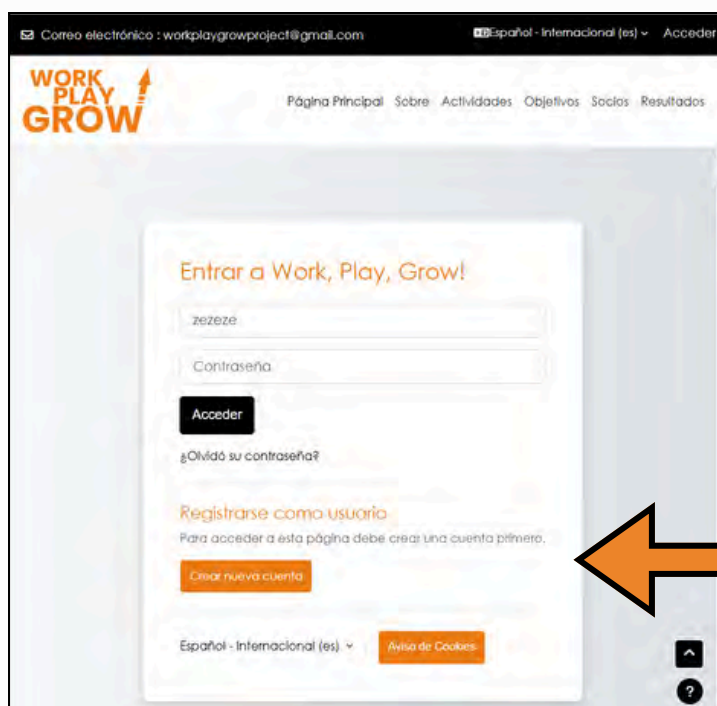
Moodle es una plataforma de aprendizaje diseñada para proporcionar a educadores/as, administradores/as y estudiantes un sistema integrado único, robusto y seguro para crear entornos de aprendizaje personalizados. Cuenta con la acreditación WCAG 2.1 Nivel AA. La plataforma Moodle ofrece un conjunto de herramientas centradas en el alumnado y entornos de aprendizaje colaborativo que potencian tanto la enseñanza como el aprendizaje, al tiempo que permiten a los/as profesores/as (y educadores/as) personalizar sus cursos según sus métodos preferidos. Moodle es un software gratuito y de código abierto, con licencia GNU (*General Public License*).

CÓMO CREAR UNA CUENTA:

En el marco del proyecto “Work, Play, Grow!”, se han creado un Programa de Prácticas Gamificado y un Programa de Voluntariado Gamificado, ambos alojados en la plataforma Moodle, en diferentes cursos correspondientes a cada 1 de los 5 idiomas del consorcio (inglés, rumano, portugués, español y polaco). El primer paso para registrarse en la plataforma Moodle y, por lo tanto, empezar a participar en cualquiera de los 2 Programas mencionados anteriormente es acceder a ella a través del siguiente enlace:

<https://workplaygrow.eplusproject.eu/login/index.php>

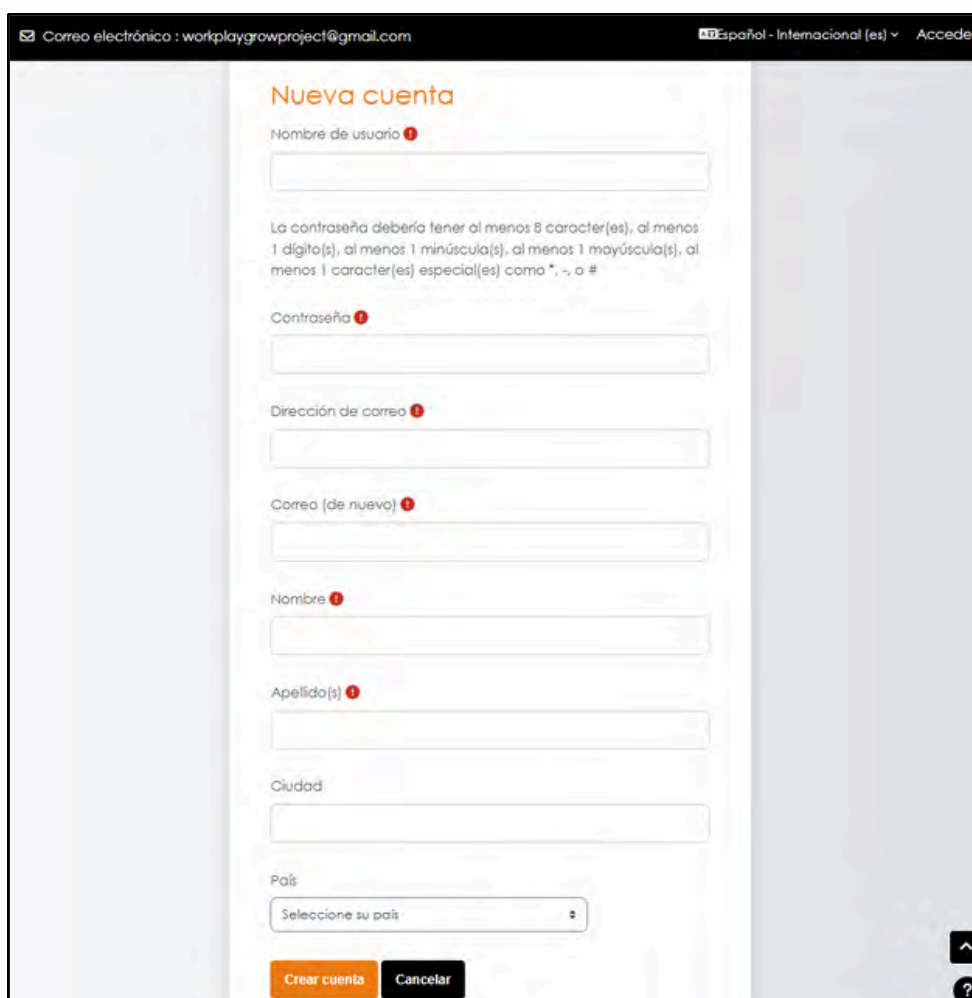
En esa página web, se puede leer un texto que dice “*Registrarse como usuario*” y debes hacer clic justo debajo de ese texto, donde pone “*Crear nueva cuenta*”.



El siguiente paso es escribir el nombre de usuario (puede ser tu nombre real o un apodo) y la contraseña que desees, que serán los datos que utilizarás para acceder a Moodle una vez que hayas creado tu cuenta. Es importante destacar que la contraseña debe tener al menos 8 caracteres, al menos un dígito, al menos una letra minúscula, al menos una letra mayúscula y al menos un carácter especial, como *, -, o #.

A continuación, también debes escribir la dirección de correo electrónico con la que deseas registrarte, tu nombre y apellidos (esta vez deben ser los reales), así como la ciudad y el país de donde eres.

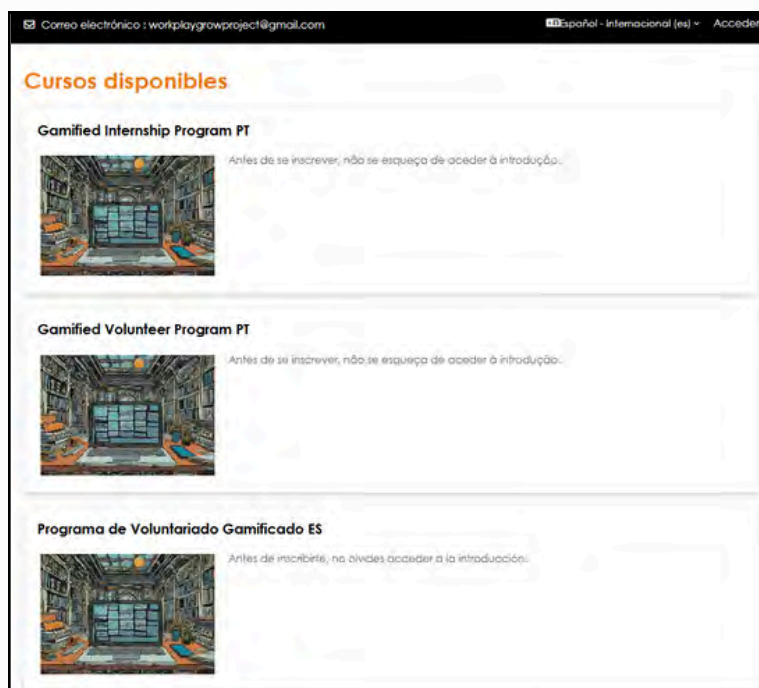
Por último, debes hacer clic en el texto que dice “*Crear cuenta*”, que se encuentra al final de esa página web.



The screenshot shows the Moodle registration page titled "Nueva cuenta". At the top, there is a header bar with the email "Correo electrónico : workplaygrowproject@gmail.com", the language "Español - Internacional (es)", and a link "Acceder". The form itself is centered and contains several input fields, each with a red exclamation mark icon indicating a required field. The fields are: "Nombre de usuario", "Contraseña" (with a text box below it explaining password requirements: "La contraseña debería tener al menos 8 carácter(es), al menos 1 dígito(s), al menos 1 minúscula(s), al menos 1 mayúscula(s), al menos 1 carácter(es) especial(es) como *, -, o #"), "Dirección de correo", "Correo (de nuevo)", "Nombre", "Apellido(s)", "Ciudad", and "País" (a dropdown menu with the text "Seleccione su país"). At the bottom of the form are two buttons: "Crear cuenta" (orange) and "Cancelar" (black). In the bottom right corner of the page, there are two small icons: an upward arrow and a question mark.

Después de esto, recibirás un correo electrónico en la dirección que proporcionaste al registrarte, indicándote que para completar correctamente tu registro en Moodle debes acceder a través de un enlace que aparece en el mismo correo electrónico. Haz clic en ese enlace y quedarás registrado en Moodle.

¿Cuál es el siguiente paso? Navega por los “*Cursos disponibles*” (en este caso encontrarás, por ejemplo, “*Programa de Prácticas Gamificado en inglés*” o “*Programa de Voluntariado en portugués*”) y haz clic en el que quieras inscribirte.



A continuación, verás las “*Opciones de matriculación*” para el curso que hayas seleccionado y, para poder acceder y unirse al curso (ya que está configurado como auto-inscripción para los/as estudiantes), sólo tienes que hacer clic en el botón naranja que dice “*Matricularme*”.



QUÉ ROLES HAY EN MOODLE:

En Moodle, los roles son el conjunto de permisos que se conceden a un/a usuario/a determinado/a y que se definen de antemano, y cada rol tiene una lista de permisos, que son las acciones que los/as usuarios/as pueden realizar en la plataforma. Todos estos permisos se pueden modificar para añadir o eliminar permisos que no tienen. Por defecto, a partir de la versión 3 de Moodle, los roles predefinidos son (aparte del rol de administrador de la plataforma):

- Creador de cursos.
- Profesor: las personas con el rol de profesor pueden hacer casi cualquier cosa dentro de un curso, incluyendo añadir o cambiar actividades y calificar a los/as participantes (estudiantes). Cabe señalar que, por defecto en Moodle, los profesores pueden asignar a otros/as usuarios/as el rol de profesor sin permiso de edición y el rol de estudiante.
- Profesor sin permiso de edición.
- Estudiante.
- Invitado.
- Usuario conectado.
- Usuario conectado en la página principal.

El objetivo de los roles es restringir a los/as usuarios/as a determinadas actividades en Moodle, sin que tengan la posibilidad de hacer lo que quieran en la plataforma.

CÓMO GESTIONAR LOS ROLES EN MOODLE:

La gestión de roles y permisos en Moodle se realiza como administrador/a desde la sección “*Administración del sitio*”; allí, haz clic en “*Usuarios*” y luego en “*Permisos*”. Una vez hecho esto, podemos seleccionar la opción “*Definir roles*” y allí podemos crear o modificar roles, desde la primera pestaña: “*Gestionar roles*”.

Si una persona desea añadir permisos a determinados roles o eliminarlos, para una gestión más detallada, es necesario hacer clic en el nombre del rol en la pestaña llamada “*Gestionar roles*”: allí se pueden ver todos los permisos que tiene el rol elegido, así como los tipos de contexto en los que se puede asignar este rol y los roles que se pueden asignar, entre otros. Si una persona desea editar estos permisos, debe hacer clic en el botón “*Editar*” (situado en la parte superior) y seleccionar o deseleccionar las opciones que desea modificar.

CÓMO BLOQUEAR/DESBLOQUEAR LAS ACTIVIDADES EN MOODLE

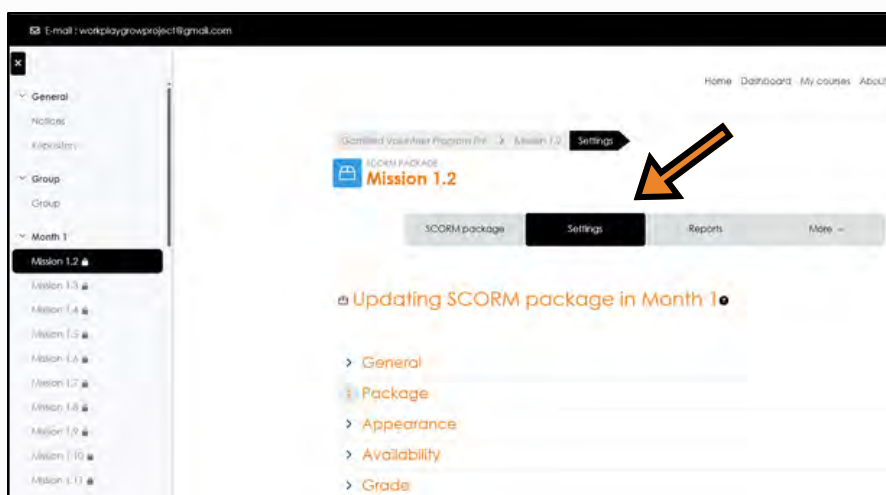
Para bloquear o desbloquear actividades en Moodle, se utiliza la opción “Restricciones de acceso” que se encuentra en la configuración de cada actividad; el/la administrador/a de Moodle debe habilitar esta opción a nivel del sitio para que los/as profesores/as puedan utilizarla.

Los pasos concretos para bloquear o desbloquear una actividad son los siguientes

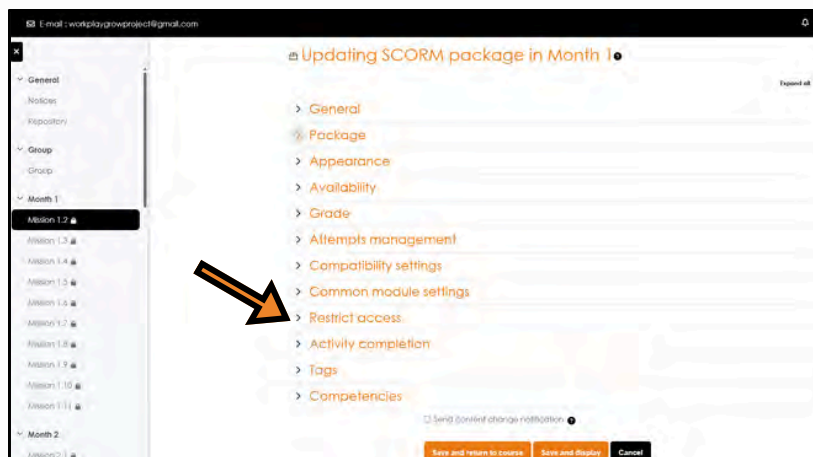
1. Habilitar la edición: si la edición no está habilitada, haga clic en el botón “Modo de edición” situado en la parte superior derecha de la página del curso.



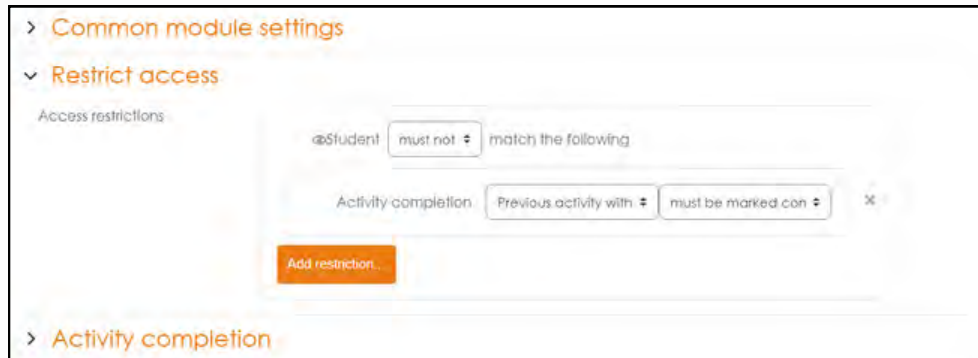
2. Selecciona la actividad: busca la actividad que deseas editar y haz clic en “Configuración”.



3. Restricciones de acceso: selecciona la opción “Restringir Acceso” en la configuración de la actividad.

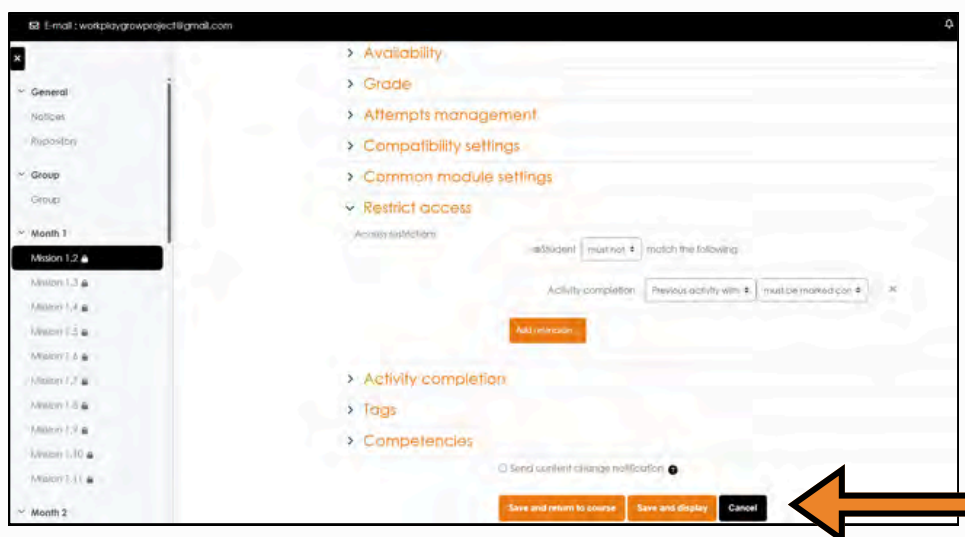


4. Añadir restricciones: haz clic en “Añadir restricción” y selecciona el tipo de restricción que deseas aplicar (por ejemplo, fecha, perfil de usuario/a, grupo, etc.). A continuación, puedes configurar la restricción definiendo los parámetros de la restricción mencionada (por ejemplo, fecha de inicio/fin, grupo específico, etc.).



The screenshot shows the 'Restrict access' section of a software interface. It features a form for defining access restrictions. The 'Access restrictions' field is set to '@Student' with a dropdown menu showing 'must not' and 'match the following'. Below this, the 'Activity completion' section has a dropdown for 'Previous activity with' and a dropdown for 'must be marked con'. An orange 'Add restriction...' button is visible at the bottom of the form. The interface also shows a sidebar with 'Common module settings' and 'Restrict access' expanded.

5. Por último, guarda los cambios: haz clic en “Guardar y mostrar” para aplicar las restricciones.



The screenshot shows the full course settings interface. The 'Restrict access' section is visible, and the 'Save and display' button is highlighted with a large orange arrow. The interface includes a sidebar with a list of modules (Mission 1.1 to Mission 1.11) and a main area with various settings tabs like 'Availability', 'Grade', 'Attempts management', 'Compatibility settings', 'Common module settings', 'Restrict access', 'Activity completion', 'Tags', and 'Competencies'. The 'Save and display' button is located at the bottom right of the settings area.

CÓMO MOSTRAR/OCULTAR LAS ACTIVIDADES EN MOODLE

Los pasos concretos para ocultar una actividad en Moodle a los/as participantes son los siguientes:

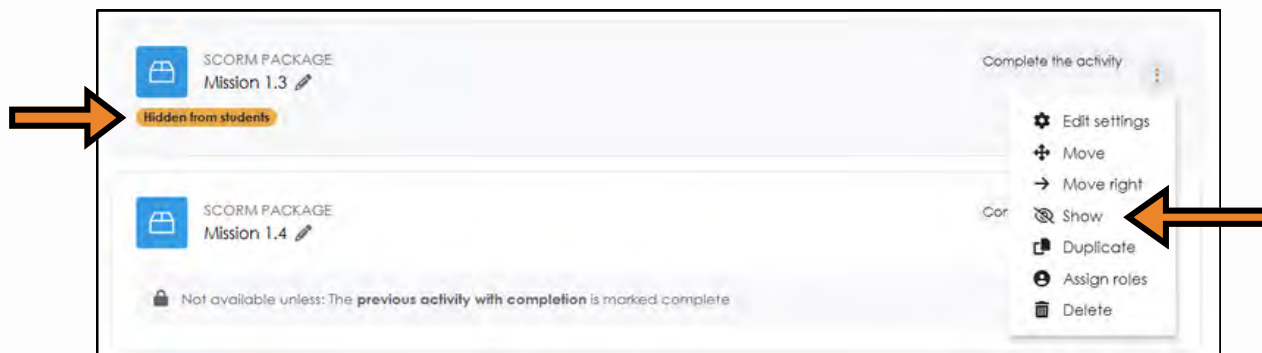
1. Habilitar la edición: si aún no está habilitada, haz clic en el botón "Modo de edición" situado en la parte superior derecha de la página del curso.



2. Identifica la actividad: busca la actividad que deseas ocultar a los/as participantes y haz clic en las opciones de la actividad, simbolizadas por 3 puntos horizontales.



3. Ocultar la actividad: si la actividad se muestra a los/as participantes, verás que hay un icono de un ojo abierto y la opción es ocultar la actividad mencionada. Al hacer clic en este icono, aparecerá uno nuevo, que será un ojo cerrado; el icono del ojo cerrado indica que la actividad está marcada como oculta para los/as participantes. Cuando una actividad está oculta para los/as participantes, también aparece un mensaje debajo del nombre de la actividad que dice *"Oculto para los estudiantes"*.



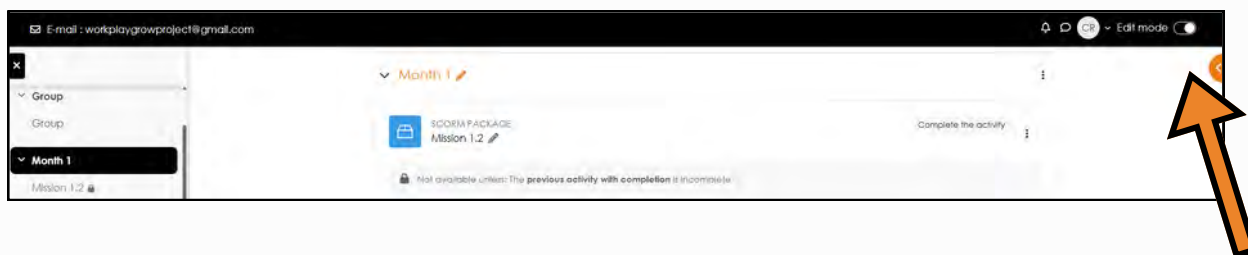
La actividad se muestra - los/as participantes pueden verla.



La actividad está oculta - los/as participantes no pueden verla.

Los pasos para mostrar una actividad oculta en Moodle son los siguientes:

1. Habilitar la edición: si aún no está habilitada, haz clic en el botón “Modo de edición” situado en la parte superior derecha de la página del curso.



2. Identifica la actividad: busca la actividad oculta que deseas mostrar a los/as participantes y haz clic en las opciones de la actividad, simbolizadas por 3 puntos horizontales.



3. Mostrar la actividad: si la actividad está oculta para los/as participantes, verás que hay un icono de un ojo cerrado y también aparece un mensaje debajo del nombre de la actividad que dice “Oculto para los estudiantes”. Al hacer clic en el icono del ojo cerrado, aparece uno nuevo, que será un ojo abierto; el icono del ojo abierto indica que la actividad está marcada como visible para los/as participantes.



La actividad se muestra - los/as participantes pueden verla.



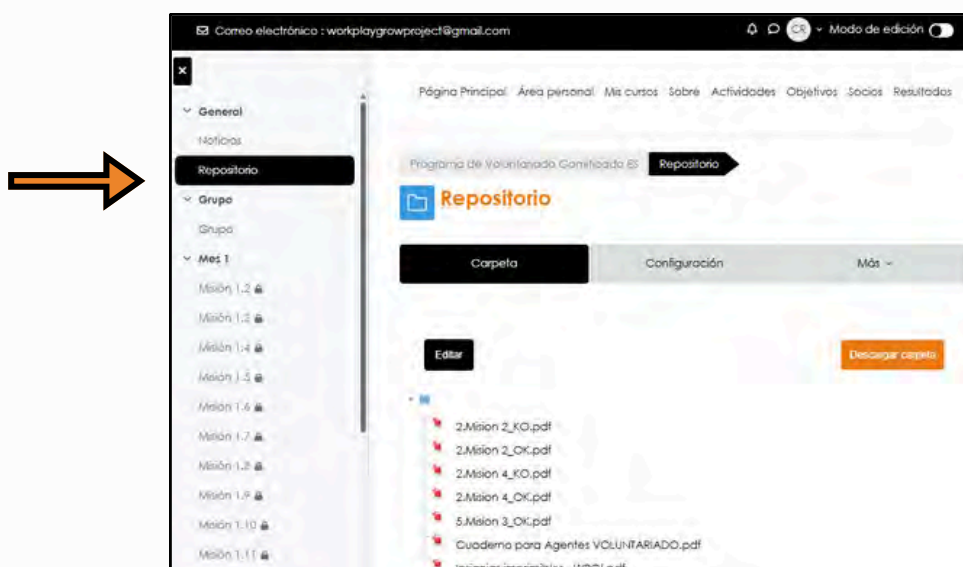
La actividad está oculta - los/as participantes no pueden verla.

4.2 RECURSOS

INSIGNIAS:

Tanto para el Programa de Prácticas Gamificado como para el Programa de Voluntariado Gamificado, se han elaborado diferentes insignias que se otorgarán a aquellos/as participantes que demuestren ciertas características e intereses personales, habilidades y competencias en el desempeño de sus funciones/tareas.

Las insignias se pueden encontrar dentro de cada curso de Moodle, en la sección General, dentro de la carpeta llamada “Repositorio”.



En concreto, las insignias mencionadas son las siguientes:

- **Aventurero/a Digital**, que representa las habilidades digitales y la curiosidad por la tecnología.



- **Mago/a de la Organización**, que representa habilidades organizativas y de planificación excepcionales.



- **Maestro/a de la Innovación**, para aquellos/as creativos/as e innovadores/as.



- **Guardián/a de la ética**, símbolo de integridad y compromiso con los valores éticos.



- **Campeón/a de la diversidad**, símbolo de la inclusión y el respeto por la diversidad.



- **Siempre A Tiempo**, simbolizando la puntualidad.



- **Cabeza en la Luna**, para los y las despistados/as.



- **Comunicador/a internacional**, con habilidades multilingües y capacidad para comunicarse eficazmente en diferentes contextos culturales.



- **Eco-guerrero/a**, para aquellos/as que demuestran su compromiso con la sostenibilidad medioambiental.



- **Artista Visual**, representante del talento artístico y la expresión visual.



- **Experto/a en Impresoras**, para aquellos/as que tienen una relación armoniosa con la tecnología de impresión.



- **El/La Perfeccionista**, aquellos/as que prestan atención a los detalles y buscan la excelencia.



- **Líder Ninja**, para los y las ágiles.



- **Gurú del Presupuesto**, para los/as maestros/as de la gestión presupuestaria.



- **Pico de Oro**, para aquellos/as comunicadores/as y amigos/as de la expresión verbal.



- **Ingeniero/a de Soluciones**, que combina habilidades técnicas y la capacidad de resolver problemas complejos.



- **Por el Buen Camino**, para aquellos/as que están progresando y avanzando en una dirección positiva.



- **Héroe/Heroína de la Colaboración**, que representa la cooperación y el trabajo en equipo.



- **Sargento/a**, para aquellas personas asertivas a las que les gusta tomar decisiones.



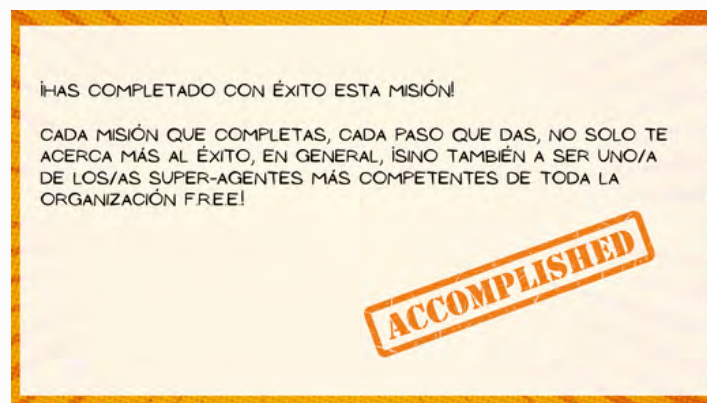
IMÁGENES PARA DAR RETROALIMENTACIÓN SOBRE LAS MISIONES:

Con el fin de que quienes desempeñan el papel de profesores/as o administradores/as puedan ofrecer a los y las participantes de sus grupos no sólo respuestas y mensajes escritos, sino también algo más visual y llamativo para ellos/as, se han creado diferentes diapositivas que se pueden adjuntar al espacio de cada misión/tarea para dar retroalimentación a los participantes.

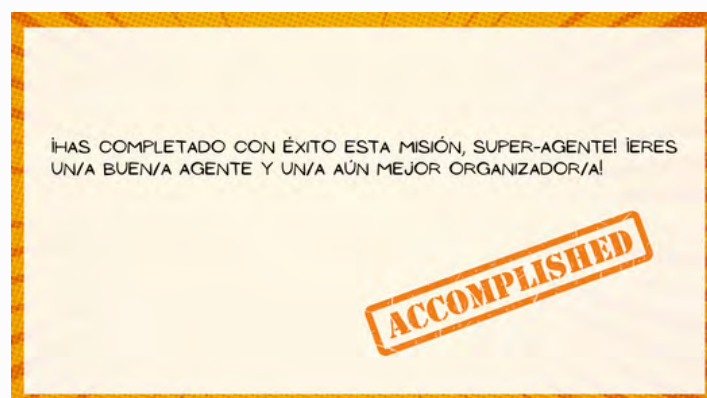
Hay 2 tipos de imágenes: por un lado, el consorcio ha diseñado algunas imágenes para felicitar a los/as participantes por haber alcanzado los objetivos de la misión/tarea, por haberla completado con éxito; y, por otro lado, algunas imágenes de ánimo para aquellas misiones/tareas en las que los/as participantes no lograron alcanzar los objetivos.

Los mensajes que se transmiten a través de las imágenes de felicitación son los siguientes:

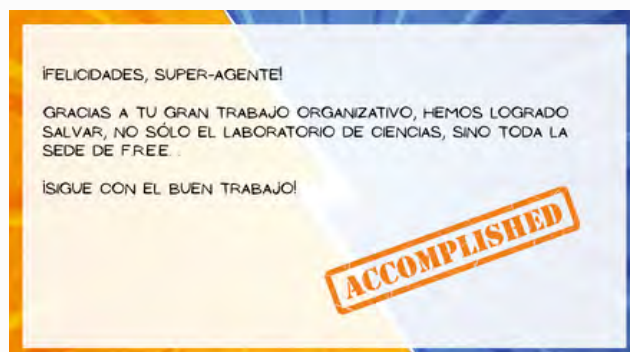
- Para misiones/tareas virtuales (las que se realizan a través de Moodle):
 - *“¡Has completado con éxito esta misión! Cada misión que completas, cada paso que das, no sólo te acerca al éxito en general, ¡sino también a ser uno/a de los/as Super-agentes más competentes de toda la Organización F.R.E.E.!”*



- *“¡Has completado con éxito esta misión, Super-agente! ¡Eres un/a buen/a agente y un/a aún mejor organizador/a!”*

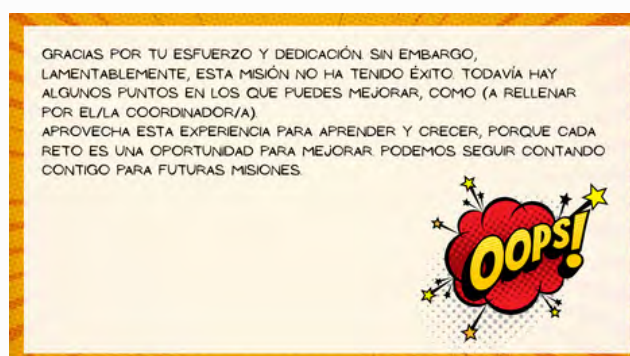


- Específicamente para la misión 2.4 (Programa de Voluntariado Gamificado):
“¡Felicidades, Super-Agente! Gracias a tu gran trabajo organizativo, hemos logrado salvar no sólo el laboratorio de ciencias, sino toda la sede de F.R.E.E. ¡Sigue con el buen trabajo!”



Los mensajes transmitidos a través de imágenes motivadoras que se pueden utilizar cuando los/as participantes no logren completar una misión o tarea son los siguientes:

- Para misiones/tareas virtuales (las realizadas a través de Moodle): *“Gracias por tu esfuerzo y dedicación; sin embargo, lamentablemente, esta misión no ha tenido éxito. Todavía hay algunos puntos en los que puedes mejorar. Aprovecha esta experiencia para aprender y crecer, pues cada reto es una oportunidad para mejorar. Podemos seguir contando contigo para futuras misiones!”*



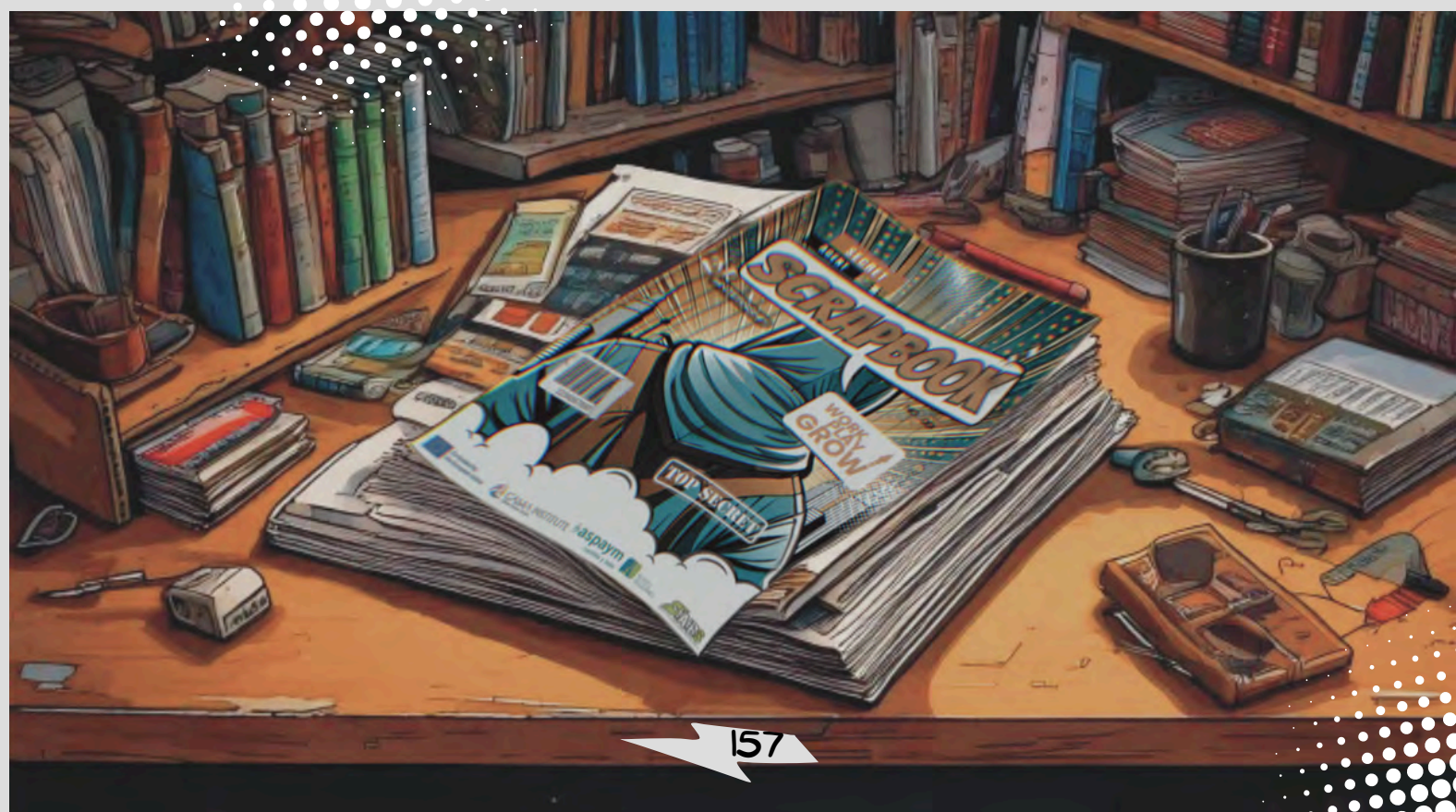
- Para misiones hechas a través de Moodle, pero también cara a cara: *“Sin embargo, desafortunadamente, esta misión no tuvo éxito. Todavía hay algunos puntos en los que puedes mejorar. Aprovecha esta experiencia para aprender y crecer, pues cada desafío es una oportunidad para mejorar. Todavía podemos contar contigo para futuras misiones”.*



CUADERNOS PARA VOLUNTARIOS/AS Y PARA BECARIOS/AS:

Dado que todo proceso de aprendizaje conlleva también una parte de reflexión personal y de evaluación de las competencias adquiridas, entre otras, el consorcio de este proyecto decidió elaborar 2 cuadernos diferentes para los y las participantes de cada programa: es decir, uno para las personas participantes en el Programa de Voluntariado Gamificado y otro para los/as participantes en el Programa de Prácticas Gamificadas.

El objetivo de estos cuadernos es permitir a los y las participantes reflexionar mes a mes, e incluso semana a semana, sobre el desarrollo de los Programas, así como sobre su propio desarrollo personal y profesional. En algunas misiones se pide a los/as participantes, tanto en el Programa de Prácticas Gamificadas como en el de Voluntariado, que dediquen un tiempo a reflexionar y evaluar por sí mismos/as diferentes aspectos de los mencionados Programas: por ejemplo, si las misiones les están resultando desafiantes, cómo se están sintiendo en la organización en la que se encuentran a medida que avanzan, etc.



4.3 ANEXOS

NARRATIVA - PROGRAMA DE VOLUNTARIADO Y DE PRÁCTICAS

EN UN TIEMPO Y UN ESPACIO INDEFINIDOS, DONDE LAS COSAS PARECÍAN IR BIEN, EN ALGÚN LUGAR PROFUNDO BAJO LA CIUDAD, EN UNA MISTERIOSA HABITACIÓN, LLENA DE DISPOSITIVOS INFORMÁTICOS, UNOS TIPOS MUY LISTOS PERO SIN VALORES MORALES, PLANEABAN UN NUEVO ORDEN MUNDIAL. UNO EN EL QUE EL CONSUMISMO Y LA LUCHA POR EL PODER SON EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA EXISTENCIA.



EMPEZARON A PLANEAR CÓMO INFILTRARSE EN TODOS LOS GRANDES SISTEMAS DE LA HUMANIDAD Y A REESCRIBIR NUESTRA FORMA DE VIVIR TAL Y COMO LA CONOCEMOS. LA GENTE EMPEZÓ A PERDER LAS HERRAMIENTAS PARA ORGANIZAR SU VIDA, ALGUNOS DE LOS VALORES FUERON ELIMINADOS DE LAS POLÍTICAS, LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL EMPEZARON A CREAR CONEXIONES FALSAS Y LOS MEDIOS EMPEZARON A TRANSMITIR NOTICIAS FALSAS, POR TODAS PARTES PROMUEVEN EL CONSUMISMO BAJO UN BELLO Y DESEADO ESTILO DE VIDA IDEAL.



LO QUE SEA

ADEMÁS, EMPEZARON A DISTRAER LA ATENCIÓN DE LA GENTE Y, PASO A PASO, EMPEZARON A LUCHAR UNOS CONTRA OTROS, EN VEZ DE COLABORAR, Y MUCHOS, MUCHOS OTROS EFECTOS NEGATIVOS DE SU PLAN.

ALGUNAS PERSONAS SE DIERON CUENTA Y EMPEZARON A BUSCAR UNA EXPLICACIÓN.



ALGO VA MAL...

¡DEBEMOS ARREGLARLO!

ESTE PROPÓSITO DE ENCONTRAR LOS MISTERIOSOS CAMBIOS EN EL MUNDO LES UNIÓ Y MOTIVÓ PARA UN OBJETIVO COMÚN: IDENTIFICAR LO QUE ESTÁ OCURRIENDO, NEUTRALIZAR LOS EFECTOS NEGATIVOS Y RESTABLECER UN NUEVO ORDEN, EN EL QUE LA GENTE PUEDA SENTIRSE SEGURA, LIBRE PARA EXPRESARSE, PARA COMUNICARSE MEJOR, PARA ESTABLECER MEJORES CONEXIONES ENTRE SÍ, PARA TOMAR DECISIONES ACERTADAS SOBRE SU VIDA Y ESTILO DE VIDA Y PARA TOMAR INICIATIVAS A FIN DE MEJORAR SU SOCIEDAD.

AUNQUE HABÍA MÁS PERSONAS CONSCIENTES DE LOS MALOS CAMBIOS, SÓLO ALGUNAS DE ELLAS ENCONTRARON EL VALOR PARA RECONSTRUIR LA SOCIEDAD.



LOS RETOS DE SER AGENTE DE FREE. NO SON FÁCILES DE SUPERAR.

NECESITAMOS TENER ALGUNAS HABILIDADES VITALES, TÉCNICAS Y BLANDAS

DEBEMOS CONOCERNOS A NOSOTROS/AS MISMOS/AS LO SUFICIENTE COMO PARA MANTENER LA ESTABILIDAD DE NUESTROS VALORES VITALES Y NO PERMITIR QUE IDEAS INMORALES CALEN EN LA SOCIEDAD.

LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN TENER LOS Y LAS AGENTES SON:



ELLOS/AS DESCUBRIERON QUE NO ESTÁN SOLOS/AS EN SU MISIÓN. CUENTAN CON EL APOYO DE ALGUNOS/AS AGENTES SECRETOS/AS, QUE YA PASARON EN SUS VIDAS POR ALGUNOS DESAFÍOS.

A FIN DE ESTAR PREPARADOS/AS PARA ENFRENTARSE A LOS OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS QUE PUEDAN APARECER DURANTE SU MISIÓN COMÚN, LOS/AS AGENTES SECRETOS/AS LES ESTÁN ENTRENANDO PARA QUE DESARROLLEN MÁS SUS PODERES ESPECIALES. ELLOS/AS SERÁN SUS MENTORES Y MENTORAS.



4.3 ANEXOS

CUESTIONARIO DE FEEDBACK PARA VOLUNTARIOS/AS QUE PARTICIPARON EN EL PROYECTO "WORK, PLAY, GROW!" - FINAL DEL PROGRAMA

Por favor, responde al siguiente cuestionario, cuyo objetivo es evaluar la experiencia general, el impacto en las habilidades y las percepciones del programa al final de las actividades.

Muchas gracias.

¿Ha cambiado tu motivación a lo largo del programa?

- Cada vez estaba más y más motivado/a.
- Cada vez estaba menos motivado/a.
- Mi motivación no ha cambiado.

¿Se cumplieron tus expectativas iniciales?

- Sí, completamente.
- Sí, parcialmente.
- No, la verdad es que no.
- No, en absoluto.

Valora tu nivel actual en las siguientes habilidades del 1 (muy bajo) al 5 (muy alto):

Empatía	1	2	3	4	5
Solidaridad	1	2	3	4	5
Adaptabilidad y flexibilidad	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Planificación	1	2	3	4	5
Organización	1	2	3	4	5
Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
Tolerancia a la Presión	1	2	3	4	5
Iniciativa	1	2	3	4	5
Responsabilidad	1	2	3	4	5
Aprendizaje entre Iguales	1	2	3	4	5

¿Cómo te han ayudado estas actividades en tu vida personal o laboral?

- Me ayudaron a aprender nuevas habilidades.
- Me hicieron sentir más seguro/a de mí mismo/a.
- Me ayudaron a trabajar mejor con los demás.
- No me ayudaron mucho.

¿Cómo valoras la plataforma digital en conjunción con las actividades presenciales para tu desarrollo?

¿Cómo calificarías el proceso de mentoría durante el programa?

1 2 3 4 5

¿Qué sentiste al asumir responsabilidades o dirigir tareas específicas? ¿Puedes nombrar alguna tarea destacada?

¿Cómo fue tu experiencia de trabajo con distintos grupos objetivo?

¿Qué planes tienes ahora que ha terminado el programa?

- Seguir estudiando o haciendo cursos.
- Buscar un empleo.
- Empezar un nuevo proyecto o actividad de voluntariado.
- Usar lo que he aprendido en mi vida diaria.
- No estoy seguro/a aún.

¿Tienes alguna otra pregunta o comentario?

¡Muchas gracias por tu tiempo!

4.3 ANEXOS

CUESTIONARIO DE FEEDBACK PARA BECARIOS/AS QUE PARTICIPARON EN EL PROYECTO "WORK, PLAY, GROW!" - FINAL DEL PROGRAMA

Por favor, responde al siguiente cuestionario, cuyo objetivo es evaluar la experiencia general, el impacto en las habilidades y las percepciones del programa al final de las actividades.

Muchas gracias.

¿Ha cambiado tu motivación a lo largo de las prácticas?

- He estado cada vez más y más motivado/a.
- He estado cada vez menos motivado/a.
- Mi motivación no ha cambiado.

¿Se han cumplido tus expectativas iniciales?

- Sí, completamente.
- Sí, parcialmente.
- No, realmente no.
- No, en absoluto.

Califica tu nivel actual en las siguientes habilidades del 1 (muy bajo) al 5 (muy alto):

Empatía	1	2	3	4	5
Solidaridad	1	2	3	4	5
Adaptabilidad y flexibilidad	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Planificación	1	2	3	4	5
Organización	1	2	3	4	5
Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
Tolerancia a la presión	1	2	3	4	5
Habilidades Técnicas	1	2	3	4	5
Gestión de las dinámicas de grupo	1	2	3	4	5
Resolución de Problemas	1	2	3	4	5
Evaluación Crítica de uno/a mismo/a	1	2	3	4	5
Iniciativa	1	2	3	4	5
Habilidades de Comunicación	1	2	3	4	5

¿Qué impacto tuvieron las actividades en tu desarrollo personal y profesional?

- Me ayudaron a aprender nuevas habilidades.
- Me hicieron sentir más seguro/a.
- Me ayudaron a trabajar mejor con los demás.
- No me ayudaron mucho.

¿Cómo evalúas la plataforma digital en relación con las actividades presenciales para tu desarrollo?

¿Cómo calificarías el proceso de mentoría que recibiste durante tus prácticas?

1 2 3 4 5

¿Cómo te sentiste al asumir responsabilidades o liderar tareas específicas? ¿Puedes nombrar alguna tarea destacable?

¿Cómo fue tu experiencia al trabajar con diferentes grupos objetivo?

¿Cuáles son tus planes ahora que has terminado las prácticas?

¿Qué habilidades técnicas fueron las más relevantes o las que más desarrollaste durante tus prácticas?

¿Tienes alguna otra pregunta o comentario?

¡Muchas gracias por tu tiempo!

4.3 ANEXOS

LIDERAZGO / EXPERIENCIA DEL/LA SUPERVISOR/A - MENTOR/A CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Estimado/a colega, durante los últimos 6 meses has desempeñado un papel fundamental como líder y mentor/a en el proyecto “Work, Play, and Grow”. El objetivo de este cuestionario es recabar tu perspectiva/opinión sobre esta experiencia. Tus respuestas son cruciales para que podamos evaluar el éxito del modelo implementado y diseñar iniciativas futuras. No hay respuestas correctas o incorrectas; valoramos tu honestidad y reflexión.

Instrucciones: Por favor, reflexiona sobre tu experiencia durante los últimos 6 meses y califica las siguientes afirmaciones en una escala del 1 al 5, siendo 1 = “Nada Eficaz” / “Totalmente en Desacuerdo” y siendo 5 = “Extremadamente Eficaz” / “Completamente de Acuerdo”.

En general, mi experiencia como líder - supervisor/a en este proyecto fue gratificante y positiva.

1 2 3 4 5

Considero que este rol contribuyó significativamente a mi propio desarrollo profesional.

1 2 3 4 5

El apoyo y la estructura proporcionados por el proyecto fueron adecuados para el desempeño de mis funciones.

1 2 3 4 5

¿Cómo de eficaz te sentiste al establecer una comunicación clara, abierta y motivadora con los/as voluntarios/as y becarios/as?

1 2 3 4 5

¿Cómo de eficaz te sentiste a la hora de organizar, delegar y supervisar el trabajo del equipo juvenil?

1 2 3 4 5

Mi capacidad para mediar en conflictos, promover el trabajo en equipo y mantener la cohesión del grupo fue adecuada.

1 2 3 4 5

Creo que pude ayudar a los/as jóvenes a identificar y desarrollar sus habilidades sociales.

1 2 3 4 5

Creo que pude orientar a los/as jóvenes en el desarrollo de habilidades profesionales específicas de su campo.

1 2 3 4 5

Mi orientación fue útil para ayudar a los/as jóvenes a reflexionar sobre sus habilidades y planificar sus próximos pasos profesionales.

1 2 3 4 5

¿Cómo de eficaz te sentiste al guiar a los/as jóvenes en la planificación y ejecución de sus propias actividades y miniproyectos?

1 2 3 4 5

Desde tu perspectiva como líder, ¿la metodología de gamificación fue una herramienta útil para mantener a los/as jóvenes motivados y enfocados?

1 2 3 4 5

Ahora soy un/a líder - mentor/a más completo/a y seguro/a.

1 2 3 4 5

Si pudieras dar un consejo a un/a futuro/a líder que vaya a asumir este mismo papel, ¿cuál sería?

En una palabra, ¿cómo describirías estos 6 meses al frente del proyecto “Work, Play, Grow!”?

GRUPO FOCAL – PREGUNTAS ORIENTATIVAS AUMENTO DE LA CAPACIDAD ORGANIZATIVA

Estrategias de Inclusión

- ¿Qué estrategias se utilizaron para garantizar la inclusión durante las actividades de voluntariado y prácticas?
- ¿Hubo algún momento concreto en el que sintieras que se logró la inclusión? ¿Y en cuál falló?
- ¿Cómo se podría mejorar el proceso de inclusión en futuros proyectos?

Impacto en la Comunidad

- ¿Cómo contribuyó el proyecto a resolver problemas de la comunidad, como el discurso de odio, los hábitos poco saludables o la falta de prácticas sostenibles?
- ¿Puedes compartir ejemplos en los que el proyecto tuvo un impacto real en la comunidad?

Desafíos Locales

- What specific social or cultural challenges exist in your local community (e.g., refugees in Poland)?
- How did the project address or try to respond to those challenges?

Organisational Development

- ¿Qué retos sociales o culturales específicos existen en tu comunidad local (por ejemplo, los/as refugiados/as en Polonia)?
- ¿Cómo abordó o intentó responder el proyecto a esos retos?

Trabajando en la Comunidad

- ¿Cómo te sentiste al trabajar directamente con personas de la comunidad local?
- ¿Hubo alguna interacción o experiencia memorable?

Sostenibilidad y Futuro

- ¿Cómo ves la implementación futura de estas actividades una vez finalizado el proyecto?
- ¿Hay prácticas o métodos que crees que deberían continuarse o ampliarse?

Apoyo Organizativo

- ¿Te sentiste apoyado/a por la organización (por ej., información, tutoría, seguimiento)?
- ¿Hubo alguna carencia en el apoyo o la comunicación?

Crecimiento Personal y Retos

- ¿A qué retos personales te enfrentaste durante el proyecto? ¿Cómo los superaste?
- ¿Qué aprendiste sobre ti mismo/a durante esta experiencia?

Aprendizajes Interpersonales y Comunitarios

- ¿Qué aprendiste al trabajar con otras personas, tanto de tu equipo como de la comunidad?
- ¿Cómo ha cambiado tu percepción de la comunidad desde el inicio del proyecto?



Echa un vistazo a otras publicaciones:



**PROGRAMA DE VOLUNTARIADO
GAMIFICADO**



**PROGRAMA DE PRÁCTICAS
GAMIFICADO**

WORK
PLAY
GROW

WORK
PLAY
GROW

WORK
PLAY
GROW

El objetivo principal del proyecto "*Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and internship programs for youth*" es desarrollar las habilidades 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 herramientas digitales como una nueva metodología en el ámbito de la educación no-formal.

WORK
PLAY
GROW

WORK
PLAY
GROW

WORK
PLAY
GROW

