



Co-funded by  
the European Union



The Gamification  
of Employment **II**

 **Manual**

**Metodológico**

Número de proyecto: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595





Co-funded by  
the European Union

# Material elaborado en el proyecto "The Gamification of Employment II"



## The Gamification of Employment **II**

**Coordinador:**

**ASPAYM Castilla y León, España**



**Socios:**

**AICSCC - Gamma Institute, Rumanía**



**CEIPES, Italia**



**Rosto Solidario, Portugal**



**Universidad Europea Miguel de Cervantes, España**





# ÍNDICE

1. Descripción del proyecto
2. Descripción de los socios
  - a. ASPAYM CyL
  - b. UEMC
  - c. GAMMA
  - d. Rosto Solidário
  - e. CEIPES
3. Descripción de los grupos objetivo
  - a. ASPAYM CyL
  - b. UEMC
  - c. GAMMA
  - d. Rosto Solidário
  - e. CEIPES
4. La gamificación virtual como herramienta pedagógica
5. Adaptaciones para jóvenes con discapacidad
6. Conclusiones metodológicas
7. Testimonios
8. Recomendaciones
9. Bibliografía



Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Descripción del proyecto





Hoy en día, el mercado laboral cambia constantemente. Este es un fenómeno difícil para la mayoría de los jóvenes, que se enfrentan a serios problemas para adaptarse a las exigencias del mismo, pero especialmente para los jóvenes con menos oportunidades.

**The Gamification of Employment II** es la segunda parte de un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea en su programa KA2 Erasmus+ Cooperación para la innovación. Comenzó en 2018 con su primera parte y ahora en 2022 hasta 2024, tendrá lugar esta segunda parte, con una duración de dos años.

The Gamification of Employment fue un proyecto en el que se utilizaron juegos de mesa y la metodología de la gamificación para dotar a los jóvenes de las habilidades y competencias blandas más demandadas en el mercado laboral actual. En esta primera parte del proyecto, se crearon y utilizaron prácticas innovadoras con la utilización de juegos de mesa en diferentes talleres. También se transfirieron metodologías de educación no formal mediante la creación de un manual que difunde la gamificación a través de trabajadores y educadores juveniles.

En esta segunda parte del proyecto, la gamificación virtual será la metodología utilizada. La creación de un ecosistema virtual de aprendizaje innovador es uno de los resultados del proyecto. En este caso, las competencias relacionadas con la informática y el manejo de las nuevas tecnologías serán las que adquieran los jóvenes. Para ello, se crea una plataforma virtual que incluye los contenidos relacionados con la materia y una evaluación por cada nivel que se gamifica. Asimismo, para la difusión de esta metodología y contenidos, y con el fin de que los trabajadores y educadores juveniles conozcan más sobre este tipo de educación no formal, se crea un manual virtual.



El objetivo principal de este proyecto se basa en la creación de una asociación de cooperación para promover la cooperación transnacional en el ámbito del trabajo con la población juvenil. El fin es desarrollar, probar y aplicar métodos innovadores que promuevan la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias de los jóvenes para abordar la transformación digital, mediante el desarrollo de la preparación, la resiliencia y las capacidades digitales.

Con estos métodos se pretende mejorar la empleabilidad de los jóvenes fomentando sus competencias, habilidades y valores, promoviendo una juventud preparada para afrontar la transformación social que se avecina.

Entre los objetivos específicos se encuentra la creación de prácticas innovadoras en el ámbito de la juventud a través del desarrollo de una metodología basada en la gamificación virtual, con la que adquirir competencias de upskilling y reskilling que favorezcan la adquisición de conocimientos y habilidades para abordar la transformación digital.

Aumentar las posibilidades de transferir metodologías innovadoras entre los trabajadores y educadores juveniles, utilizando una producción de resultados de proyectos a la que puedan acceder para entender cómo desarrollar y mejorar la empleabilidad de los jóvenes, especialmente de los jóvenes con menos oportunidades, en respuesta a la nueva realidad provocada por la crisis Covid-19. Por último, fomentar el desarrollo organizativo de 5 entidades con diversas experiencias culturales y organizativas y fortalecer su asociación para la cooperación, el desarrollo y la difusión de la producción de los resultados del proyecto creado en el ámbito de la juventud.



Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Descripción de los socios





Co-funded by  
the European Union



# fundación **aspaym** castilla y león

La **Fundación ASPAYM Castilla y León** comenzó a trabajar en 2004, doce años después de la fundación de ASPAYM en la región de Castilla y León, España.

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 Castilla y León busca ser una asociación líder, proporcionando a sus usuarios objetivo las herramientas necesarias para lograr esa misión. Este objetivo se consigue a través de la calidad de sus programas y actividades, la investigación y el uso adecuado de las nuevas tecnologías.

ASPAYM CyL cuenta con un departamento de juventud centrado en actividades con jóvenes. Este departamento es miembro activo del Consejo Regional de Juventud de CyL, y también es miembro del Consejo Permanente de Juventud de la Provincia de Valladolid. También formamos parte de la red de puntos de información juvenil de la provincia de Valladolid, lo que convierte a ASPAYM en la única organización juvenil con nivel de diversidad que cumple con todo lo anterior.





El departamento de juventud de ASPAYM CyL desarrolla multitud de actividades (promoción, educación no formal, empleo), así como años de experiencia y múltiples premios.

También se desarrolla el proyecto de sensibilización "Ponte en mis zapatos", cuyo objetivo principal es la normalización de la discapacidad en escuelas, centros comunitarios, organizaciones juveniles, etc. En los últimos años, la organización ha apostado por el uso de la gamificación como metodología en actividades de educación no formal. En este sentido, ASPAYM CyL ha desarrollado juegos de mesa, videojuegos, escape rooms y manuales basados en esta técnica para trabajar con jóvenes, siempre desde una perspectiva inclusiva con el fin de garantizar la igualdad de acceso de los jóvenes con discapacidad a todos los recursos disponibles.

Además, dentro de ASPAYM contamos con un proyecto llamado JAVACOYA, que nace con la pretensión de dar un servicio personalizado a nuestros clientes y superar los retos diarios que marca el mercado. Además, ofrece una amplia gama de recursos, todos ellos orientados a la optimización y el beneficio, con total adaptación a sus necesidades, tales como diseño de páginas web accesibles, actualización web o desarrollo de software a medida.



Co-funded by  
the European Union



**Universidad Europea  
Miguel de Cervantes**

La **Universidad Europea Miguel de Cervantes** es una universidad privada, joven y dinámica que desarrolla una docencia de calidad dirigida a los estudiantes y basada en la atención personalizada, los grupos reducidos y las prácticas en empresas. Asimismo, la labor investigadora centra sus esfuerzos en materializar los avances científicos, socioeconómicos y medioambientales de nuestro entorno.

Fundada en 2002, la UEMC cuenta en la actualidad con más de 4.500 Alumnos, 400 Profesores e Investigadores y Personal de Administración y Servicios en su campus de Valladolid, y dispone de una oferta formativa de 17 Titulaciones Oficiales, 5 Dobles Titulaciones, 5 Titulaciones Internacionales y 12 Másteres Oficiales y numerosos estudios de Postgrado. Asimismo, pone en marcha diversas actividades de Extensión Universitaria (Congresos, Jornadas, etc.), Formación Complementaria y Cursos de Español para Extranjeros.

La Universidad Europea Miguel de Cervantes acompaña a los alumnos en su proceso de aprendizaje y proyectos de futuro. Los alumnos tienen a su disposición un profesorado con un perfil académico y profesional altamente especializado que trabaja con los métodos más innovadores para ayudar a potenciar al máximo sus capacidades tanto personales como técnicas. Las enseñanzas que reciben los alumnos generan las aptitudes y valores imprescindibles para insertarse con éxito en el mercado laboral.



Ha diseñado toda su política educativa: recursos humanos y técnicos, infraestructura y organización de la propia universidad, para que los alumnos puedan beneficiarse de los más altos estándares educativos.

La Universidad está a la vanguardia en el desarrollo de un apoyo personalizado eficaz, tutorías que ayudan a reforzar las capacidades y potenciar los resultados, educación a través de las modernas tecnologías de la información y la comunicación, así como la oferta de clases de idiomas para avanzar en los estudios de los alumnos.

Desde sus aulas, los alumnos podrán poner en práctica todos los conocimientos que van adquiriendo, concienciándoles desde el primer momento de las exigencias del mundo empresarial. Esto les permitirá desarrollar su creatividad, sus habilidades comunicativas y su espíritu emprendedor como algunos de los elementos clave que reforzarán su entrada en el mercado laboral.

En definitiva, lo que define su oferta académica presencial y online es la calidad, la innovación en el proceso de enseñanza y la orientación hacia la empleabilidad de todos y cada uno de nuestros alumnos. Quieren conectar estos tres elementos en cada alumno para acompañarles en su camino hacia convertirse en profesionales competentes, íntegros y llenos de talento.



Universidad Europea  
Miguel de Cervantes



Co-funded by  
the European Union



# GAMA INSTITUTE

Sănătate, Educație, Cercetare

El objetivo de **Institute for Research and Study of Quantic Consciousness - 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, en particular a través de programas de formación, talleres, servicios psicológicos y asistencia psicológica, asesoramiento, psicoterapia y formación de especialistas; asimismo, otro objetivo es facilitar la cooperación entre especialistas rumanos de los campos mencionados anteriormente y otros especialistas del área internacional. Gamma Institute tiene tres departamentos:

**Gamma Training - departamento de educación** que cuenta con 2 escuelas de formación: la Escuela de Formación Sistémica (acreditada por la Asociación Rumana de Psicólogos) y la Escuela de Reconstrucción del Yo (desarrollo personal para adultos). En ambas escuelas, cada semana, los participantes experimentan nuevos instrumentos de desarrollo personal y formación.

**Gamma Clinic Psychology - departamento de salud e intervención.** Cuenta con Gamma Kids (dirigido a niños y padres) y Gamma Family Academy (servicios psicológicos y de desarrollo personal para toda la familia). En este departamento se ofrecen diferentes servicios psicológicos, en sesiones individuales, de pareja, familiares o de grupo y talleres sobre temas de interés.



Co-funded by  
the European Union



**Gamma Projects & Research** es el departamento que desarrolla proyectos e investigaciones europeas en el ámbito de la psicología, con el objetivo de promover el autoconocimiento y potenciar los beneficios del estado mental en la calidad de vida individual y familiar. También, a través de este departamento, realizamos movilidad e intercambios de buenas prácticas para psicoterapeutas y estudiantes de la escuela de formación en psicoterapia sistémica.



# GAMA INSTITUTE

Sănătate, Educație, Cercetare





# ROSTO SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

**Rosto Solidário** es una ONGD (organización no gubernamental para el desarrollo) portuguesa creada en 2007. El trabajo de RS pretende fomentar la ciudadanía global y la solidaridad mejorando el desarrollo humano y social de las comunidades locales. Los principios básicos de RS son la participación cívica, la integración social, la solidaridad, el trabajo en red y la asociación.

El ámbito de trabajo de la organización incluye cuatro áreas principales: Cooperación Internacional al Desarrollo, Educación para la Ciudadanía Global, Voluntariado y Apoyo Social a la Familia. La equidad de género, los derechos humanos y la inclusión social se abordan como cuestiones transversales en todos los programas implementados. Asimismo, Rosto Solidário adopta enfoques de Educación No Formal para fomentar las oportunidades de aprendizaje permanente siguiendo el Marco de Ciudadanía Global.

RS busca la transformación social mediante la concienciación crítica sobre las desigualdades existentes, la promoción de la participación ciudadana y el diálogo intercultural, así como el fomento de la solidaridad y la acción en favor del bien común y el cambio social.



El estatuto jurídico de utilidad pública de RS como ONG fue reconocido por el Ministerio de Asuntos Exteriores en 2008. RS es miembro de la Junta Directiva de la Plataforma Portuguesa de ONGD y está representada en el Grupo de Trabajo sobre Educación para el Desarrollo y Ciudadanía Global.

RS es una organización de acogida y de envío acreditada para proyectos del Servicio Voluntario Europeo desde 2011. En los últimos dos años, RS ha aumentado su trabajo con los jóvenes a nivel local, añadiendo a este nivel la perspectiva de la comprensión global del mundo, así como brindando a los participantes la oportunidad de participar en experiencias internacionales de movilidad de aprendizaje, especialmente alineadas con el programa Erasmus+. A nivel local, RS es miembro de la Rede Social do concelho de Santa Maria da Feira (red local de 115 organizaciones que prestan servicios sociales - siguiendo las directrices del Plan Nacional de Acción para la Inclusión). Dentro de esta red, RS ha sido galardonada cuatro veces con un reconocimiento a su labor de fomento del trabajo voluntario y de apoyo al desarrollo de las comunidades locales.

En el ámbito local, Rosto Solidário trabaja siempre con las escuelas, sensibilizando y formando a la comunidad escolar en temas de derechos humanos y ciudadanía global, concienciando y colaborando en iniciativas de promoción dentro de la Campaña Mundial por la Educación, por ejemplo en las escuelas. Rosto Solidário ha defendido el derecho a la educación a nivel nacional e internacional.



ROSTO  
SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento



Co-funded by  
the European Union



# CEIPES

- CENTRO INTERNAZIONALE
- PER LA PROMOZIONE
- DELL'EDUCAZIONE
- E LO SVILUPPO

**CEIPES–International Centre for the Promotion of Education and Development** es una asociación mundial sin ánimo de lucro fundada en Palermo en 2007 y con antenas en otros 8 países europeos.

CEIPES cree que la educación y el desarrollo son valores fundamentales para lograr la paz y la dignidad de todos los seres humanos. Cada individuo y cada comunidad tienen el potencial para realizar sus derechos. CEIPES actúa como facilitador para activar a la comunidad, a través de un enfoque educativo para crear y transformar energía y recursos. Este proceso es necesario para el desarrollo tanto individual como social. Su misión es fomentar y apoyar el desarrollo sostenible de las comunidades locales y la capacitación de los individuos a través de la educación y la formación, los derechos humanos y la cooperación internacional.

CEIPES trabaja a nivel local, europeo e internacional en sinergia con más de 100 organizaciones, organismos e instituciones con el objetivo de mejorar las metodologías y tecnologías en el campo de la educación, desarrollar estrategias innovadoras y herramientas participativas en el trabajo con jóvenes y adultos, en el ámbito de la educación y la investigación a través de la cooperación local e internacional.





A nivel local, CEIPES coordina la Red CEIPES, que tiene su sede en Sicilia y cuenta con más de 40 miembros entre organizaciones y organismos públicos y privados. El objetivo de la red es promover la cooperación entre las diferentes partes interesadas a nivel local y facilitar el acceso a las oportunidades europeas, como las movilidades de aprendizaje y la cooperación europea.

A nivel europeo e internacional, CEIPES trabaja en estrecha colaboración con más de 50 ONG, universidades y organismos públicos. El objetivo común de todos los socios es lograr un cambio positivo, facilitar la cohesión social en el respeto de los derechos humanos y la participación activa de todos los individuos para su plena realización personal y colectiva.

CEIPES cuenta con 4 unidades que tratan temas diferentes:

- Innovación en ICT y STEAM
- Sostenibilidad, Medio Ambiente y cambio Climático
- Arte, Cultura y Creatividad
- Educación y Necesidades Especiales
- Desarrollo Local e Inclusión Social
- Educación y Sensibilización en Derechos Humanos, defensa y lucha contra la discriminación
- Salud, Alimentación, Deporte y Educación al aire libre
- Desarrollo de las capacidades de las organizaciones del tercer sector, los centros educativos y el sector público

**CEIPES** ● CENTRO INTERNAZIONALE  
● PER LA PROMOZIONE  
● DELL'EDUCAZIONE  
● E LO SVILUPPO



Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Descripción de los grupos objetivo





Co-funded by  
the European Union

# fundación aspaym castilla y león

**ASPAYM Castilla y León** es una organización que trabaja con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en general y con lesión medular en particular. Actualmente, contamos con más de 2000 socios en toda la comunidad y más de 200 trabajadores.

Desgraciadamente, las personas con discapacidad se enfrentan a diario a barreras de acceso para su plena inclusión social (barreras arquitectónicas, accesibilidad digital, barreras laborales...). Éstas pueden analizarse y reflejarse en diferentes ámbitos de la persona: estado físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales, acceso al empleo y recursos educativos y socioculturales.





**Educación.** El proceso de inclusión escolar de las personas con discapacidad está relativamente estancado. Poco a poco se va recuperando la incorporación de los alumnos con discapacidad al sistema educativo general, pero sin embargo las medidas no han incorporado plenamente a los jóvenes con discapacidad al sistema escolar general.

**Empleo.** Los jóvenes con discapacidad encuentran muchas barreras para acceder al mundo laboral: falta de oportunidades, salud o enfermedad de larga duración y falta de cualificación o experiencia.

**Salud.** Muchos jóvenes con discapacidad padecen enfermedades crónicas que les ocasionan problemas de salud crónicos, ya sean físicos o psicológicos.

**Relaciones sociales y familiares.** Se reducen las relaciones sociales y el acceso a actividades socioculturales, ocio y tiempo libre, lo que provoca sensación de aburrimiento y escaso desarrollo personal.

De esta forma, y siguiendo la propuesta principal de este proyecto, que trabaja para minimizar los riesgos de exclusión social, incluimos en nuestro grupo objetivo a jóvenes, de entre 16 y 30 años. Este grupo incluye a personas con y sin discapacidad. En cuanto a las personas con discapacidad, existen diferentes tipos: la discapacidad más común y extendida es la física. La mayoría necesita una silla de ruedas para poder desplazarse. Otros tipos de discapacidad que podemos encontrar en nuestro colectivo son la discapacidad intelectual o la ceguera.



Universidad Europea  
Miguel de Cervantes

La UEMC imparte titulaciones presenciales y online. Como es habitual, los alumnos de las titulaciones presenciales tienen una edad comprendida entre los 18 y los 24 años, mientras que los alumnos de las titulaciones virtuales tienen una edad comprendida entre los 18 y, en algunos casos, por encima de los 50 años, debido a que muchos de estos alumnos están trabajando y optan por la educación online para conciliar su trabajo con los estudios. Los alumnos pertenecen a tres facultades: Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Escuela Politécnica. También hay un porcentaje reducido de estudiantes de máster (10%) y de doctorado (<1%).

Los alumnos que suelen participar en este tipo de proyectos son los de primer y segundo curso de los grados, que suelen estar más abiertos a actividades extraacadémicas. Dado que los horarios de los grados están fijados de manera que tengan las mañanas o las tardes libres, los alumnos disponen de mucho tiempo para participar en otro tipo de actividades.

La UEMC lleva apostando por proyectos de innovación educativa desde el curso 2016-17, lo que hace que los alumnos estén familiarizados con iniciativas como este proyecto.

Al terminar sus estudios, los estudiantes solían tener dificultades para encontrar trabajo debido a su falta de experiencia y a su juventud. Por eso, la UEMC hace especial hincapié en el trabajo de las habilidades blandas.



Además de las iniciativas de innovación educativa, la UEMC imparte charlas de orientación laboral y cuenta con programas de apoyo a alumnos con necesidades especiales. Además, la UEMC cuenta con un programa de seguimiento de la evolución de los alumnos, que puede ser solicitado por aquellos padres o tutores que deseen estar informados de la evolución de sus hijos.





**Gamma Institute** aplica las herramientas desarrolladas en este proyecto a los siguientes grupos destinatarios:

- Jóvenes con problemas psicológicos como: bajo nivel de autoestima, episodios ansiosos o depresivos, acoso escolar u organizacional, dificultades en las transiciones de la vida (inicio de la vida independiente en jóvenes, divorcio, transiciones de carrera - profesionalización), etc. Este grupo objetivo está seleccionado del departamento de salud – Gamma Clinic Psychology (clientes de psicoterapia y participantes en eventos Gamma)
- Profesionales del ámbito de la educación y la psicología: personas que trabajan con jóvenes y con personas con problemas psicológicos, profesores y orientadores escolares/profesionales, psicoterapeutas sistémicos, psicólogos clínicos, etc.
- Futuros profesionales de la Psicología: estudiantes de Psicología (licenciatura y máster), que estén realizando prácticas en el Gamma Institute People (de todas las edades) de la ciudad de Iasi que estén interesadas en el proceso de desarrollo personal.





El principal impacto que queremos lograr a través de las actividades de este proyecto es ayudar a los jóvenes a aumentar su autoestima, aumentar su confianza para expresar a través del teatro sus emociones y ser conscientes de las partes de su interior que quieren desarrollar más y también, hoy en día, reconstruir la conexión social entre las personas, ya que, desde que comenzó el contexto pandémico, la gente, incluso los jóvenes están cada vez más aislados.

Para los animadores juveniles, psicoterapeutas y otros especialistas en educación no formal, el impacto serán las competencias que lograrán para aplicar la metodología en su grupo destinatario directo. No sólo aprenderán a aplicar la metodología, sino, en general, a utilizar el teatro u otros métodos no formales innovadores en su trabajo diario.







Co-funded by  
the European Union



ROSTO  
SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

La Educación para la Ciudadanía Global es un área central en **Rosto Solidário** ya que busca la transformación social mediante la concienciación crítica de las desigualdades existentes, la promoción de la participación ciudadana y el diálogo intercultural, así como el fomento de la solidaridad y la acción hacia el bien común y el cambio social.

RS siempre trabaja con las escuelas concienciando y formando a la comunidad escolar en temas de Derechos Humanos y Ciudadanía Global, concienciando y trabajando juntos en iniciativas de defensa dentro de la Campaña Mundial por la Educación.

Además, como ONG para el Desarrollo, Rosto Solidário participó en el proceso de construcción de la Agenda de Sostenibilidad a nivel nacional mediante la participación en eventos de consulta pública y otras iniciativas participativas relacionadas con los ODS. Después de 2015, como miembro de la Plataforma Portuguesa de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD), Rosto Solidário ha participado en iniciativas de difusión y seguimiento de los ODS y en el trabajo que la organización promueve busca alcanzar los indicadores de los ODS (a nivel local y nacional).



Así, Rosto Solidário demuestra una amplia experiencia en el desarrollo de proyectos medioambientales y de economía sostenible. Sendo esta outra das competências-chave mais em demanda hoy en día, RS será el socio adecuado para promover dicha competencia en el ecosistema de aprendizaje gamificado del proyecto.

El grupo destinatario incluye a jóvenes, de entre 16 y 30 años, con barreras sociales y/o económicas.





# CEIPES

- CENTRO INTERNAZIONALE
- PER LA PROMOZIONE
- DELL'EDUCAZIONE
- E LO SVILUPPO

**CEIPES - International Centre for the Promotion of Education and Development** - trabaja en diferentes ámbitos de intervención, con diferentes grupos destinatarios: jóvenes, adultos, inmigrantes, jóvenes desfavorecidos, ninis, mujeres, educadores, profesores y estudiantes, miembros de instituciones públicas, desempleados.

En cuanto a los destinatarios de este proyecto, se trata de un colectivo muy amplio y en todos ellos se ha identificado la necesidad de generar metodologías innovadoras que potencien la empleabilidad de los jóvenes y favorezcan la formación mediante el reciclaje y la readaptación hacia la transformación digital. En concreto, los destinatarios directos del proyecto son educadores, animadores juveniles, líderes juveniles y/o orientadores laborales dedicados a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Los resultados de este proyecto proporcionan una metodología innovadora que potenciará las competencias más valoradas por los empleadores en la actualidad, directamente relacionadas con las competencias digitales, la resiliencia y la innovación.





Además, se consideran destinatarios potenciales los jóvenes en general y los jóvenes con menos oportunidades (discapacidad, trastornos mentales, obstáculos sociales y/o económicos, inmigrantes, etc.) que necesitan mejorar su empleabilidad, bien para acceder al mercado laboral actual, bien para adaptar sus competencias y/o conocimientos a los demandados actualmente por los empleadores.

Por último, profesionales de entidades sociales que también necesiten reciclar y/o readaptar sus conocimientos y habilidades relacionados con la transformación digital y la resiliencia, y empresas y otros agentes económicos y/o administraciones públicas interesadas que necesiten implementar los resultados del proyecto en sus estructuras profesionales.



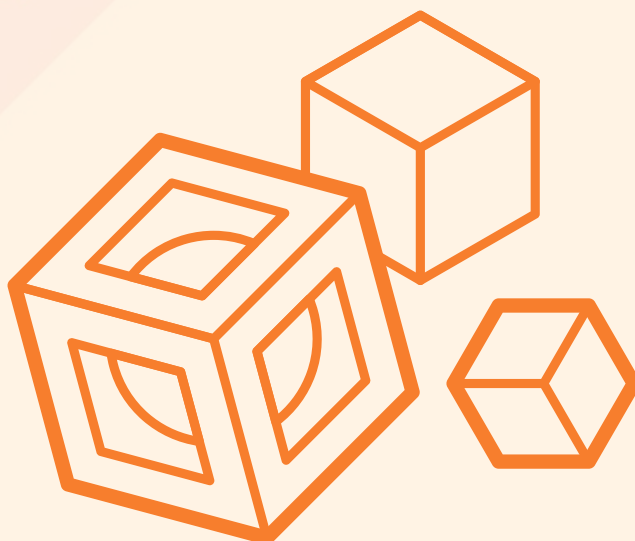


Co-funded by  
the European Union



The Gamification  
of Employment **II**

# La gamificación virtual como herramienta pedagógica





# ¿Qué es la gamificación?

## Definiciones basadas en el sistema:

- "Uso de mecánicas de juego en un contexto no lúdico" (Deterding, Dixon, Khaled & Nacke, 2011).
- "Uso de elementos de juego y técnicas de diseño de juegos en entornos no lúdicos" (Werbach, 2012).

La forma más utilizada es la denominada Puntos, Insignias y Tablas de Clasificación (PBL), en la que la gamificación consiste únicamente en un sistema para medir el éxito o el fracaso y recompensas o castigos basados en el mismo.

## Definiciones basadas en la experiencia:

- "Uso intencionado de elementos de juego para lograr una experiencia jugable en tareas y contextos ajenos al juego" (Seaborn y Fels, 2015).
- "Práctica de realizar actividades similares a un juego para hacerlas más interesantes o divertidas" (Cambridge Dictionary online.2019).

Estos autores hacen hincapié en que las tareas que deben realizar los usuarios tengan aspecto de juego, o al menos que se identifiquen claramente como juegos, vistiéndolos con una capa lúdica evidente. Un sistema gamificado debe contener la esencia del juego, sin embargo, no tiene por qué tener la apariencia externa de un juego. Estar dentro de un sistema gamificado no implica necesariamente que se esté jugando explícitamente. De hecho, se puede experimentar la gamificación sin ser consciente de ello.



# ¿Qué es la gamificación?

## Definiciones basadas en el comportamiento de los usuarios:

- "La gamificación es el uso de mecánicas de juego, percepciones y pensamiento de juego para involucrar a las personas, motivarlas a la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas" (Kapp, 2012).
- "La gamificación es el proceso de tomar algo que ya existe (un sitio web, una aplicación corporativa, una comunidad virtual) e integrar mecánicas de juego para motivar la participación, comprometer y fidelizar." (Bunchball, 2018).

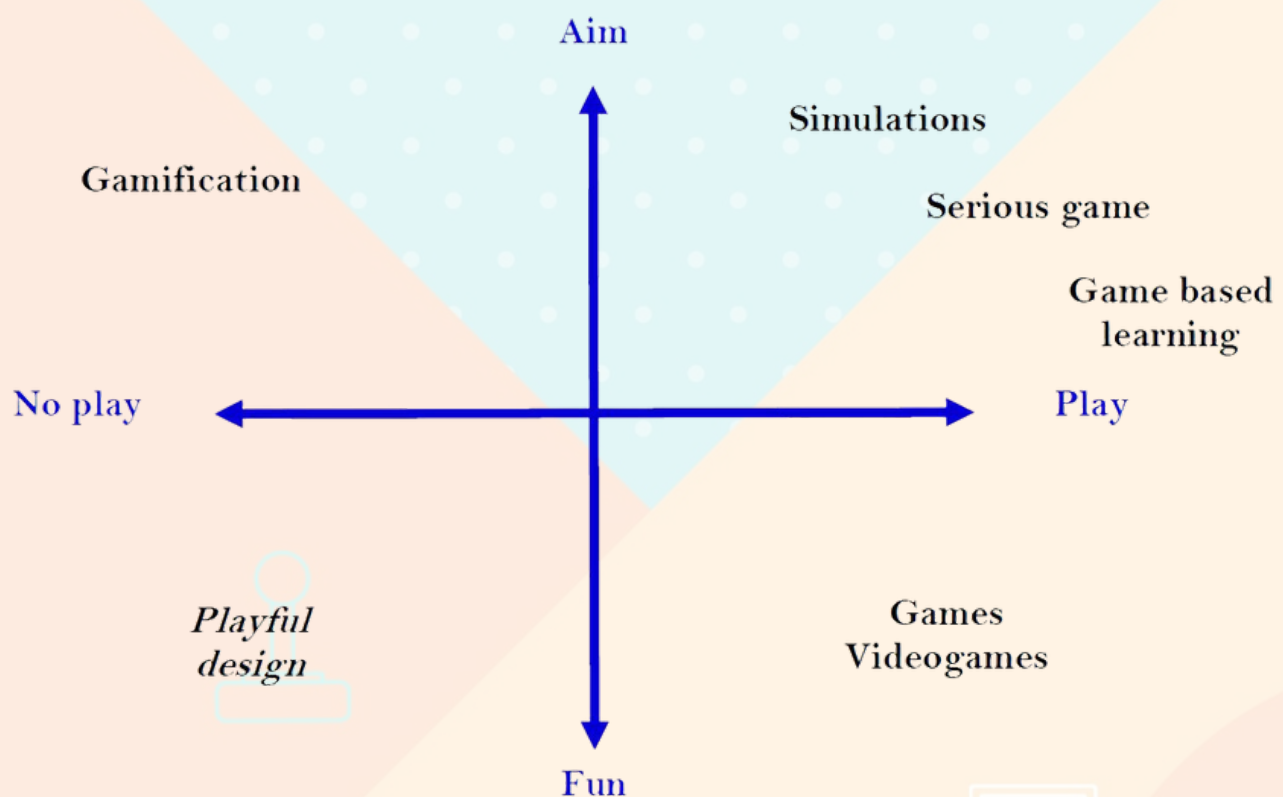
Estos autores hablan de modificar el comportamiento de los usuarios para modificar la motivación por la que actúan. Si el sistema original no les ofrece suficiente motivación (clases aburridas, rehabilitación tediosa, etc.), buscan un complemento que les haga cambiar de punto de vista.





## ¿Qué no es gamificación?

A menudo se confunden varios conceptos con la gamificación. Varios de estos conceptos pueden verse en la siguiente imagen, en la que tenemos dos ejes. El eje horizontal indica si la actividad se realiza para jugar o no. El eje vertical indica si la actividad tiene un objetivo concreto o si se realiza por diversión.



Las **simulaciones** son recreaciones de situaciones reales en un entorno seguro, normalmente con fines didácticos. Los simuladores de vuelo o de conducción son ejemplos comunes.





## ¿Qué no es gamificación?

Un **juego serio** es un juego que ha sido diseñado desde el principio con una finalidad, que puede ser educativa, económica, sanitaria, militar, etc. El usuario juega y probablemente se divierte, pero jugar le permite alcanzar el objetivo para el que se creó ese juego. El proyecto Gammopoly, liderado por el Instituto Gamma y en el que participaron varios de los socios de este consorcio, es un ejemplo de juego serio.

El **aprendizaje basado en juegos** es una metodología de enseñanza que utiliza juegos existentes que no fueron creados con fines educativos, para promover el aprendizaje o el desarrollo de habilidades. El proyecto La gamificación del empleo, predecesor del proyecto actual, es un ejemplo de aplicación de esta metodología.

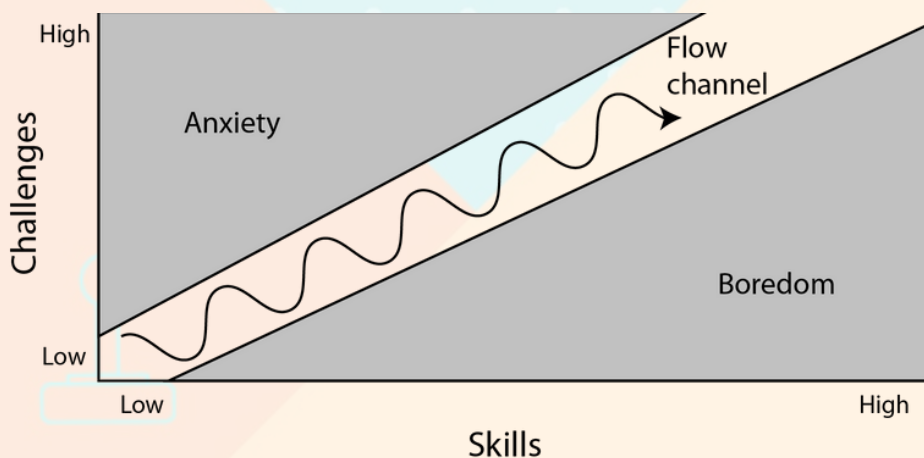
El **diseño lúdico** busca modificar o transformar cualquier interacción que una persona tiene con un producto o servicio, para que además de cumplir con su propósito original, sea una experiencia divertida. Hay infinidad de ejemplos que se pueden ver en youtube buscando The Fun Theory. El vídeo de la Escalera del Piano es uno de los más ejemplares.





## ¿Por qué es útil la gamificación?

La gamificación se utiliza para ser implementada en actividades que, en sí mismas, no son divertidas. En consecuencia, el principal objetivo que persigue es motivar a los usuarios y hacer que pasen un buen rato o se diviertan realizando dicha actividad. En definitiva, a través de la Gamificación pretendemos que el usuario se implique más en la realización de una tarea y le dedique más tiempo. Esta situación se conoce en psicología como flow, término definido inicialmente por Mihaly Csikszentmihalyi (1975). Así, el flow es el estado mental en el que una persona está tan inmersa e implicada en algo que apenas percibe el paso del tiempo.



La figura muestra en el eje horizontal el nivel de habilidad o talento que tienen los usuarios con respecto a las tareas a las que se enfrentan. El eje vertical muestra el grado de dificultad de las tareas o retos que se ofrecen al usuario. Si la habilidad del usuario es alta pero el reto es fácil, el usuario puede aburrirse. Por el contrario, si la tarea es difícil y el nivel del usuario es bajo, éste puede experimentar frustración. Cuando el grado de dificultad coincide con el nivel del usuario, se entra en lo que se conoce como canal de flujo. La gamificación permite ampliar el canal de flujo.

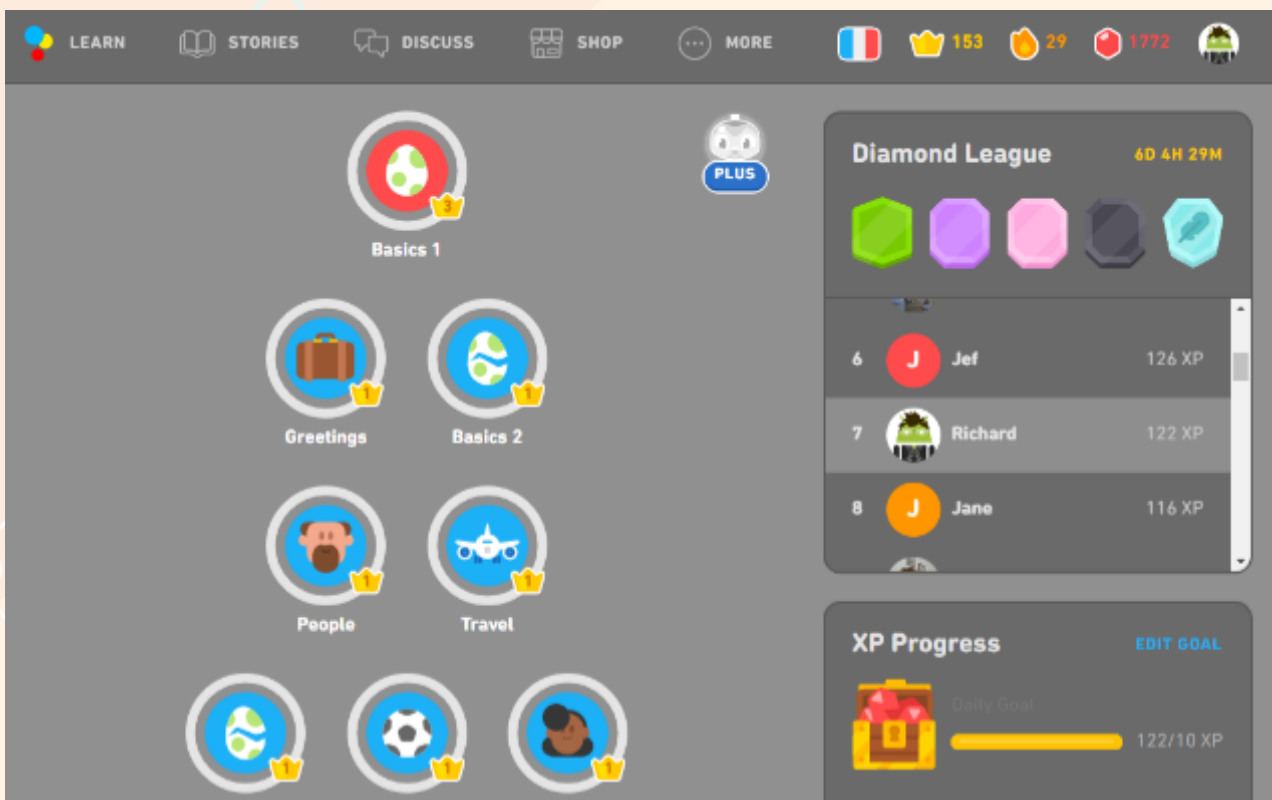


# Ejemplos de gamificación

Existen cientos o miles de ejemplos de Gamificación en la red. Veamos dos ejemplos muy conocidos.

## Duolingo

Duolingo ha cambiado la forma en que la gente aborda el aprendizaje de un nuevo idioma por un enfoque integral para que aprender un idioma sea divertido. Duolingo se dio cuenta de que aprender un nuevo idioma puede ser una tarea difícil, por lo que asoció las clases de idiomas con tareas similares a un juego para ayudar a los usuarios a retener realmente la información. Gamificar toda la experiencia de aprendizaje con puntos, insignias, rachas de aprendizaje, funciones sociales, recompensas y mucho más, ayuda a impulsar y motivar a los usuarios en sus estudios.





# Ejemplos de gamificación

## Nike Run Club (NRC)



Nike sabe que, para muchas personas, el principal obstáculo para un entrenamiento constante es la falta de motivación. Sin un compañero de carrera, un entrenador personal o algún otro tipo de estímulo, es fácil que la gente abandone el hábito, o incluso que no llegue a empezar. El NRC ofrece ayuda para superar esa falta de motivación, animando a la gente a seguir entrenando y a alcanzar sus objetivos -con seguimiento por GPS, entrenamientos de carrera guiados, planes de entrenamiento personalizados y la motivación de amigos y otros usuarios- sin dejar de divertirse por el camino.

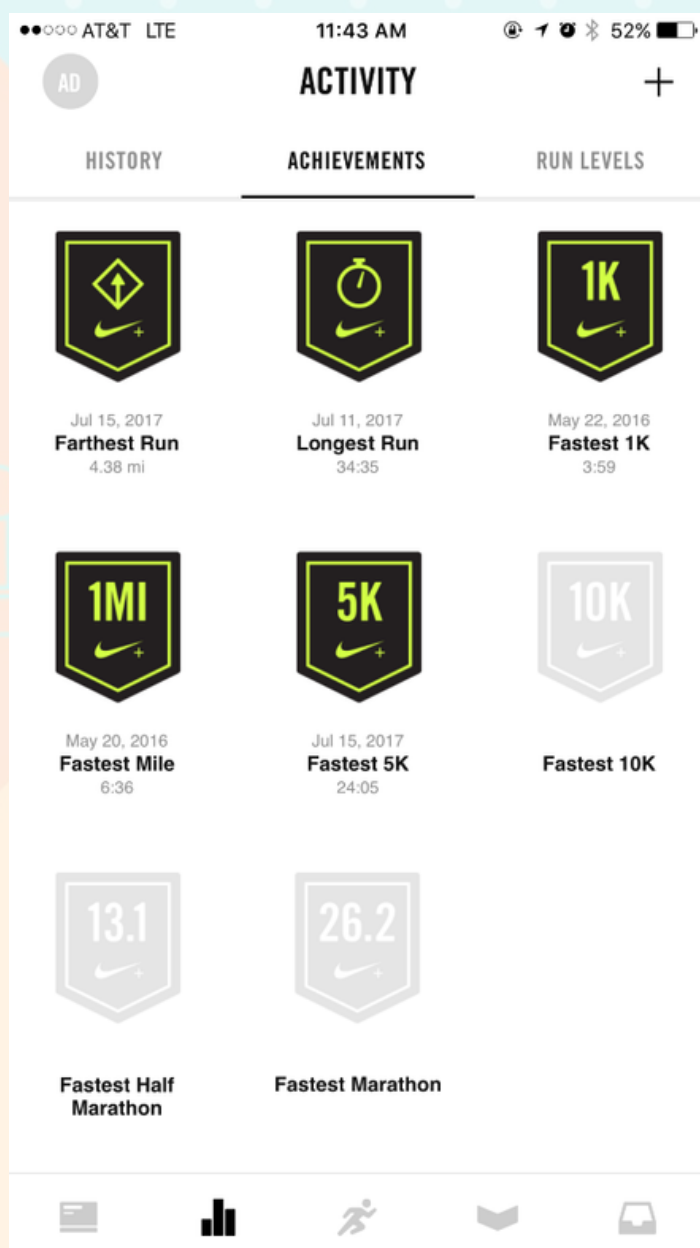
La aplicación NRC incluye elementos de gamificación para fomentar el compromiso y la retención de los usuarios, a la vez que hace que el entrenamiento sea agradable. La aplicación anima constantemente a los usuarios a registrar sus sesiones y a participar en retos organizados con otros compañeros de carrera. Muchos de los retos aparecen como coloridos modales a pantalla completa que ofrecen premios a los participantes. Cada reto es accesible sólo durante un tiempo limitado: esta urgencia da a los usuarios indecisos un empujón extra para comprometerse. Una vez pasada la emoción inicial de una nueva aplicación, mantener la motivación de los usuarios puede ser un reto. Celebrar el progreso es una forma eficaz de mejorar el compromiso de los usuarios durante y mucho después de la incorporación inicial.





## Ejemplos de gamificación

Nike celebra constantemente las pequeñas victorias con mensajes personalizados que felicitan a los usuarios por sus logros y les animan a seguir adelante. El estímulo continuo aumenta la confianza de los usuarios en sus habilidades, al tiempo que aumenta el compromiso dentro de la aplicación. Y cada carrera desbloquea nuevos logros, que se pueden compartir con amigos y mejorar con el tiempo.





# Relación entre la gamificación virtual y los jóvenes con menos oportunidades

Los jóvenes con menos oportunidades son jóvenes que, debido en gran medida a su situación personal y en ocasiones también a las elecciones que realizan, se enfrentan en su vida a obstáculos diferentes y/o más difíciles que otros jóvenes. En este grupo se suelen incluir (Salto, 2022):

**Obstáculos sociales:** jóvenes que sufren discriminación (por motivos de sexo, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.), jóvenes con escasas habilidades sociales o comportamientos antisociales o sexuales de riesgo, jóvenes en situación precaria, (ex) delincuentes, (ex) drogadictos, padres jóvenes y/o solteros, huérfanos, jóvenes de familias desestructuradas, etc..



**Obstáculos económicos:** jóvenes con bajo nivel de vida, bajos ingresos, dependencia del sistema de bienestar social, jóvenes desempleados de larga duración, jóvenes sin hogar, jóvenes endeudados o con problemas financieros, etc.





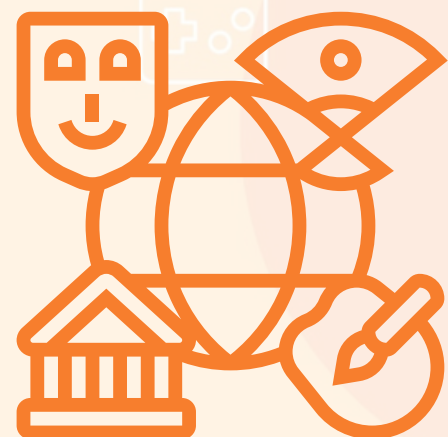
# Relación entre la gamificación virtual y los jóvenes con menos oportunidades

**Discapacidad:** jóvenes con discapacidad mental (intelectual, cognitiva, de aprendizaje), física, sensorial o de otro tipo.



**Dificultades educativas:** jóvenes con dificultades de aprendizaje, jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, personas con escasa o nula cualificación, jóvenes que no encuentran su camino en el sistema escolar, jóvenes con bajo rendimiento escolar debido a un origen cultural/lingüístico diferente, etc.

**Diferencias culturales:** jóvenes inmigrantes o refugiados o descendientes de familias inmigrantes o refugiadas, jóvenes pertenecientes a una minoría nacional o étnica, jóvenes con problemas de adaptación lingüística e inclusión cultural, etc.





## Relación entre la gamificación virtual y los jóvenes con menos oportunidades

**Problemas de salud:** jóvenes con problemas crónicos de salud, enfermedades graves o afecciones psiquiátricas, jóvenes con problemas de salud mental, etc.



**Obstáculos geográficos:** jóvenes de zonas remotas, rurales o montañosas, jóvenes que viven en pequeñas islas o regiones periféricas, jóvenes de zonas urbanas problemáticas, jóvenes de zonas con menos servicios (transporte público limitado, instalaciones deficientes, pueblos abandonados...), etc.

Es muy común que todos estos colectivos presenten dificultades de aprendizaje y/o falta de motivación hacia el aprendizaje. Por todo lo expuesto en los apartados anteriores, la Gamificación de cualquier proceso de aprendizaje, como el que se va a llevar a cabo en este proyecto, se plantea como una interesante alternativa para cualificar o certificar a estos colectivos en un determinado desarrollo competencial.



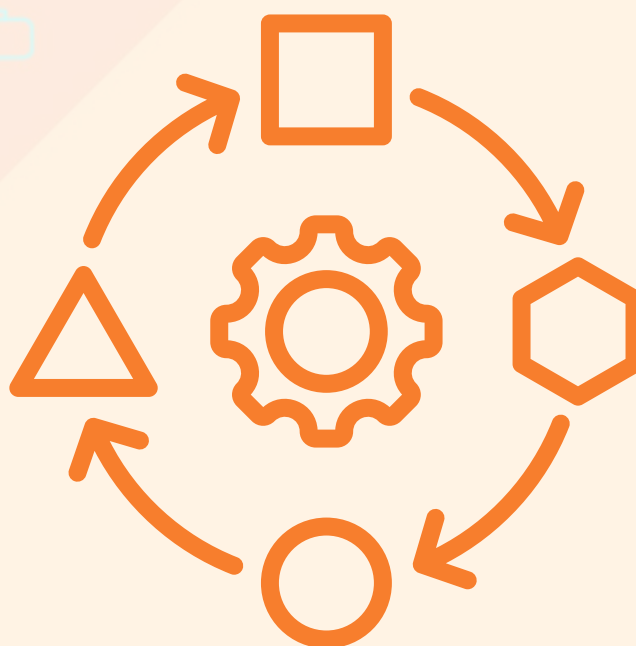
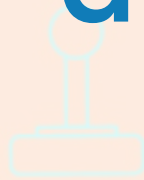


Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Adaptaciones para jóvenes con discapacidad





## Introducción

Cuando se realizan actividades con jóvenes, a menudo no se tienen en cuenta los criterios de accesibilidad. Esto hace que muchos jóvenes con discapacidad no puedan participar plenamente en las actividades porque no están diseñadas para ellos, teniendo en cuenta que tienen capacidades diferentes a las del resto.

Las adaptaciones, según Gomendio, "ofrecen más oportunidades para disfrutar de las actividades realizadas, mejorando las competencias personales y sociales y la inclusión en la sociedad y el entorno" (Gomendio, 2000, P138).



Teniendo en cuenta la definición anterior y la necesidad de adaptación de las actividades por parte de las personas con discapacidad, este proyecto ha trabajado a lo largo de todo su proceso en la accesibilidad de todas sus actividades, así como de los materiales necesarios para las mismas, incluido el presente documento o manual.

Es importante que todos los educadores, animadores juveniles y demás profesionales que trabajen en el ámbito de la animación tengan en cuenta los requisitos esenciales de accesibilidad, ya que ello les permitirá ser inclusivos con todas las personas, fomentando la plena participación de la sociedad en las actividades que desarrollen.





# Principales ejes para la adaptación de las actividades

Hay diferentes ejes principales que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar actividades accesibles:

## Tiempo

Algunas discapacidades afectan a las personas en cuanto al tiempo que necesitan para desarrollar determinadas tareas o actividades. Por ello, es importante tener en cuenta que el tiempo de nuestras actividades debe ser suficiente para que cualquier persona, independientemente de su discapacidad, pueda participar en ellas.

## Atención al tipo de discapacidad

Cada discapacidad es diferente y existen distintas tipologías. Por ello, a la hora de programar actividades, debemos tener en cuenta que no sólo las estamos adaptando a un único tipo de discapacidad, sino que debemos abarcar desde adaptaciones visuales hasta físicas, cognitivas, auditivas, etc.

## Material de apoyo

Es necesario que todas las personas que participen en las actividades estén dotadas de los recursos y apoyos materiales necesarios cuando el tipo de discapacidad lo requiera. Es posible que las personas con discapacidad necesiten determinados apoyos para desarrollar las actividades, como bastones, tabletas para comunicarse, lectores de pantalla para acceder a elementos electrónicos, etc.



# Principales ejes para la adaptación de las actividades

## Apoyos humanos

Algunas personas con discapacidad pueden necesitar más apoyo, como un asistente personal. Otras pueden arreglárselas completamente solas, y otras necesitan cierto apoyo de quienes ejecutan la actividad. Por lo tanto, cabe esperar que sea necesario aumentar el número de profesionales por ratio y/o contar con profesionales especializados en asistencia personal.





# Accesibilidad en el entorno digital



El proyecto Gamification of Employment II se basa en un ecosistema de formación virtual, por lo que es importante centrarse no sólo en la adaptación de las actividades, sino también en la accesibilidad web, ya que cada módulo formativo debe ser accesible para cualquier persona, sin que la discapacidad sea un impedimento para participar.

Para un adecuado acceso a toda la información que se encuentra en las actividades online, profesionales de la accesibilidad web desarrollarán dichos contenidos, de forma que al acceder a la plataforma del proyecto, descargar la documentación y participar en las actividades online, todas las personas con discapacidad puedan acceder y participar plenamente. En este sentido, se han tenido en cuenta criterios de accesibilidad basados en los diferentes tipos de discapacidad que se pueden encontrar.





# Orientaciones por tipo de discapacidad

## Discapacidad física

Algunas personas necesitan elementos materiales para desenvolverse mejor en el mundo de la tecnología, como ratones especializados, teclados adaptados o el uso de distintas tecnologías, como el seguimiento ocular.

## Discapacidad visual

Existen diferentes tipos de discapacidad visual, como la ceguera, el daltonismo o la baja visión. Para adaptar los contenidos web a estas necesidades, se utilizan lectores de pantalla en el caso de personas con ceguera o líneas braille como teclados.

También debe evitarse el uso de colores como método para transmitir información, ya que las personas daltónicas no podrán entender el mensaje.



Por último, hay que tener en cuenta que el uso de fuentes pesadas dificulta la lectura a las personas con baja visión o dislexia. Otro elemento para la adaptación de determinados materiales es el texto alternativo. Las imágenes deben tener un texto alternativo que indique la información de la imagen para que un lector pueda interpretarla.



# Orientaciones por tipo de discapacidad

## Discapacidad auditiva

Es necesario que los contenidos que se graben en audio o vídeo, tengan al mismo tiempo una descripción en lengua de signos o subtítulos.

## Discapacidad intelectual

La información transmitida debe seguir un orden lógico. Además, el uso de ilustraciones o pictogramas es de gran ayuda para las personas con discapacidad intelectual, ya que facilita la comprensión de la información.

También hay que evitar elementos que distraigan fácilmente la atención, ya que las personas con déficit de atención pueden perderse información importante.

Para las personas con problemas de memoria, es importante que la información sea clara, ya que así es más fácil recordarla.

## Discapacidad mental

Es muy importante evitar la información mal estructurada y los elementos delicados, como imágenes parpadeantes o sonidos fuertes. Asimismo, el uso de lectura fácil y la evitación de elementos que distraigan facilitan la comprensión del contenido a personas con discapacidad tanto mental como intelectual.



## Orientaciones por tipo de discapacidad

En consonancia con cualquier persona con discapacidad y para facilitar la accesibilidad web, en nuestros materiales debe proporcionarse información clara y bien estructurada. Esto significa, por ejemplo, que al navegar por un documento o seguir una presentación, exista un orden general lógico, claridad y diferenciación entre títulos, subtítulos e información. De este modo, los lectores de pantalla y otros elementos de accesibilidad digital pueden leer la información al usuario de forma ordenada.







# Fases en la adaptación de actividades

## Adaptaciones metodológicas

- Adecuación lingüística
- Estrategias de motivación
- La diversidad como elemento básico de nuestras actividades
- Participación activa
- Criterios de inclusión
- Fomentar el autoaprendizaje

## Adaptaciones al entorno y al equipo

### *Materiales*

*El material debe favorecer la movilidad y adaptarse a las necesidades de cada participante. También debe ser motivador*

### Entorno

Las instalaciones deben estar libres de barreras arquitectónicas, obstáculos y desniveles. Deben tener espacios bien definidos.

## Adaptación de la actividad

- Las actividades deben tener diversos grados de dificultad y niveles de ejecución para que incluyan a todo tipo de participantes.
- Diferentes actividades para el mismo contenido.
- Proponer actividades de libre elección.
- Recoger el tipo de actividades que deben realizar las personas con discapacidad.
- Parta de sus necesidades, gustos y motivaciones.
- Incluya actividades que supongan un cierto reto que se pueda asumir.

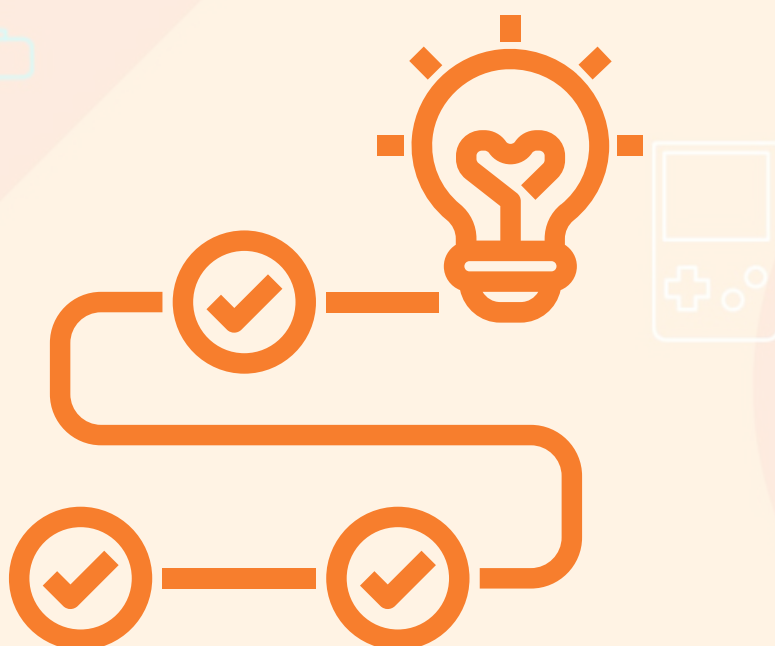


Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Conclusiones metodológicas





## Feedback del Ecosistema innovador de aprendizaje virtual



El ecosistema virtual de aprendizaje GOE II constaba de 5 itinerarios formativos y cada uno de ellos desarrollaba una competencia estratégica para afrontar la transformación digital y reforzar la empleabilidad del colectivo objetivo con 3 niveles de dificultad:

1. Habilidades digitales
2. Gestión y análisis de grandes volúmenes de datos: Big Data
3. Resiliencia
4. Medio Ambiente y Economía Sostenible
5. Comunicación Digital

Cada curso consta de tres niveles de especialización (nivel básico, nivel intermedio y nivel experto) a través de una narrativa gamificada. Los usuarios podían desarrollar la experiencia formativa pasando por todos los niveles de especialización o tenían la posibilidad de realizar un test previo que indicaba su estado de conocimientos y recomendaba su nivel en función del resultado obtenido. Antes de acceder a un nuevo nivel, el usuario completaba los diferentes recursos formativos y demostraba la adquisición de dichos conocimientos. Una vez completado el itinerario, el usuario obtenía una certificación que avalaba los conocimientos alcanzados.

El ecosistema virtual de aprendizaje se probó antes de su versión final en cada una de las entidades de este consorcio con al menos 20 jóvenes del grupo destinatario en cada una de ellas.



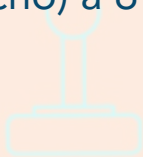
En este sentido, el ecosistema virtual de aprendizaje GOEII fue probado por 93 jóvenes de entre 16 y 30 años, en su mayoría estudiantes de institutos y universidades. En cuanto a los países de procedencia, 34 participantes eran de España, 15 de Italia, 5 de Turquía, 20 de Portugal y 19 de Rumanía.

Una vez finalizado el itinerario de formación, los participantes tuvieron la posibilidad de rellenar un cuestionario de satisfacción. A continuación se muestra el cuestionario con la respuesta a cada uno de los puntos.

El cuestionario empezaba con un mensaje de bienvenida:

"¡Enhorabuena, ya eres miembro oficial de GoE2! Dinos lo que piensas de la plataforma para que podamos mejorarla".

Cada uno de los siguientes puntos se valoró de 1 (totalmente insatisfecho) a 6 (totalmente satisfecho).





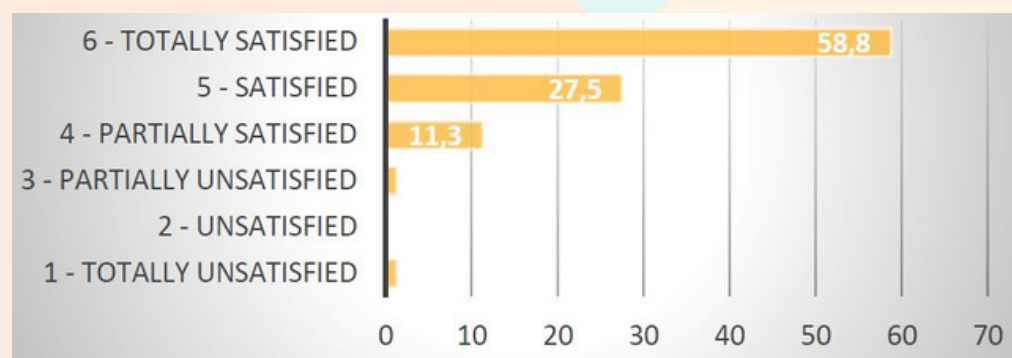
## Satisfacción general con el curso

Los participantes, en general, quedaron muy satisfechos con el curso, con los elementos de gamificación (puntuación, clasificación, niveles, insignias...) y con la narrativa, como demuestran los gráficos de abajo:

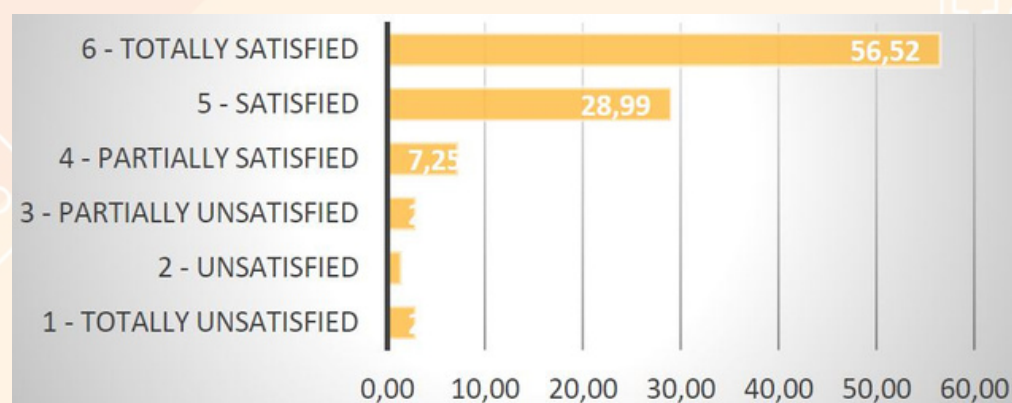
### a) Satisfacción general con el curso



### b) Satisfacción con los elementos de gamificación (puntuación, clasificación, niveles, insignias..)



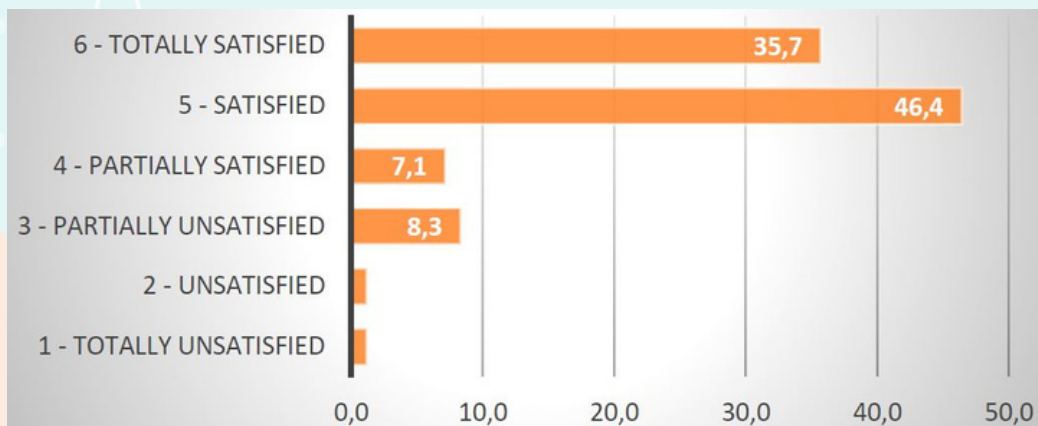
### c) Satisfacción general con la narrativa



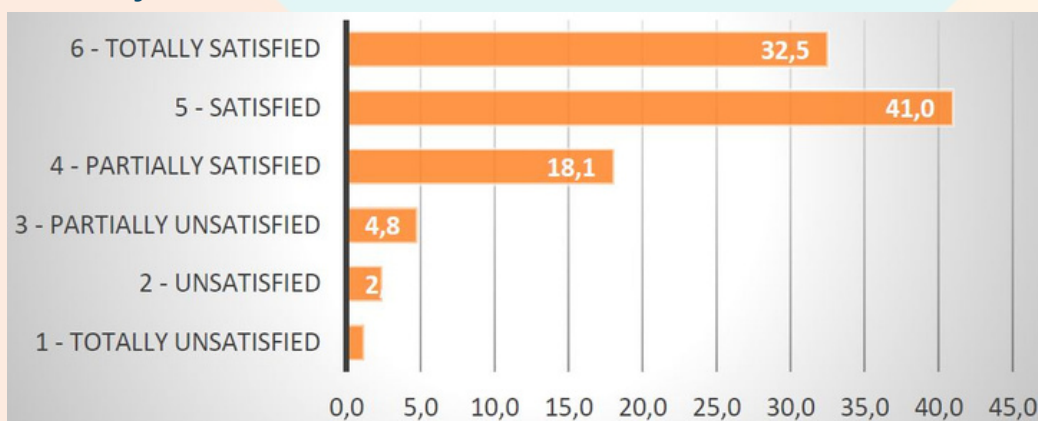


## Satisfacción con el módulo de Habilidades Digitales

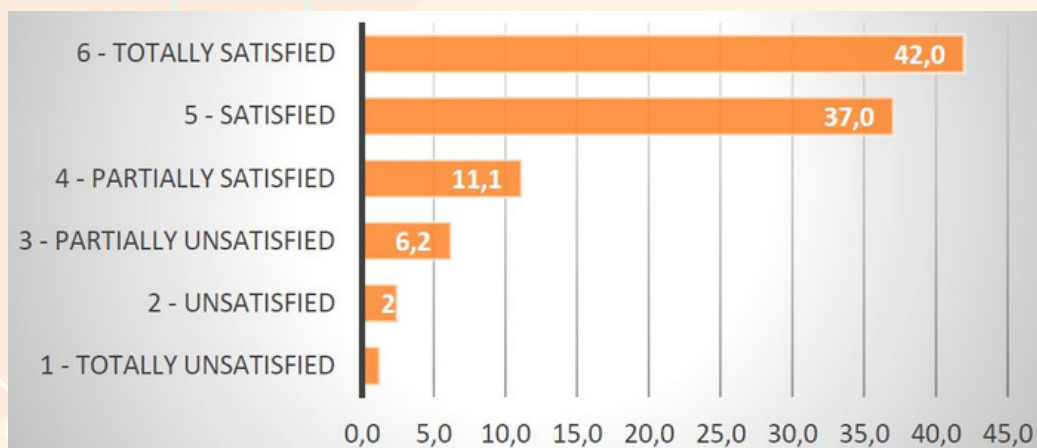
### a) Presentaciones



### b) Pdf y contenido teórico

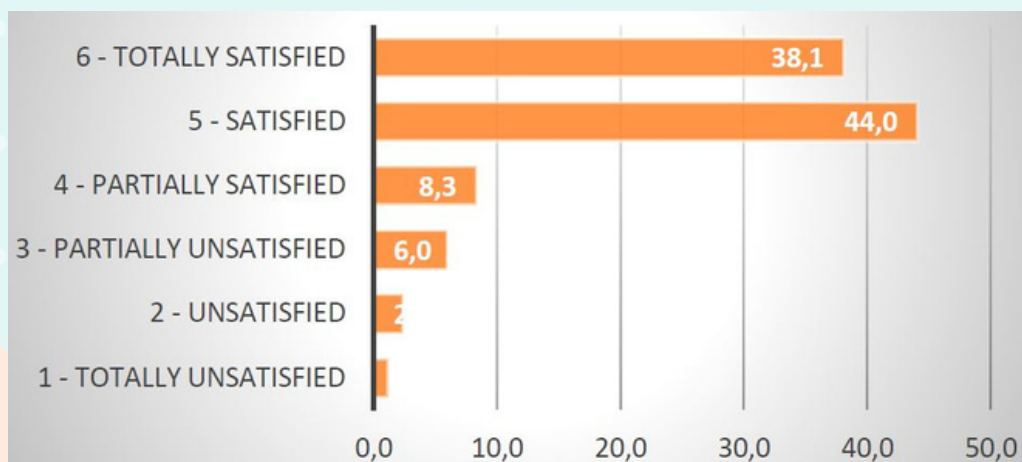


### c) Actividades

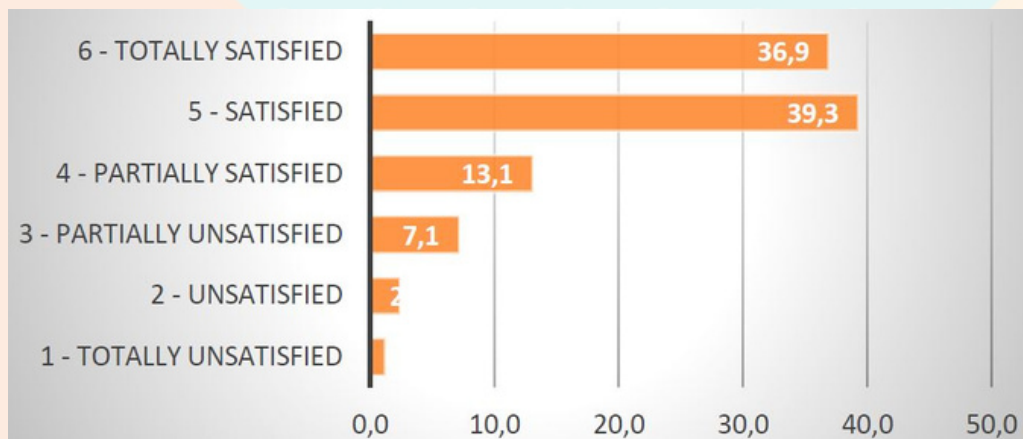




### d) Test final



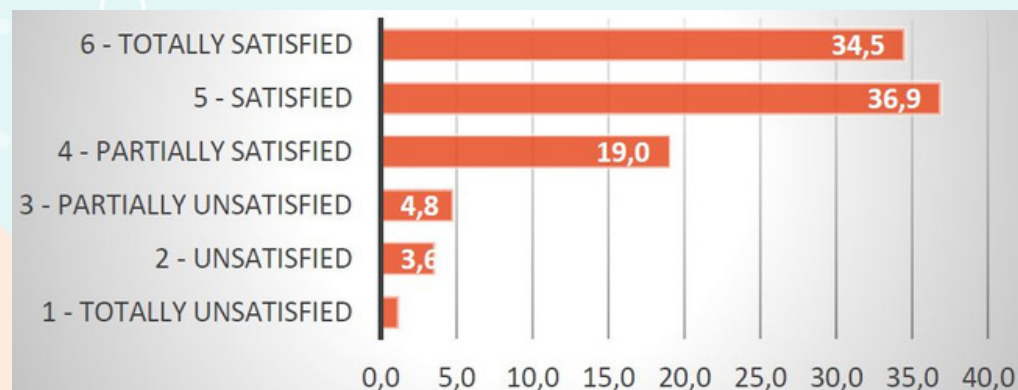
### e) Satisfacción general





## Satisfacción con el módulo de Big Data

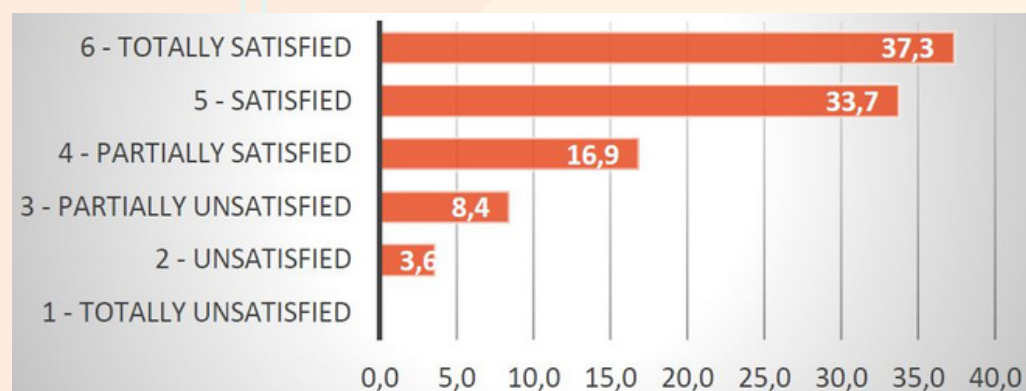
### a) Presentaciones



### b) Pdf y contenido teórico



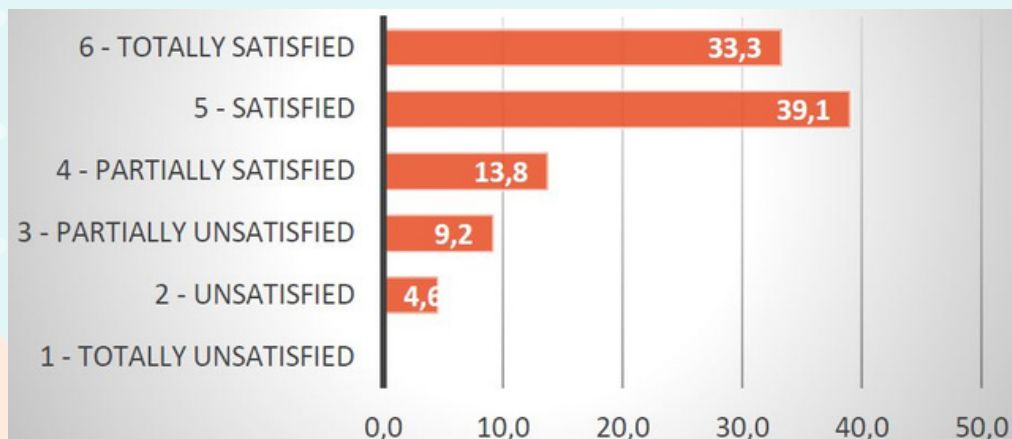
### c) Actividades







### d) Test final



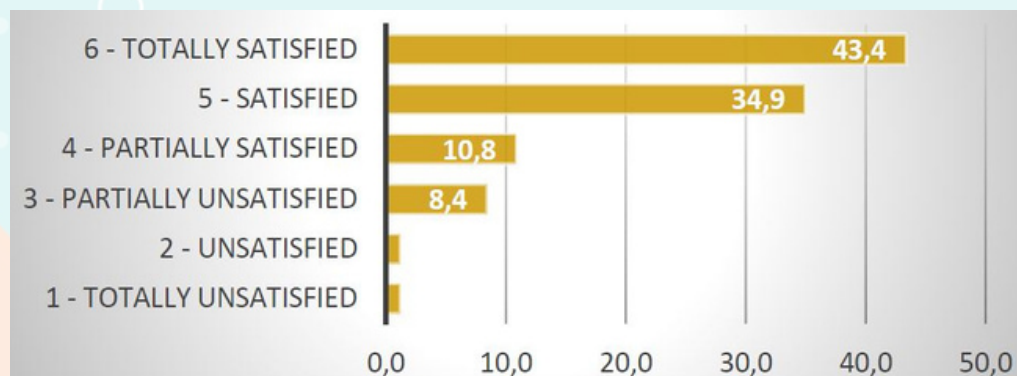
### e) Satisfacción general



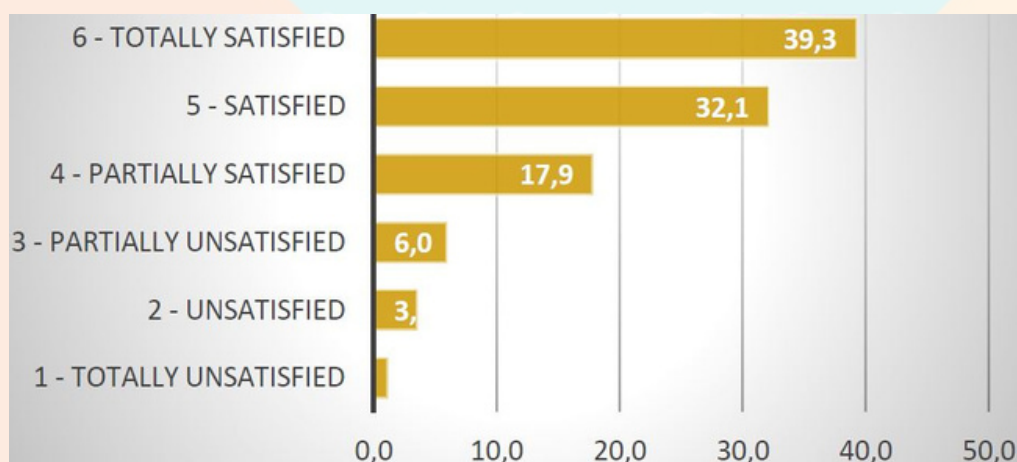


## Satisfacción con el módulo de Resiliencia

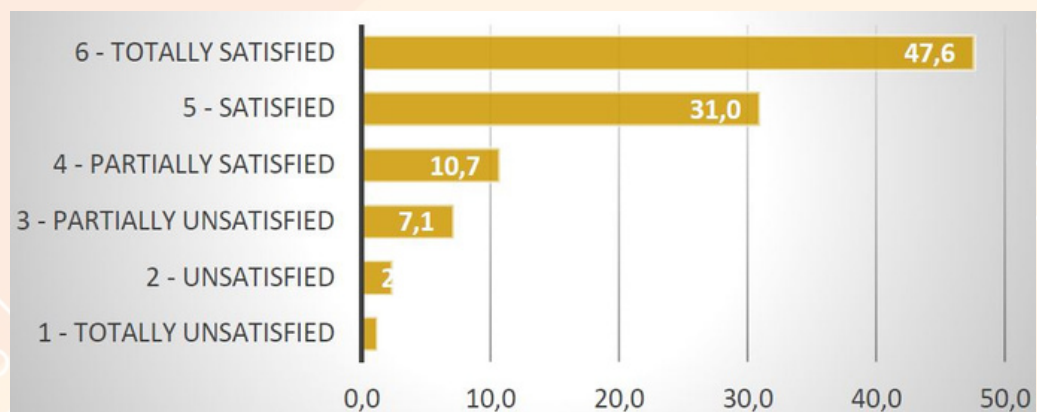
### a) Presentaciones



### b) Pdf y contenido teórico

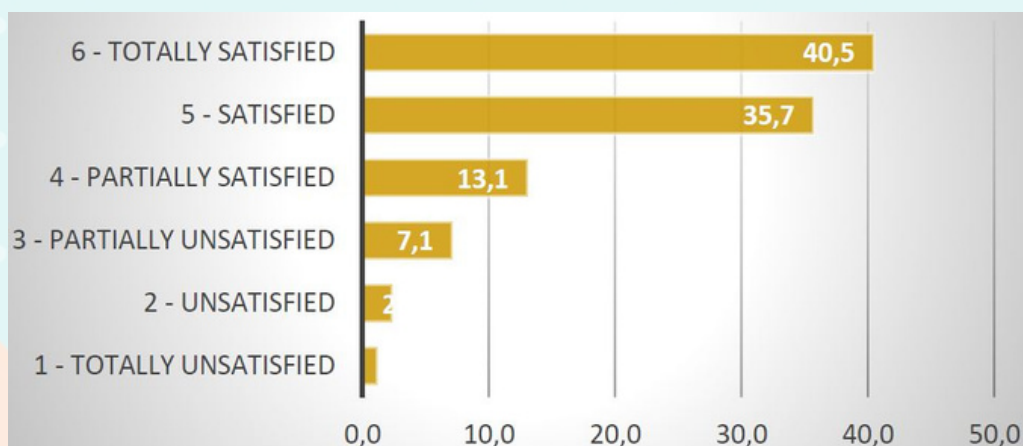


### c) Actividades

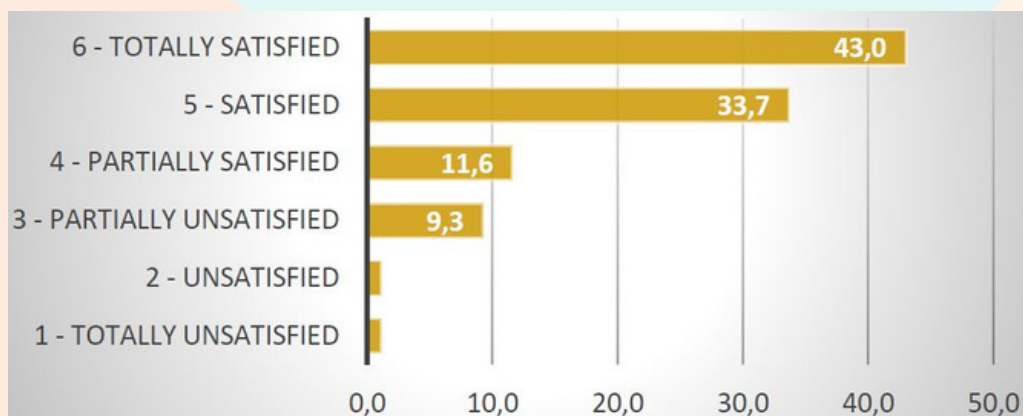




### d) Test final



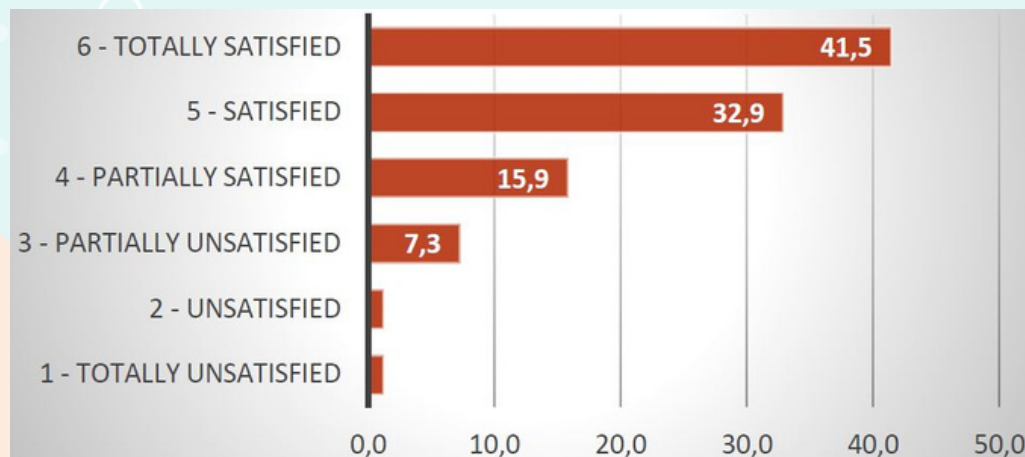
### e) Satisfacción general



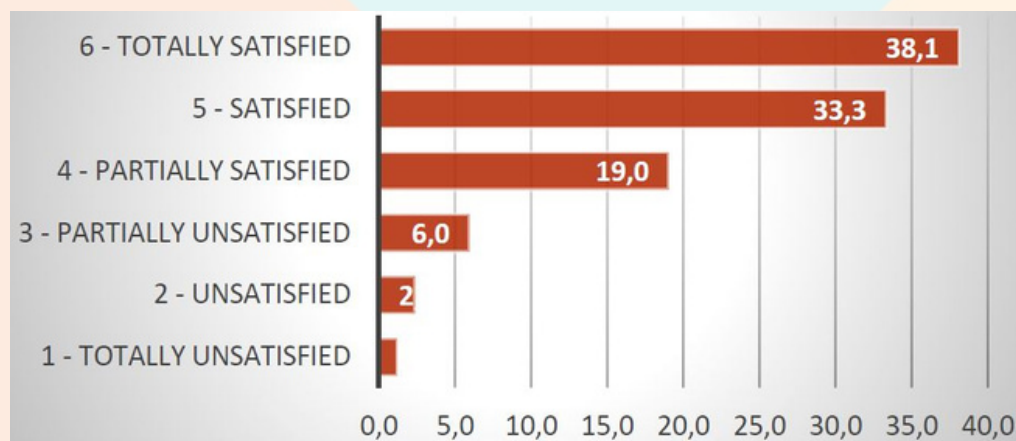


## Satisfacción con el módulo de Comunicación Digital

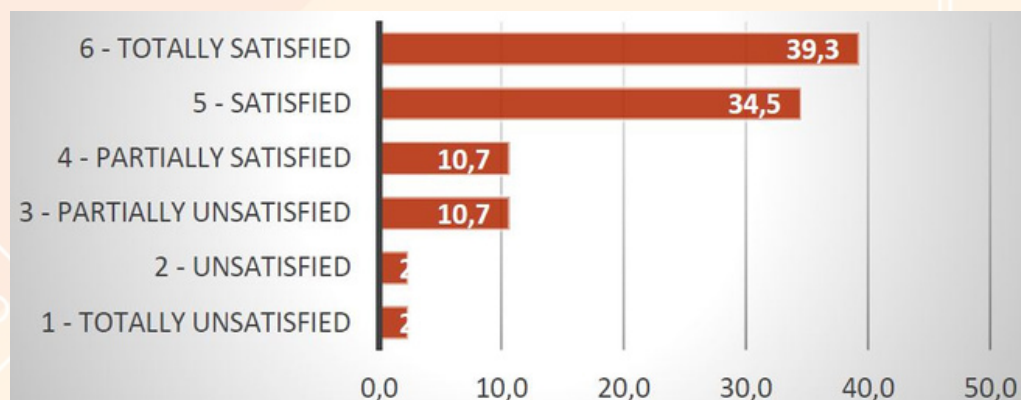
### a) Presentaciones



### b) Pdf y contenido teórico

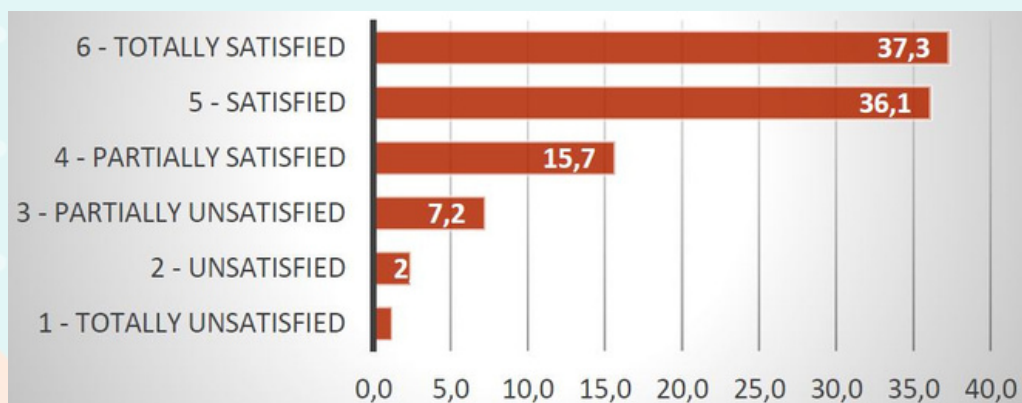


### c) Actividades

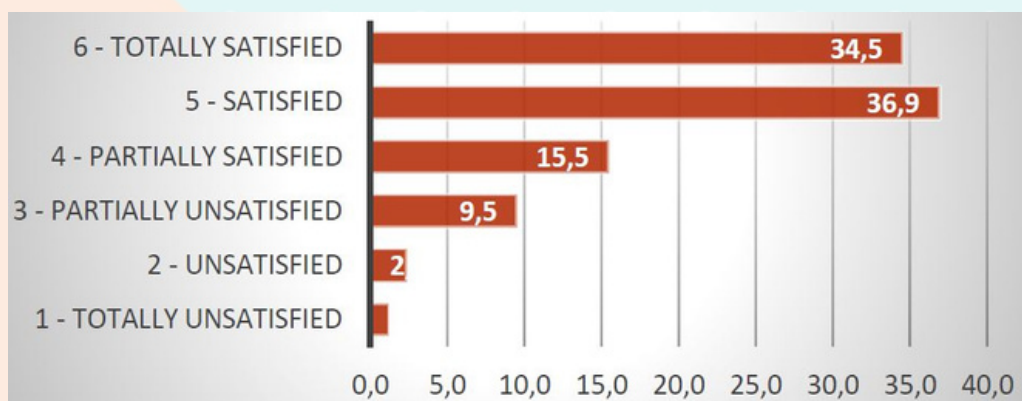




### d) Test final



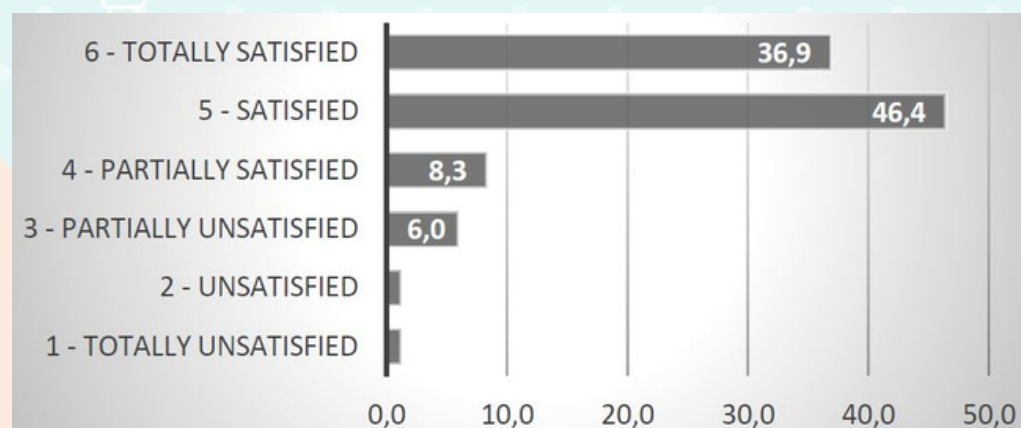
### e) Satisfacción general



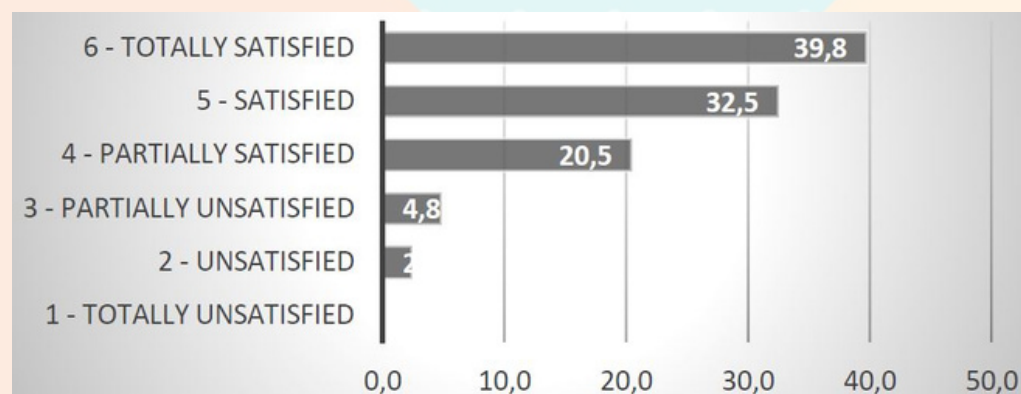


## Satisfacción con el módulo de Medio Ambiente y Economía Sostenible

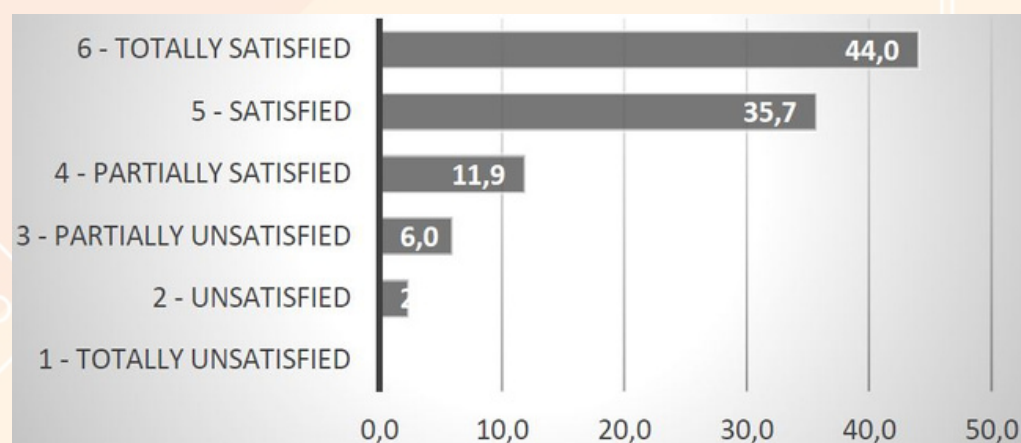
### a) Presentaciones



### b) Pdf y contenido teórico

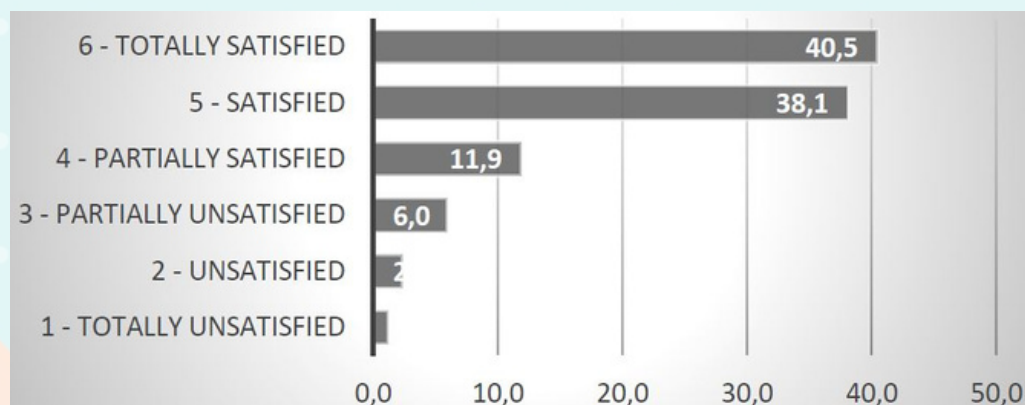


### c) Actividades

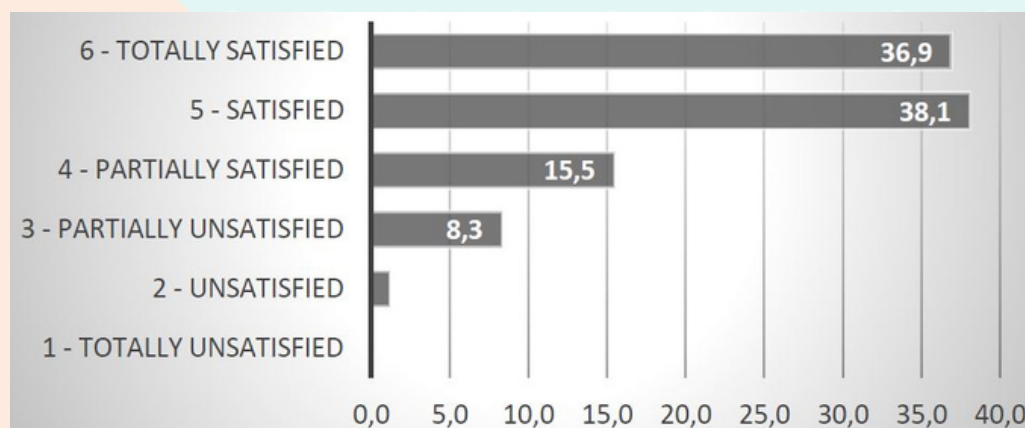




### d) Test final



### e) Satisfacción general



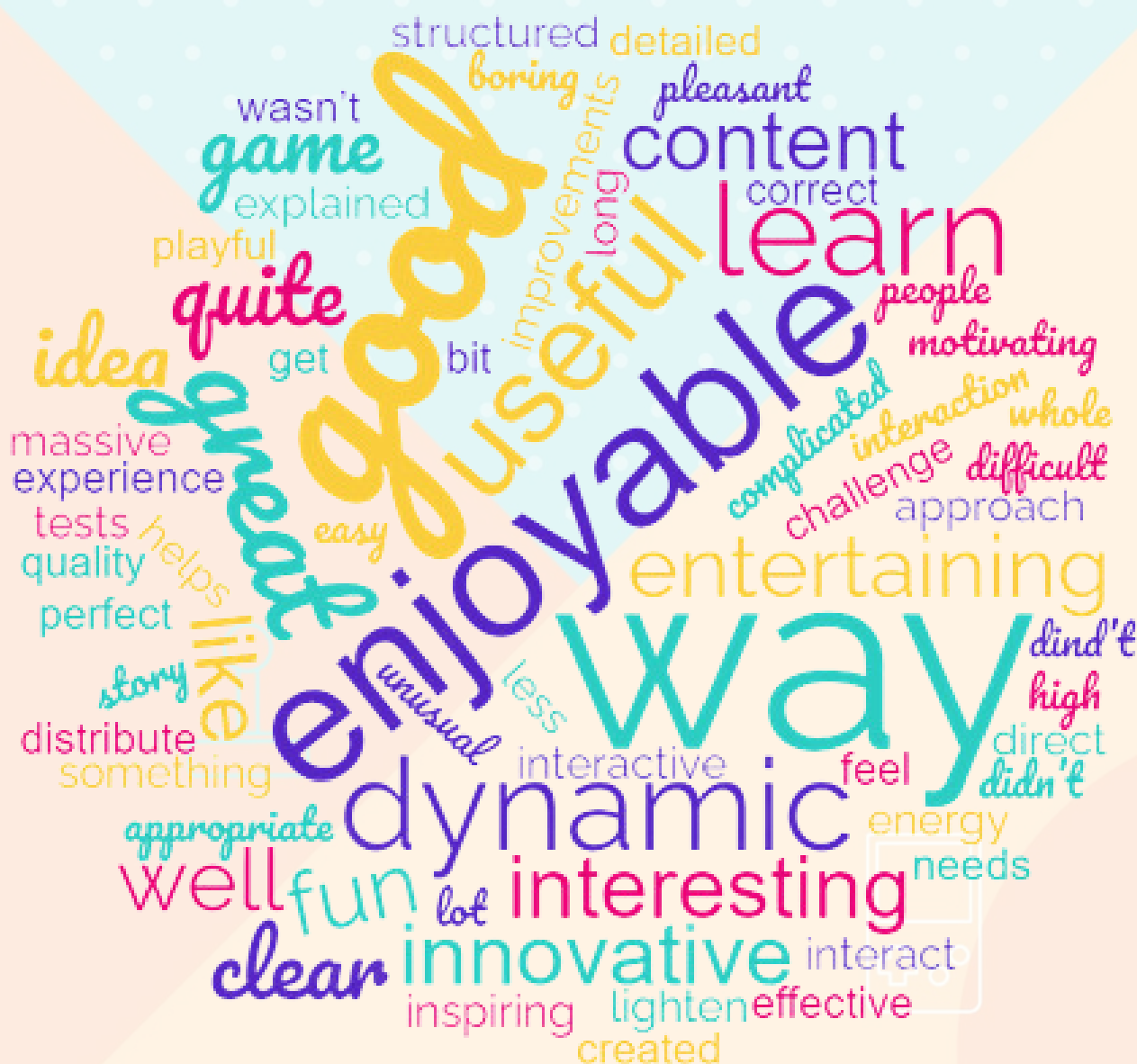






## Consideraciones sobre la gamificación de los contenidos

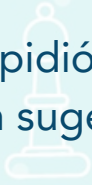
En general, los participantes se mostraron muy satisfechos con el contenido de la gamificación, considerándolo divertido, ameno y una forma dinámica e interesante de aprender.





## Otras ideas y comentarios sobre la plataforma, el curso y los módulos

Se pidió a los participantes que contribuyeran a mejorar el curso con sugerencias prácticas y comentarios sobre su experiencia.



### Sobre la plataforma

Los participantes dieron su opinión sobre la plataforma utilizada.

- Consideraron que era fácil hacer el registro e interactuar con la plataforma y, en general, la plataforma está muy bien diseñada.
- Sin embargo, también detectaron algunos problemas, concretamente que la plataforma es lenta, especialmente en las presentaciones ppt, se cuelga muy a menudo y tenía algunos bugs. Además, debería mejorarse la accesibilidad de la web desde el móvil, ya que era imposible acceder a ella.
- Algunos participantes tuvieron algunos problemas con PowerPoint (que se bloqueaba a menudo) y no pudieron avanzar a otros niveles y para otros participantes el formulario de feedback final no aparecía. Una sugerencia que se hizo fue que en la parte de la "presentación" se pudieran saltar o avanzar más rápido las diapositivas.
- Otra sugerencia fue añadir una sección de audio, para que la plataforma fuera lo más accesible posible para personas con graves problemas de visión.





## Sobre el curso

- Algunos participantes opinaron que el curso era perfecto y que no cambiarían nada de él. Consideraron que el curso era bastante completo y adecuado para todos los niveles. También les gustaron las insignias, la narración de historias y los elementos de gamificación.
- Sin embargo, otros participantes consideraron que el curso era largo y denso y poco interactivo. Aunque los temas eran muy interesantes y pertinentes, creen que falta algo de dinamismo en el curso. En este sentido, sugirieron que menos texto y más interactividad y elementos de gamificación mejorarían toda la experiencia. Otra sugerencia fue incluir vídeos en el curso, para que resultara más atractivo e interactivo.

## Sobre los módulos

- En cuanto a los módulos, en general los participantes los consideraron útiles y relativamente fáciles, excepto el módulo de Big Data, que resultó bastante más difícil que los demás. De hecho, la mayoría de los participantes consideraron que el módulo de Big Data era mucho más largo y difícil que los demás y, a veces, los usuarios no lo entendían.

Los participantes hicieron algunas sugerencias importantes para mejorar los contenidos y la interactividad de los módulos:

- La parte teórica es demasiado larga, los jóvenes tienen una capacidad de atención más corta y puede que no se dediquen a completar toda la parte teórica. Probablemente debería ser más compacta, con menos texto escrito y más vídeos, imágenes, gráficos y juegos.



- Cambiar el orden de los materiales: primero el ppt y luego el pdf (para los que quieran experimentar más contenidos).
- Incluir actividades interactivas en las presentaciones y resolución de problemas. También, añadir algunos videos cortos para enseñar los contenidos en lugar de los pdf.
- Añadir la compra de folletos o kindle, versión epub y tal vez videos porque las áreas técnicas son muy difíciles de enseñar en papel. Especialmente con la edición, codificación, etc.
- En algunos ejercicios no estaba claro lo que tenían que hacer, por lo que podría ser importante aclarar las instrucciones.
- En los ejercicios que piden completar frases, prefiero utilizar la opción "arrastrar y soltar", porque a veces basta con que una letra sea incorrecta, para que el ejercicio salga mal, aunque la respuesta sea correcta.
- En algunos módulos la evaluación parecía inadecuada y no había retroalimentación sobre las respuestas que daba.



## Conclusiones

Analizando los resultados obtenidos, podemos considerar que los participantes estaban satisfechos con el itinerario formativo, ya que más del 85% de ellos expresaron una satisfacción general sobre el curso.

La gamificación fue probablemente el aspecto más valorado, ya que el 97,6% de los participantes valoraron este aspecto igual o por encima del nivel 4. Asimismo, la narrativa fue valorada muy positivamente (93% igual o por encima del nivel 4).

Las presentaciones, los pdfs y contenidos teóricos, las actividades y el test final fueron igualmente bien valorados en los 5 módulos. La valoración global de los cinco itinerarios fue entre media y muy satisfactoria, sin que ningún curso destacara significativamente entre los demás por su respuesta negativa.

Los materiales teóricos fueron globalmente apreciados, a pesar de que más de un participante opinó que la parte teórica es demasiado larga y podría ser más eficaz si fuera más corta o, al menos, una herramienta educativa menos formal.

Entre las palabras clave que más destacan y que no están implícitas en la temática de cada uno de los bloques están: aprendizaje, conocimiento, creatividad e innovación.

En cuanto a la gamificación de los contenidos, los aspectos más destacados por los participantes fueron: divertido, ameno, dinámico e interesante.



Los comentarios abiertos tendían a sugerir una mayor cantidad de gamificación para garantizar la positividad de la experiencia; en varios casos se mencionaron fallos y caídas de la plataforma, y durante las pruebas hubo a menudo problemas para acceder a la plataforma desde dispositivos móviles.



El aspecto que se puede tener en cuenta para futuras plataformas de e-learning es calibrar el curso en función de los intereses del grupo objetivo, ya que hubo algunos módulos considerados más difíciles que otros.

Teniendo en cuenta la evaluación y los comentarios recibidos en el periodo de prueba, el objetivo ahora es mejorar el curso.





Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Testimonios





Co-funded by  
the European Union

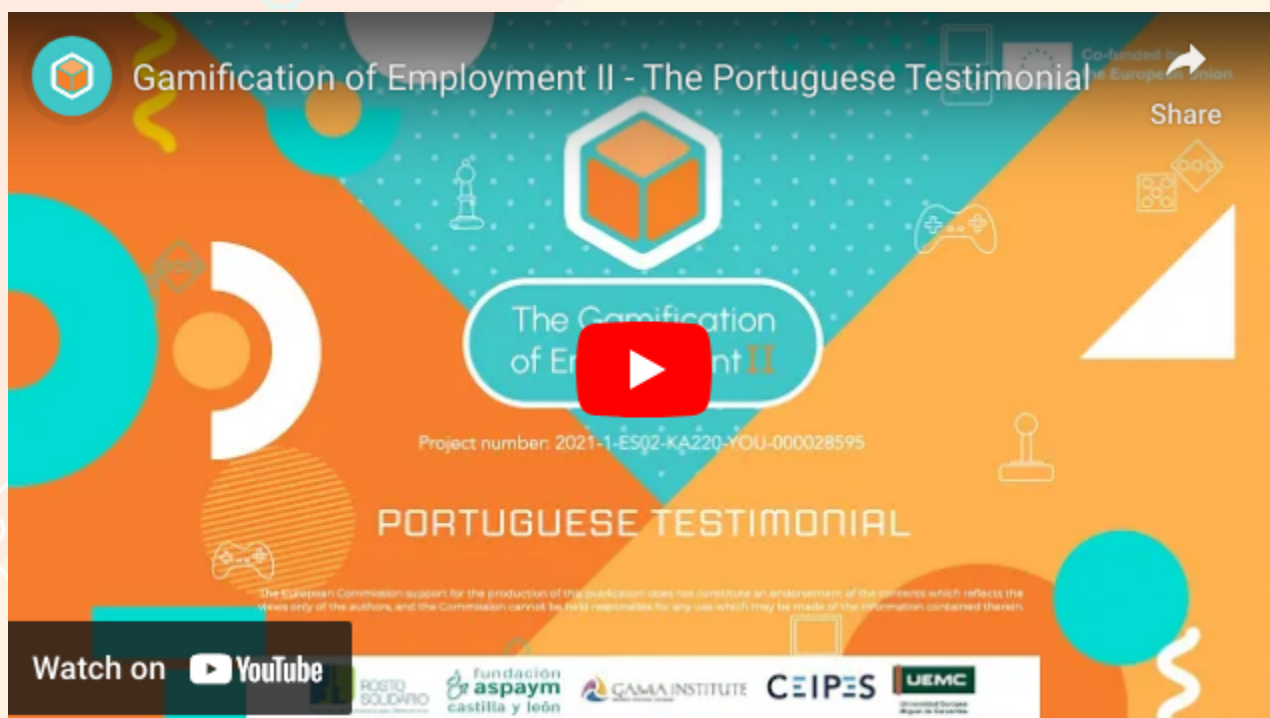


# Testimonios de usuarios de la plataforma

España



Portugal







Co-funded by  
the European Union



# Testimonios de usuarios de la plataforma

## Italia



Gamification of Employment II - The Italian Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

**ITALIAN TESTIMONIAL FOR THE PLATFORM**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Watch on YouTube

FOSTO SOLIDARIO  
fundación aspaym  
castilla y león

GAMMA INSTITUTE

CEIPES

UEMC  
Unidad de Estudios  
Migra y Sociales

## Rumanía

Gamification of Employment II - The Romanian Testimonial

Co-funded by the European Union

Copy link

The Gamification of Employment II

Project number: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

**Romanian testimonial for the platform**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Watch on YouTube

FOSTO SOLIDARIO  
fundación aspaym  
castilla y león

GAMMA INSTITUTE

CEIPES

UEMC  
Unidad de Estudios  
Migra y Sociales



Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Recomendaciones





# Introducción

In el mercado laboral actual, en rápida evolución, los jóvenes se enfrentan a numerosos retos e incertidumbres a la hora de asegurarse oportunidades de empleo. Con la llegada de la tecnología, la era digital ha transformado el panorama laboral, exigiendo un nuevo conjunto de habilidades y competencias. Para navegar con éxito en este entorno dinámico, los jóvenes necesitan desarrollar un conjunto de competencias diversas que incluyan resiliencia, comunicación digital, habilidades de comunicación y big data. Esta formación integral es esencial no solo para reforzar su empleabilidad, sino también para prepararlos para el futuro del trabajo.

Este trabajo explora la importancia de proporcionar formación en resiliencia, comunicación digital, habilidades comunicativas y Big Data para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes de hoy. Profundizaremos en cada uno de estos aspectos y debatiremos cómo contribuyen a dotar a los jóvenes de las herramientas que necesitan para triunfar en el mercado laboral.





# 1 Resiliencia: La base del éxito

## Comprender la resiliencia

La resiliencia es la capacidad de adaptarse y recuperarse de la adversidad, el estrés o los retos. En el contexto del empleo, significa la capacidad de resistir contratiempos, aprender de los fracasos y seguir persiguiendo los propios objetivos profesionales. Para los jóvenes, que a menudo se enfrentan a incertidumbres en el mercado laboral, la resiliencia es un rasgo vital que puede cultivarse mediante la formación.

## Por qué es importante la resiliencia

**a) Superar los contratiempos:** El mercado laboral es competitivo y está en constante cambio. Muchos jóvenes se enfrentan a rechazos y obstáculos en su búsqueda de empleo. La resiliencia les permite aprender de estas experiencias, adaptarse y persistir en sus esfuerzos.

**b) Bienestar emocional:** La formación en resiliencia también contribuye a mejorar la salud mental. Afrontar el estrés y la decepción es crucial para mantener el bienestar emocional, esencial para el éxito profesional a largo plazo.

**c) Adaptabilidad:** Las personas resilientes se adaptan mejor a las circunstancias cambiantes. En un mundo en el que las industrias evolucionan y surgen nuevas tecnologías, la adaptabilidad es un rasgo muy buscado por los empresarios.

## Formación en resiliencia

El entrenamiento en resiliencia implica el desarrollo de la autoconciencia, la regulación emocional, las habilidades de resolución de problemas y una mentalidad de crecimiento. Los programas que hacen hincapié en la gestión del estrés, la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento pueden ayudar a los jóvenes a desarrollar resiliencia.



## 2

# Comunicación digital: Navegar por el mundo digital

## La Era Digital

La llegada de la era digital ha revolucionado nuestra forma de comunicarnos, trabajar e interactuar. Para triunfar en esta era, los jóvenes deben dominar la comunicación digital.

## Importancia de las habilidades de comunicación digital

**a) Comunicación en el lugar de trabajo:** Los lugares de trabajo actuales dependen en gran medida de las herramientas digitales para comunicarse. El correo electrónico, las aplicaciones de mensajería y las videoconferencias son habituales. El dominio de estas herramientas es esencial para una comunicación eficaz en el lugar de trabajo.

**b) Conectividad mundial:** Internet ha hecho posible la conectividad global, y los jóvenes deben estar preparados para interactuar con personas de diversos orígenes y culturas. Comprender la etiqueta de la comunicación digital es vital en este contexto.

**c) Trabajo a distancia:** La pandemia del COVID-19 aceleró la adopción del trabajo a distancia. Incluso cuando las restricciones disminuyen, muchas empresas siguen ofreciendo opciones de trabajo a distancia. Las habilidades de comunicación digital son indispensables para la productividad del trabajo a distancia.

## Formación en comunicación digital

Los jóvenes deben recibir formación en comunicación digital para aprovechar eficazmente el potencial de las herramientas en línea. Esta formación puede incluir el dominio de la etiqueta del correo electrónico, habilidades de videoconferencia, plataformas de colaboración en línea y profesionalidad en las redes sociales.



## 3 Habilidades de comunicación: El arte de la expresión

### Comunicación eficaz

La comunicación eficaz es la piedra angular del éxito personal y profesional. Una buena capacidad de comunicación es esencial para entablar relaciones, transmitir ideas y resolver problemas. Los jóvenes que destacan en comunicación sobresalen en el mercado laboral.

### Comunicación profesional

**a) Entrevistas de trabajo:** La capacidad de un joven para expresar sus aptitudes y experiencias en una entrevista puede influir mucho en sus oportunidades de empleo. Una buena capacidad de comunicación aumenta las posibilidades de causar una impresión positiva en los posibles empleadores.

**b) Colaboración en equipo:** En un lugar de trabajo, la comunicación eficaz es crucial para la colaboración. Los jóvenes con buenas dotes de comunicación pueden trabajar bien en equipo, lo que constituye un activo valioso en muchos sectores.

**c) Desarrollo del liderazgo:** La comunicación eficaz es un sello distintivo del liderazgo. Los jóvenes que aspiran a liderar deben saber comunicar su visión, motivar a los equipos y resolver conflictos.

### Formación en técnicas de comunicación

Las habilidades comunicativas pueden desarrollarse mediante la formación y la práctica. Los cursos de oratoria, escucha activa, resolución de conflictos y negociación pueden mejorar la capacidad de los jóvenes para expresarse con claridad y persuasión.



# 4

## Big Data: Navegando en la era de la información

### El auge del Big Data

La era de la información ha dado paso a una era de grandes datos. La capacidad de recopilar, analizar e interpretar grandes cantidades de datos es una habilidad fundamental para los jóvenes que se incorporan al mercado laboral.

### Importancia de las competencias en Big Data

**a) Toma de decisiones basada en datos:** En diversos sectores, los datos se utilizan para fundamentar las decisiones. Empresas, gobiernos y organizaciones confían en los datos para tomar decisiones estratégicas. El dominio de los macrodatos permite a los jóvenes contribuir a los procesos de toma de decisiones basados en datos.

**b) Estudio de mercado:** Comprender el comportamiento de los consumidores y las tendencias del mercado es esencial para las empresas. El análisis de big data puede proporcionar información valiosa que impulse las estrategias de marketing y desarrollo de productos.

**c) Ventaja competitiva:** Las empresas que aprovechan los macrodatos obtienen una ventaja competitiva. Los jóvenes formados en big data pueden ayudar a sus empleadores a mantenerse a la vanguardia y adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado.

### Formación en Big Data

Los jóvenes pueden adquirir competencias en big data mediante cursos de análisis de datos, análisis estadístico, visualización de datos y minería de datos. Estas competencias son muy transferibles y aplicables a diversos sectores.



## **5** La intersección de las competencias: Crear profesionales bien formados

### **Sinergia de capacidades**

Aunque cada una de las competencias analizadas -resiliencia, comunicación digital, habilidades de comunicación y big data- es valiosa por sí misma, son más eficaces cuando se combinan. La sinergia de estas habilidades crea profesionales completos preparados para el éxito.

### **Un enfoque holístico de la formación**

Los programas de formación para jóvenes deben adoptar un enfoque holístico, incorporando elementos de cada conjunto de habilidades. Por ejemplo, la enseñanza de habilidades de comunicación digital también puede abarcar aspectos de la comunicación eficaz. Por otra parte, el desarrollo de la resiliencia está estrechamente vinculado a las habilidades de comunicación, ya que las personas deben expresar eficazmente sus necesidades y emociones.

### **Aplicaciones reales**

Para hacer hincapié en la aplicación práctica de estas habilidades, los jóvenes deben participar en proyectos y escenarios del mundo real. Por ejemplo, un programa de formación podría incluir un proyecto en el que los estudiantes deban utilizar herramientas de comunicación digital, aplicar el análisis de datos a un problema del mundo real y presentar sus conclusiones utilizando sólidas habilidades de comunicación.





## 6 Preparar a los jóvenes para el futuro del trabajo

### El futuro del trabajo

El mercado de trabajo está evolucionando y las cualificaciones que exigen los empresarios están cambiando. Preparar a los jóvenes para el futuro del trabajo es esencial para garantizar que no se queden atrás en este dinámico panorama.

### Adaptabilidad y aprendizaje permanente

Las competencias de resiliencia, comunicación digital, habilidades de comunicación y big data no son estáticas. Deben considerarse atributos dinámicos y en evolución que requieren un desarrollo continuo. Los jóvenes deben estar preparados para abrazar el aprendizaje permanente y adaptar sus habilidades para satisfacer las demandas de un mercado laboral en constante cambio.

### Avances tecnológicos

A medida que avanza la tecnología, los jóvenes formados en comunicación digital y análisis de macrodatos están mejor equipados para adaptarse a las nuevas herramientas y plataformas. Su capacidad de adaptación puede ser una ventaja significativa en una época en la que los avances tecnológicos son rápidos y perturbadores.



Co-funded by  
the European Union



## Cerrar la brecha de cualificación

### El reto de la brecha de cualificación

Uno de los retos más acuciantes del mercado laboral es el déficit de cualificaciones, es decir, la desconexión entre las cualificaciones de los empleadores.





Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Bibliografía





## Referencias

- Bunchball. (2018). What is gamification? Retrieved from [www.bunchball.com](http://www.bunchball.com)
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper & Row.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. y Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification". MindTrek '11. Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments (pp. 9-15). New York: ACM. doi:10.1145/2181037.2181040
- Diccionario de Cambridge online. (2019). Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org>
- Kapp, K. M. (2012). The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education. San Francisco: Pfeiffer.
- Salto. (2022). Who are we talking about? Retrieved from <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersWho/>
- Seaborn, K. y Fels, D. I. (2015). Gamification in theory and action. Int.J.Human-Computer Studies, 74(C), 14-31. doi:10.1016/j.ijhcs.2014.09.006
- Werbach, K. (2012). For the win: How game thinking can revolutionize your business. Philadelphia: Wharton Digital Press.



## Referencias

- Adaptados al Deporte: Juegos Deportivos POR la inclusion. (2020, March 25). Mr.maboo Ocio Saludable. <https://mrmaboo.es/adaptados-al-deporte/>
- Hernández, M. R. (2012). Manual de educación física adaptada al alumno con discapacidad. Paidotribo.
- Salvador, J. F., Fernández, J. G., Villalobos, J. G., Álvarez, A. G., Restrepo, E. G., Casaubón, C. J., Normand, L. M., & Zúnica, R. R. (2011). Accesibilidad, TIC Y educación. Ministerio de Educación.

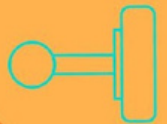




Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**



Número de proyecto: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028595

