

**PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL ESTRÉS, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA DIRECCIÓN EN ACTIVIDADES DE ANIMACIÓN Y TIEMPO LIBRE: ORIENTACIÓN Y APRENDIZAJE-SERVICIO**

**Susana Lucas Mangas  
Piedad López Romero  
Luis Alberto González García**

---

RESUMEN

---

La prevención de riesgos psicosociales del estrés desde el enfoque de la Responsabilidad Social en la Formación Universitaria, es uno de los ámbitos de investigación fundamentales en la prevención de riesgos laborales. En el curso 2008-2009, se desarrolla un Proyecto de Investigación acorde con el objetivo de promover la igualdad, el desarrollo de derechos sociales y la responsabilidad social en el Plan Estratégico de la Universidad de Valladolid: "La Universidad en la Sociedad". La iniciativa cuenta con el respaldo del Proyecto "Factoría sobre Responsabilidad Social de la Uva", que se desarrolla gracias a un Convenio entre la Universidad de Valladolid, a través del Área de Asuntos Sociales del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, y la Obra Social de la Caja de Burgos.

Desde la asignatura de Psicología Social y de las Organizaciones, en la Titulación de Educación Social, se realiza una fundamentación teórica, una planificación y una Acción Formativa, así como un diseño de los instrumentos de evaluación de la Acción y del Programa, una recogida de información y evaluación de resultados, para atender una necesidad formativa que surge en la Comunidad próxima y que gira en torno al desarrollo de competencias en el rol de Dirección de Actividades de Animación y Tiempo Libre desde el enfoque de Responsabilidad Social en la Escuela de Animación y Tiempo Libre "Ser Joven", participando 21 personas. Los resultados positivos obtenidos a través de la autoevaluación y el compromiso social de las personas participantes en esta investigación, avalan los estudios sobre la relevancia del Aprendizaje-Servicio como herramienta comunitaria para la cohesión social y para el desarrollo de la Responsabilidad Social en la Formación Universitaria (véase, Lucas, 2010; Martínez, 2008, Puig, 2009; Tapia, 2009, entre otros).

Palabras clave: Responsabilidad Social - Formación Universitaria - Aprendizaje-Servicio - Prevención de riesgos psicosociales del estrés

---

Recepción del artículo: 20.07.2010 • Aprobación del artículo: 22.11.2010

Susana Lucas Mangas; Dra. Área de Psicología Social, Universidad de Valladolid, España.  
E-mail: sulum@psi.uva.es

Piedad López Romero ; Dra. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Prevención de Riesgos Laborales), Universidad de Valladolid, España.  
E-mail: scuca@metip.uva.es

Luis Alberto González García; Máster de Recursos Humanos. Universidad de Valladolid, España.  
E-mail: gonzalez@ser-joven.org

---

ABSTRACT

---

Prevention of psychosocial risks of stress from the viewpoint of social responsibility in university education is one of a key research areas in the prevention of occupational hazards. During 2008-2009, this research project is developed in line with the objective of promoting equality, development of social rights and social responsibility in the Strategic Plan of the University of Valladolid: "The University in Society". This initiative has the backing of the project "Social Responsibility Factory Grape", carried out by an agreement between the Department of Social Affairs at the office of the Vice President of Student Employment of the Department of Social Affairs at the University of Valladolid and the Social Work Area at Caja de Burgos.

The course of Social Psychology of Organizations in Social Education Degree carries out a theoretical basis, training action planning and design assessment tools of the action and the program, gathering information and evaluating results to meet the needs arisen in the nearby Community in order to develop generic skills of social responsibility Direction of Activities and Leisure Time "Ser Joven", where twenty one people are involved.

The positive results obtained through self-evaluation and social commitment of the participants in this research, support studies on the relevance of service-learning as a community tool for social cohesion and the development of Social Responsibility in University Education (véase, Lucas, 2010; Martínez, 2008, Puig, 2009; Tapia, 2009, entre otros).

Key words: Social Responsibility; University Education; Service-Learning; Prevention of psychosocial risks of stress.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La primera cuestión que nos podemos plantear con este tipo de Proyectos de Investigación-Acción, es que con ellos se está dando respuesta a una de las inquietudes esenciales de las Organizaciones que buscan mejorar tanto su Calidad como la Responsabilidad Social, estrechando lazos con las demandas sociales, educativas y laborales (Lucas, 2009).

El tejido organizativo está afianzándose recientemente, desarrollando tareas de sensibilización y acciones eficaces pertinentes en la Universidad de Valladolid (España), con la incorporación en el Plan Estratégico, concretamente en el Eje 4 de la Universidad en la Sociedad, del objetivo estratégico dirigido a promover la igualdad, el desarrollo de derechos sociales y la responsabilidad social: se definen unos objetivos operativos y unas acciones que contribuyen a dar respuesta a los mismos, a través de Proyectos de Aprendizaje-Servicio que se están coordinando en el Campus Universitario de Palencia (Universidad de Valladolid); rol y marco de referencia desde el que se diseña y coordina el presente Proyecto de Investigación-Acción (Lucas, 2009b).

Igualmente, dentro de este marco, se considera necesario profesionalizar los recursos humanos destinados a la Responsabilidad Social. Elegimos perseguir, ante todo, la transformación social, la implicación activa y comprometida del alumnado; de ahí la necesidad de cooperar los distintos agentes y actores de la Responsabilidad Social. E, incluso, es prioritario coordinar y hacer visibles las muchas experiencias rigurosas y comprometidas que se están llevando a cabo desde Organizaciones y Agentes de Socialización diversos. La Responsabilidad Social tiene entonces unos métodos, unas técnicas y unas pautas de trabajo que es preciso seguir, además de la motivación, del compromiso y de la actitud reflexiva, crítica, autónoma y planificadora que una toma de decisiones responsable requiere en cada una de las actuaciones que llevemos a cabo como personas y profesionales en la sociedad y en el planeta del que participamos y que estamos "construyendo" (Lucas, 2009a y c). De hecho, las sucesivas Convenciones institucionales de Educación Superior enfatizan la dimensión social, como parte integrante de la misión universitaria<sup>1</sup>.

De acuerdo con Moreno, Uriarte y Topa (2010: 61): "El gran reto de la globalización es ser compatible con el desarrollo humano y el desarrollo sostenible... Conceptos como el respeto por el medio ambiente o la protección de los derechos humanos son elementos fundamentales para el desarrollo del planeta y de las personas que vivimos en él, por lo que son factores básicos dentro de la responsabilidad social de cualquier Organización... La mejor manera de cambiar mentalidades es sin duda la educación, sobre todo si queremos que estos conceptos calen a largo plazo. ¿Cuántas

---

<sup>1</sup> Convención institucional de Educación Superior (Bergen, 2005): "La dimensión social del Proceso de Bolonia es parte integrante del Espacio Europeo de Educación Superior y una condición necesaria para el atractivo y la competitividad".

veces hemos demandado que determinados mensajes como los relativos a la tolerancia, por poner un ejemplo, sean inculcados desde la infancia y reforzados en las escuelas? La formación en la infancia y en la juventud nos condiciona y dirige la manera que tenemos de entender la vida. Por tanto, educar en los valores en los que se basa el concepto de Sostenibilidad y aplicar criterios de responsabilidad corporativa en todas las etapas educativas, garantizan que formarán parte de nuestro modo de vida futuro y crearán un marco de convivencia mejor". Por lo que es importante afrontar este Reto Compartido desde una perspectiva lo más amplia y completa posible, evaluando e intercambiando información relevante, desde el diálogo Educación-Comunidad-Sociedad (Lucas, 2009a). Responsabilidad Social ante las decisiones que las Personas, los Grupos y las Organizaciones tomamos, considerando las consecuencias que esas decisiones y acciones que realizamos (a nivel personal, social y profesional), tienen para la sociedad, para el medio ambiente y para la economía (a corto, medio y largo plazo), siempre desde la construcción del conocimiento, o lo que es lo mismo, desde el desarrollo de competencias: desde la construcción interactiva de conceptos, valores sociales fundamentales y valores-metas laborales con una motivación intrínseca que sirvan de guía en la formación de actitudes, destrezas-habilidades-formas de proceder, a través de la evaluación continuada de información relevante y completa de las consecuencias que esas decisiones tienen en la sociedad y en el medio ambiente, siempre desde el diálogo con agentes sociales clave y con la Comunidad y realizándolo de una forma continuada y participativa; de otra forma no estaremos desarrollando competencias ni (su sinónimo) conocimientos (Lucas, 2009a).

Este reto es esencial, porque como bien se indica en el estudio "Una Aproximación al estado de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la enseñanza en España (2010) publicado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, con la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración, es necesaria la integración de la ética y los valores en las empresas para la formación de profesionales responsables y éticos. En este Estudio se destacan algunos contenidos que se abordan en el presente Proyecto de Investigación e Innovación Docente de Aprendizaje-Servicio: valores, conducta y ética (toma de decisiones y desarrollo de competencias desde la Responsabilidad Social); gestión del diálogo con grupos de interés; consumo responsable; gestión responsable de recursos y responsabilidad sociocultural; innovación responsable; comunicación responsable. Contenidos relacionados con el Curriculum de la asignatura Psicología Social y de las Organizaciones.

## **2. Antecedentes y fundamentación teórica**

Ya el Libro Blanco sobre la Educación y la Formación (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995: 3-4) considera que "en la sociedad europea moderna las tres obligaciones de inserción social, desempeño de aptitudes para el empleo y plenitud personal no son incompatibles, no pueden contraponerse y deben, por el contrario,

estar estrechamente asociadas. La riqueza de Europa en el ámbito científico, la profundidad de su cultura y la capacidad de sus empresas e instituciones deben permitirle a la vez transmitir sus valores fundamentales y preparar para el empleo... A partir de estos hechos, el Libro Blanco aborda sucesivamente los retos que representan para Europa la educación y la formación en el contexto de las transformaciones tecnológicas y económicas actuales; orientaciones para la acción en torno a objetivos tendentes a desarrollar una educación y formación de gran calidad”.

A partir de la Cumbre de Lisboa del año 2000, se hace verdaderamente hincapié en la importancia de la Responsabilidad Social, para la consecución del nuevo Eje Estratégico de la Unión Europea de crecer de manera sostenible con mayor cohesión social, especialmente a partir de la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (Bruselas, 18.7.2001. COM, 2001, 366 final), estableciendo la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actuaciones y en sus relaciones con sus interlocutores.

En el contexto internacional, son varias las iniciativas que trabajan por incorporar la sostenibilidad en el ámbito de la educación, entre ellas, la Declaración Final de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009 de la UNESCO o la Conferencia de Bonn, la Década de la ONU de la Educación para el Desarrollo Sostenible o los Principios para una Educación Responsable en Gestión, del Pacto Global de las Naciones Unidas. Igualmente, a nivel nacional, diversos han sido los organismos y asociaciones empresariales que han tratado de ofrecer una definición lo más consensuada posible de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), partiendo, eso sí, de las perspectivas internacional y comunitaria<sup>2</sup>.

Más concretamente, en España, el Foro de Expertos en RSE, creado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el año 2005, definió la Responsabilidad Social de las Empresas, en el Informe elaborado en el año 2007, señalando que es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en sus estrategias, políticas y procedimientos, en las preocupaciones sociales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

---

<sup>2</sup> Destacan las actuaciones de la ONU y la OIT. Son referencias internacionales relevantes de RSE: Modelo Europeo de Excelencia Empresarial, EFQM (2000); UN / “Global Compact Initiative” (2000); OIT/Principios de actuación de empresas multinacionales, (1997/2000) y conjunto de Convenios y Recomendaciones; OCDE / Directrices para empresas multinacionales, (2000); Libro Verde de la Comisión Europea (2001) ; OIT-ANDI / Manual de Blance Social, (2001) ; Social Accountability 8000 (Acción social); Global Reporting Initiative 2003 (Sostenibilidad).

Es importante considerar dos Notas Técnicas de Prevención (NTP), relacionadas con RSE: la NTP 643 y la NTP 644 (véase, Betrastén y Pujol, 2003); estas Notas Técnicas de Prevención contienen excelente información, que cualquier responsable de una Organización debe conocer: La Nota Técnica de Prevención (NTP) 643, se refiere a la historia, concepto, y opiniones sobre RSE y la Nota Técnica de Prevención (NTP) 644, se refiere a los tipos de responsabilidades sociales y al plan de actuación en RSE. A partir de la reflexión sobre estas Notas Técnicas de Prevención, destacamos cuatro ejes de referencia complementarios que seguimos en la presente Investigación:

1. La prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo habrían de mejorar en un futuro en nuestra sociedad, al amparo de una mejor concepción de su significado y de su valor, así como de su integración en el creciente interés por la RSE. Es de esperar que con políticas acertadas en este campo se favorezca la construcción de empresas más competitivas en un entorno más humano, transparente y ético.

2. La prevención de riesgos laborales es uno de los capítulos fundamentales de la RSE, pero no es un capítulo más; aparte de su consideración de respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, es además esencial para el logro de la calidad de productos y procesos, allanando el camino de la excelencia empresarial que permite afianzar el rendimiento de la Organización y con ello el principio de partida de lo que denominamos Organización Socialmente Responsable.

3. Una Organización Socialmente Responsable, en este caso un Centro Formativo, que se interesa por sus personas empleadas y alumnado, debería incluir sistemas que atiendan la salud y seguridad de los mismos. Ser socialmente responsable en esta área supone, antes que nada, el cumplimiento de las normas de salud y seguridad existentes. Claro que una Organización debe y puede ir más allá de las normas y diseñar sistemas de prevención de riesgos laborales con el objetivo de que el bienestar y la satisfacción de las personas empleadas y el alumnado, sea mayor.

4. En estos momentos, es preciso ir más allá de las exigencias legales, y aplicar la responsabilidad social en relación a los riesgos laborales, y más en concreto a los riesgos psicosociales. Es necesario el desarrollo, en las empresas y administraciones públicas, de una serie de actuaciones que contribuyan a construir un ambiente más saludable que garanticen la salud del personal de la empresa; salud coincidente, igualmente, con la salud de la sociedad y del medioambiente; doble finalidad complementaria que se pretende conseguir a través de la presente investigación.

Fomentar el bienestar-calidad y la salud en las Organizaciones, es entonces un reto esencial, como indican diversos autores, Alcover *et. al.* (2004); Calera *et al.* (2002), Lucas (2009a y c), Peiró (2005), entre otros. Hoy en día, en el mundo se está demandando un modelo de gestión organizativa que contemple el impacto de sus

actuaciones en una triple dimensión: social, medioambiental y económica (Rodríguez, 2003). Al igual que en cualquier otra acción de Educación-Formación y Orientación Continua que estudiemos, el bienestar y salud laboral son producto de la intervención de distintas dimensiones que interaccionan entre sí, de tal forma que el desarrollo del binomio bienestar-salud depende del ajuste y armonía que se produzca entre los diversos niveles de análisis sociales, medioambientales y económicos; es por lo que el modelo de Organización actual pone de manifiesto la importancia de la Orientación y la Formación Continua desde el enfoque de la Responsabilidad Social a través del Aprendizaje-Servicio (Lucas, 2010).

El Aprendizaje-Servicio es una metodología de investigación e innovación docente y es, al mismo tiempo, una herramienta de desarrollo comunitario y de cohesión social, a través de la cual la solidaridad se convierte en una forma de aprender más, de aprender mejor, en un modo de dar sentido y relevancia social al conocimiento como se ha puesto de manifiesto desde múltiples y foros-redes internacionales (International Association for Research on Service-Learning and Community Engagement o Red Iberoamericana de Aprendizaje-Servicio, entre otras). Por ejemplo, la extraordinaria experiencia en Aprendizaje-Servicio (Service-Learning) que existe en Argentina, entre otros países, muestra cómo en situaciones de crisis socioeconómica, el Aprendizaje-Servicio (Service-Learning) funciona no solamente para fomentar la motivación y el proceso educativo-formativo del alumnado implicado, sino también como motor de superación de dificultades, de activación de redes sociales y de fomento de la confianza de las personas en que es posible generar cambios (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Presidencia de la República Argentina, 2001; Tapia, 2009).

Y esto lo podemos lograr, de acuerdo con Martínez (2008: 7-8), dado que "son propuestas que quieren dotar de más significado social a los aprendizajes académicos y formar en la responsabilidad social al alumnado universitario. No son prácticas de voluntariado aisladas del conjunto de conocimientos y competencias que procuran asumir los distintos conocimientos y competencias de los planes docentes de una titulación, sino que son propuestas docentes que enfatizan en cada titulación enfoques orientados con el objetivo de que el estudiante se implique y se comprometa más con la comunidad y en el ejercicio de responsabilidad ética que desde su futura profesión, tendrá que ejercer"... "La Fundación Jaume Bofill y la editorial Octaedro, con el apoyo del Ministerio de Educación y Ciencia de España, iniciaron ya hace unos años una decidida línea de publicaciones y recursos en torno al aprendizaje servicio en contextos educativos". Concretamente, en la Universidad de Valladolid se está realizando su apuesta por esta metodología docente, tanto desde el Proyecto financiado por la Comisión Europea "CIVICUS-Aprendizaje-Servicio, *Service Learning: dialogue between Universities and Communities*" (Fundación General de la Universidad de Valladolid, Área de Estudios y Proyectos del Departamento de Formación y Empleo, 2005), como desde el desarrollo de programas de Aprendizaje-Servicio y

difusión de resultados (Lucas, 2007a, b y c; 2009a, b y c).

De acuerdo con un reciente Informe elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (*European Agency for Safety and Health at Work*, EU-OSHA, 2007), el 50% y el 60% de las ausencias al trabajo que se producen al año están ocasionadas por situaciones de estrés. Igualmente, de acuerdo con los resultados del II Estudio Paneuropeo de Beneficios de Salud, elaborado en 2008, las personas trabajadoras faltan una media de 5,7 días al año por motivos de salud. El estrés y los problemas asociados a la ansiedad y la depresión, son las principales causas de dichas bajas y los responsables de las incapacidades de más de 14 días de duración, especialmente en sectores como la sanidad y el trabajo social, la educación o la administración pública (profesiones que, como bien sabemos, se construyen en torno a la comunicación interpersonal y grupal). Finalmente, es de destacar la advertencia que se hace desde el EU-OSHA (2007): la insatisfacción, la falta de bienestar y el estrés laboral, son fenómenos que van en aumento en España, diagnóstico que coincide con el ofrecido por otras personas expertas. De hecho, en el anterior estudio mencionado, se observa que una de cada cuatro personas trabajadoras españolas, el 27, 9%, considera que el trabajo afecta a su salud y, entre las causas más indicadas, resalta el estrés. Asimismo, los datos del Barómetro del Clima Laboral Accor-2008, indican que la satisfacción de las personas empleadas respecto a su trabajo se sitúa en un 66%, frente al 74% de hace tres años –cifras que se encuentran por debajo de otras personas trabajadoras europeas-

Partiendo de esta línea de base, hemos de analizar los modelos de estrés que han demostrado explicar la salud de los trabajadores y las trabajadoras y cómo éstos se fundamentan en la falta de democracia y de justicia en el trabajo (Calera *et. al.*, 2002). De acuerdo con estos autores, la Administración Educativa y las Empresas tienen tendencia a considerar los problemas de estrés como algo individual más que como un problema organizativo. Sin embargo, el Conocimiento Científico y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconocen que los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden afectar a la salud de las personas, por lo que deben ser objeto de evaluación y control con el fin de prevenir sus posibles efectos negativos para la salud. La misma legislación reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la participación en la prevención de riesgos, incluyendo aquellos riesgos relacionados con la organización del trabajo.

Concretamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1984 conceptualiza los riesgos psicosociales como la interacción entre el contenido, la organización-gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de las personas trabajadoras, por otro. Esta interacción puede ejercer una influencia nociva en la salud de las personas trabajadoras a través de sus percepciones y experiencia. Por su parte, la Unión Europea ha reforzado la idea de la especial interacción existente entre los aspectos organizativos y la

salud psicofísica. Así, en el Informe publicado por la *European Agency for Safety and Health at Work* (2007), se revela que los cambios técnicos-organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población, debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Estos riesgos se agrupan en cinco áreas: a) nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo; b) envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional; c) intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión; d) fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento de problemática de la comunicación interpersonal y grupal, así como del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria y de los servicios en general; y e) desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas. De este modo, se construyen factores de riesgo psicosocial muy variados destacando entre ellos, el estrés, el síndrome del burnout y la violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o mobbing, que pueden producir daño en las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2009). Lucas (2009a), estudia otro factor psicosocial que está tomando gran entidad en las Organizaciones, y es la falta de criterios relevantes y valores sociales fundamentales en las decisiones que se toman, factor muy unido a la falta de planificación en esa toma de decisiones, con las consecuencias negativas que ello conlleva a nivel de salud y de responsabilidad social.

### **3. Modelo de evaluación de los factores de riesgo psicosocial de estrés**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica los principios-requisitos que ha de seguir la prevención de riesgos psicosociales. Sin embargo, la idea de que estos factores de riesgo psicosocial son complejos y difíciles de comprender, y de que las soluciones para prevenir y controlar el estrés requieren a veces cambios de la organización del trabajo y de competencias profesionales, dificultan la puesta en práctica de soluciones. La prevención de los factores de riesgo psicosocial, pasa entonces por su evaluación (Mansilla, 2004).

Evaluación de los factores de riesgo que nos ayudará a identificar quién/es (personas y grupos-equipos) corren más riesgo de padecer estrés; ¿qué medidas se están tomando ya?; ¿son suficientes estas medidas?; ¿qué es más adecuado hacer a nivel de Educación-Formación-Orientación Continua para prevenirlos y promocionar un Modelo de Gestión Saludable? Asimismo, esta evaluación nos ayudará a adoptar posibles soluciones en función de la evaluación de esos factores de riesgo y del

análisis de su impacto en las personas trabajadoras (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2002).

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse, por lo tanto, utilizando métodos que apunten a las causas de los problemas, es decir, a las características de la organización del trabajo, y no a las características de las personas. En definitiva, para solucionar cada problemática hemos de evaluar los riesgos, analizar sus causas y actuar sobre ellas. A continuación se subrayan los principales requisitos para conseguirlo, de acuerdo con Calera *et al.* (2002); Menéndez y Moreno (2006); Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1993, 2002) y Pérez Soriano (2009):

### **3.1 Tener una base conceptual fundamentada en el conocimiento científico del ámbito de la salud laboral, como requisito en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales:**

La "base conceptual" es la que delimita los contenidos del método, es decir qué mide y qué no mide el método. La identificación se centra en los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales sobre los que tenemos evidencias suficientes de su relación con la salud: altas demandas-exigencias psicológicas y bajo control en el contenido del trabajo; baja capacidad de influencia en el desempeño del trabajo y posibilidades de desarrollo de carrera; bajo apoyo social en el proceso de comunicación con las personas compañeras y con las personas que desempeñan funciones de supervisión-coordinación-dirección; y, escasez o desequilibrio de recompensas-compensaciones, en relación con el esfuerzo realizado.

### **3.2 Ser participativo, como requisito en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales:**

Evaluar los riesgos psicosociales es analizar "cómo" se trabaja o, dicho de otro modo, cómo se está actuando sobre las características de la organización del trabajo. Por ello, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben basarse en la experiencia y formación de las personas trabajadoras.

Entre los instrumentos más utilizados para evaluar los riesgos psicosociales del estrés, resaltamos: listados; datos administrativos; cuestionarios; dinámicas grupales; entrevistas, hojas-fichas de observación; todos ellos adaptados al contexto, a la Organización y a las características y necesidades de las personas destinatarias de la evaluación. Esto es así porque la participación de las personas protagonistas ha de considerarse tanto para la obtención e interpretación de datos, como para la **propuesta de medidas preventivas** a realizar.

### **3.3 Ser operativo, como requisito en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales:**

El Método ha de ser aplicable a toda Organización con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva:

- a) *Permitirá identificar riesgos al menor nivel de complejidad posible*: al dividir los problemas, los hacemos más abordables y resulta más fácil buscar alternativas.
- b) *Cubrirá el mayor espectro posible de diversidad de exposiciones*. Ello permite usar el mismo instrumento para todas las funciones-tareas-responsabilidades a desempeñar en cada rol, lo que posibilitará comparar, priorizar y poder ser equitativos.
- c) *Registrará los principales resultados*, preguntando y presentando los resultados de la evaluación de las diferentes unidades de análisis, por ejemplo, por distintas condiciones de trabajo o características socio-demográficas (sexo y edad). Ello facilitará la detección de desigualdades, la localización de la exposición a los estresores y el diseño de medidas preventivas más adecuadas. Es una buena práctica el registrar los principales resultados de la evaluación y compartir la información con las personas trabajadoras y sus representantes. Esto ayudará a controlar los progresos.
- d) *Repetirá la evaluación en los intervalos apropiados*: la evaluación deberá revisarse siempre que se produzcan cambios significativos en la Organización. Se debería consultar de nuevo al personal trabajador y comprobar la repercusión de las medidas tomadas para reducir el estrés en el trabajo.

### **3.4 Ser jurídicamente apropiado, como requisito en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales:**

En el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) hay unos requerimientos jurídicos sobre los métodos de evaluación de riesgos aplicables a los riesgos psicosociales, entre los que destacamos:

1. **Finalidad preventiva** de la evaluación: el objetivo no es sólo obtener información, sino utilizarla para adoptar medidas preventivas (artículos 2.3 y 3.1 del RSP).
2. Debe permitir **estimar la magnitud y el porcentaje de personas trabajadoras expuestas** (artículos 3.1 y 8 del RSP).
3. Debe dar información sobre la exposición **por puesto de trabajo** (artículo. 4.1 RSP).
4. Debe **evaluar condiciones de trabajo** (artículo. 4.1. a RSP).
5. La identificación y valoración del riesgo deben **dar cabida a la información recibida por las personas trabajadoras** (artículo 5.1 RSP).

## **4. MÉTODO**

El apoyo y la promoción de la atención social en aquellas situaciones que lo requieran es uno de los objetivos operativos de la Universidad en la Sociedad. Precisamente,

la presente Acción Formativa y Orientadora, es un proyecto de Responsabilidad Social que quiere dar respuesta a una de las demandas prioritarias planteadas desde la coordinación entre la Universidad y otras entidades formativas. Desde las instituciones educativas se considera la prioridad en la Enseñanza de la inquietud y preocupación moral por las demás personas (inclusión moral), ampliando la diversidad y cantidad de personas cuyo bienestar nos preocupe; y, la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales de estrés desde la formación, es un objetivo básico para conseguir este bienestar-calidad y salud de las personas y de la sociedad, en el aprendizaje permanente (Lucas, 2009a y c).

El Compromiso ético, a través de la Educación en Valores, es igualmente una competencia básica a desarrollar desde los niveles educativos iniciales; no obstante, la organización de la docencia en Seminarios, Talleres, Tutoría, Clases teórico-prácticas en el aula y Proyectos de Aprendizaje-Servicio, facilitará la promoción en el alumnado universitario de actitudes e iniciativas de Responsabilidad Social. Pretendemos contribuir así al desarrollo de sus competencias profesionales (Autodesarrollo; Competencia social y Cívica; Resolución de problemas; Toma de decisiones; Capacidad de gestión de la información; Comunicación oral y escrita; Capacidad de análisis y síntesis; Trabajo en equipo; Habilidades en las relaciones interpersonales; Compromiso ético; Capacidad de organización y planificación; Aprendizaje Autónomo; Liderazgo; Creatividad), en relación con los contenidos del Programa Docente de la asignatura de "Psicología Social y de las Organizaciones", en la Titulación de Educación Social, desde el Diálogo con la Comunidad.

Nos encontramos pues, ante una experiencia socioeducativa dirigida a desarrollar competencias clave entre personas jóvenes universitarias y personas con la titulación de Directores/as de Tiempo Libre.

Este Programa se desarrolla en el Curso Académico 2008-2009, siguiendo el procedimiento y temporalización que se detalla a continuación.

Fases de la metodología participativa que seguimos:

*1ª Familiarización y constitución del equipo de trabajo:* En esta acción socioeducativa que realizamos, se toma la iniciativa desde la docencia universitaria de Psicología Social y de las Organizaciones, en 2º curso de Educación Social, en la atención a la demanda de formación de competencias clave desde la Responsabilidad Social de Dirección de Actividades de Animación y Tiempo Libre. El liderazgo de la Acción Formativa y Orientadora para dar respuesta a esta necesidad lo realiza un alumno de esta Asignatura que, a su vez, trabaja como Gerente de una Asociación de Tiempo Libre en Cantabria (España) y además es el Coordinador del Centro de Prevención de Riesgos en Actividades de Tiempo Libre de la Junta de Castilla y León (España), con el asesoramiento interdisciplinar desde el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social aplicado a la Prevención de Riesgos Laborales.

*2ª Elaboración del Proyecto de Aprendizaje-Servicio:*

- Definición de los propósitos: Se pretende que el alumnado universitario participe de forma voluntaria en el Proyecto Educativo, participando en la comunidad local y resolviendo conflictos (con un Proyecto autogestionado), a fin de dar respuesta a las necesidades detectadas por el alumno que lidera la Acción Directa de Aprendizaje-Servicio, quien, a su vez desempeña el rol de Coordinador del Centro de Prevención de Riesgos en Actividades de Tiempo Libre de la Junta de Castilla y León (España), a través de la educación y formación en competencias directivas de Animación y Tiempo libre. El profesorado desde la docencia universitaria desempeña un rol facilitador y guía del aprendizaje.
- Para qué y cuánto se quiere hacer (se definen los objetivos en términos de acciones concretas a alcanzar en coherencia con los objetivos y contenidos de la asignatura de Psicología Social y de las Organizaciones):
  1. Generar vínculos que faciliten el diálogo entre la Educación y la Formación continua en distintos ámbitos profesionales del alumnado.
  2. Motivar a las personas universitarias para que disfruten como verdaderos protagonistas de la preocupación por la elevación de la calidad de vida de otras personas en su marco comunitario.
  3. Superar el papel del alumnado como personas receptoras de técnicas o meras personas participantes en una actividad, más bien que tengan la oportunidad de tomar las riendas de las actividades y de las decisiones.
  4. Encontrar un espacio de comunicación con el alumnado de otros niveles formativos y otras Organizaciones en torno al Proyecto de Formación en Competencias Profesionales en la Dirección de Actividades de Animación y Tiempo Libre para prevenir riesgos psicosociales de estrés.
  5. Aplicar habilidades de comunicación adecuadas en técnicas de dinámicas grupales por parte del alumnado universitario.
  6. Experimentar la expresión oral a través de la animación en dinámicas grupales, tanto por parte del alumnado universitario como por parte del alumnado de la Escuela de Animación y Tiempo Libre "Ser Joven".
  7. Demostrar la capacidad de resolución de conflictos.
  8. Motivar hacia el aprendizaje de la conducta prosocial.
  10. Alentar valores, actitudes y acciones de colaboración, de ayuda y solidaridad.
  11. Generar nuevos cauces de participación social y nuevas iniciativas de proyectos que den respuesta a la atención social de demandas planteadas por el alumnado de la Escuela de Animación y Tiempo Libre "Ser Joven".
  12. Describir los factores psicosociales nocivos desencadenantes del estrés.
  13. Comprender cuáles son las principales consecuencias negativas para la salud y

el bienestar derivadas de la actividad laboral y cómo evaluarlas.

En la base de la formulación de estos objetivos específicos, al igual que en el de todo programa de educación y de formación-orientación continua, los siguientes objetivos generales sirven de eje de referencia (Lucas, 2009c), igualmente publicados en el *"Informe sobre la presencia de contenidos de responsabilidad social en la formación universitaria de la Universidad de Valladolid"* (Universidad de Valladolid y Obra Social de Caja Burgos, 2009):

- Formar en competencias clave para el Empleo desde la Responsabilidad Social, como espacio privilegiado del saber pero también en colaboración con otros agentes e instituciones que trabajan en esta labor.
- Hacer partícipe al conjunto de la comunidad educativa en dicha evaluación.
- Proponer herramientas, metodologías e instrumentos para la realización de dicha Educación-Formación.
- Publicar y dar a conocer los resultados del proceso de implantación, desarrollo y evaluación del proyecto llevado a cabo.
- Asesorar a otros agentes en la realización y evaluación de proyectos de Formación para el Empleo desde la Responsabilidad Social a través de metodologías de innovación docente e investigación como es el Aprendizaje-Servicio.
- Favorecer sinergias y proyectos de colaboración.
- Favorecer en el alumnado destinatario del Programa Formativo un *autoconocimiento realista y positiva de sí mismos* en relación con valores sociales fundamentales y valores-metas laborales, intereses, habilidades y se perciban con posibilidades de preparación e inserción social y profesional, en igualdad de oportunidades y con una deontología profesional.
- Facilitar en alumnos y alumnas el conocimiento relevante de las realidades sociales del contexto local, nacional e internacional, capacitándoles para buscar y definir itinerarios formativos y profesionales a los que pueden acceder en su entorno, libres de estereotipos sociales y en igualdad de oportunidades.
- Estimular en el alumnado el desarrollo de actitudes autónomas y planificadoras, basadas en la reflexión crítica; actitudes dirigidas hacia una toma de decisiones responsable, a nivel personal, social y profesional-vocacional, en interacción con la realidad social.
- Clarificar los derechos sociales fundamentales como criterios de valor universalmente compartidos, que suponga la promoción de la igualdad, respeto y tolerancia a la diversidad y multiculturalidad, justicia, solidaridad, cooperación al desarrollo y bienestar común.
- Vivenciar la resolución de problemas interpersonales, grupales, sociales y

profesionales, desde la gestión ética y responsable.

- Discutir sobre cuáles han de ser los retos de la educación y formación en el desarrollo de carrera de las personas; y, más concretamente, de los distintos sectores y perfiles formativos-profesionales.
- Compartir la información sobre métodos, contenidos, materiales y recursos a través de los itinerarios formativos y profesionales, desde la gestión ética y responsable de las consecuencias de desarrollo humano, socioeconómico, sostenible y medioambiental que impliquen.
- Formar y orientar en las Competencias Clave necesarias en la plena realización personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y la empleabilidad en la sociedad del conocimiento, desde la Responsabilidad Social.
- Fomentar valores y actitudes de Responsabilidad Social en todos los aspectos relacionados con la Educación-Formación y Aprendizaje Permanente (valores y actitudes de respeto y promoción de los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades, de no discriminación, de accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como actitud crítica de adhesión a los valores propios de una cultura de paz y democrática).
- Revisar distintas fuentes de información sobre las áreas de estudio propias de la Formación hacia el Empleo, como ámbito científico de investigación e intervención formativo-profesional del alumnado, promoviendo el diálogo social, laboral, relacional y organizativo.
- Desarrollar líneas de intervención de referencia a nivel local, pero también a nivel nacional e internacional en torno a las distintas áreas de estudio y trabajo.
- Organizar teórica y metodológicamente el proceso de formación transdisciplinar como marco de referencia para posteriores actuaciones en el desarrollo personal, educativo-formativo, social y profesional del alumnado, para facilitar la igualdad de oportunidades.
- **Consideración de recursos:** el Plan Estratégico de la Universidad de Valladolid, con la elaboración del Eje 4 "la Universidad en la Sociedad", concretamente con la formulación de un objetivo estratégico dirigido a promover la igualdad, el desarrollo de derechos sociales y la responsabilidad social, así como con unos objetivos operativos y unas acciones que contribuyan a dar respuesta a los mismos. En esta línea, contamos con el respaldo del Proyecto "Factoría sobre Responsabilidad Social", que desarrolla el Convenio establecido entre la Universidad de Valladolid (UVa) y la Caja de Burgos (España).

El Proceso de desarrollo de competencias, desde la Educación-Formación-Orientación que pretendemos, lo definimos como la adquisición continua y sistemática de conocimientos y de la interacción entre sus componentes: conceptos, valores,

actitudes, procedimientos-destrezas-habilidades-roles que contribuyan a una mejora relativamente permanente del conocimiento necesario para la consecución de las metas y objetivos que pretende toda Organización para las personas destinatarias del proceso formativo (Lucas, 2010).

Como revisan Mañas y Giménez (2008:216), "se han establecido distintas tipologías de formación según el criterio a que se atienda: su contenido, agente que la imparte, metodología empleada, escenario en que se imparte, y según el análisis de necesidades y solución propuesta. El empleo de un tipo u otro depende de sus ventajas e inconvenientes para el contexto de aplicación en que pretenda utilizarse". De acuerdo con estos autores, el Plan de Formación se elabora a través de un Documento que recoge un conjunto coherente y ordenado de Acciones y, para su elaboración, se tienen en cuenta tres grandes fases: diseño y planificación, acción formativa y evaluación y seguimiento:

- **Análisis de necesidades formativas** en base al desarrollo de competencias transversales-específicas. Estas necesidades se detectan a través de la observación y análisis de incidentes críticos; a través de cuestionarios y encuestas de opinión; a través de entrevistas de detección de necesidades; a través de reuniones y de atención a demandas formativas realizadas. Y, tomando como referencia estas necesidades, se formulan los objetivos generales y específicos, previamente indicados.
- **Planificación operativa:** En esta fase se delimitan los contenidos, se establecen las actividades y se precisan los métodos más adecuados, teniendo en cuenta las características de la población a la que dirigimos la formación: 21 participantes (13 mujeres y 8 hombres), con edades comprendidas entre 24 y 45 años; Personas Tituladas como Monitoras de Animación y Tiempo Libre y con experiencia en el trabajo con infancia y juventud y en el ámbito de la animación y la educación en el tiempo libre. En cuanto a los contenidos, consideramos dos referencias: la formación técnica o profesional requerida, los conocimientos orientados al desarrollo del puesto o tarea específica; las competencias clave-transversales, los valores, actitudes y conducta éticos para el desempeño responsable del puesto, dentro de este tipo de Organización y sector profesional, y las referidas a la formación en valores éticos del conocimiento de la cultura de la propia Organización, así como las referidas a los valores sociales fundamentales. Contenidos que son coherentes con algunos de los que se toman como referencia en el Estudio "Una Aproximación al estado de la RSE en la enseñanza en España" (2010), publicado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, con la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración: valores, conducta y ética (toma de decisiones y desarrollo de competencias desde la Responsabilidad Social); gestión del diálogo con grupos de interés; gestión responsable de recursos y responsabilidad sociocultural; innovación responsable; comunicación responsable. Contenidos, por otra parte, relacionados con el Curriculum de la asignatura Psicología Social y de las Organizaciones. Así, se elabora un Programa de contenidos para los cursos de Monitor y Director de Tiempo Libre que se lleva a

cabo durante los meses de marzo, abril y principios de mayo de 2009, y que sigue el siguiente guión de referencia:

1. Técnicas de trabajo en grupo. Organización de equipos de trabajo.
2. Resolución de conflictos.
3. Gestión de Recursos Humanos. Liderazgo.
4. Reuniones eficaces.
5. Psicología Social para Competencias Directivas de Tiempo Libre.
6. Dinámicas de Grupo.
7. Enlaces con grupos de interés sobre la prevención de los riesgos psicosociales.

Estos contenidos se estructuran en módulos o unidades didácticas (o unidades de aprendizaje) que equivalen a cada competencia a desarrollar (Lucas y Carbonero, 2002; Lucas, 2007a, 2007b):

- *Área o Fase:* Grandes bloques de contenido en los que se articulan las sesiones de formación.
- *Título:* Resume los contenidos concretos de cada unidad.
- *Introducción:* Finalidad a conseguir.
- *Objetivos:* Expresan las capacidades a desarrollar por el alumnado.
- *Contenidos:* Responden al logro de objetivos propuestos y hacen referencia a contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- *Desarrollo de la actividad y metodología:* su diseño sigue tres criterios: (a) que motiven al alumnado; para ello incluimos al principio de cada actividad unas preguntas para discusión y presentación de ventajas sobre importancia que tiene realizar cada una de ellas (b) que faciliten el aprendizaje de los contenidos; y, c) que sirvan para generalizar lo que se aprende en el aula a otros contextos. Se utilizan unas estrategias metodológicas basadas en la reflexión, investigación, evaluación o solución de problemas, descubrimiento y experimentación de las tareas requeridas para el desarrollo personal, social y vocacional.
- *Notas de observación para el profesorado-personal formador,* para observar dificultades y progresos del alumnado.
- *Recursos de apoyo* (para el profesorado-personal formador y para el alumnado).
- *Tiempo requerido para cada* unidad modular.

El siguiente paso es la elección de la metodología, como parte del proceso que permite sistematizar los métodos y las técnicas necesarias para llevar a cabo el proceso formativo.

En la metodología de Aprendizaje-Servicio utilizada se observa la necesidad de que los agentes externos acompañemos y desempeñemos una función de guía del proceso

de aprendizaje de las personas que participan en la acción formativa, sin condicionar o establecer las actuaciones a seguir, de acuerdo a los centros de interés que presenten los agentes activos que participan directamente en el programa educativo-orientativo, y que pueden desarrollar ofreciendo diversos Servicios en la Comunidad a través de las Organizaciones participantes. Igualmente, tras el análisis de numerosas publicaciones que hacen referencia a las fases de desarrollo de un Proyecto de Service-Learning (Martínez-Odría, 2005), seguimos las siguientes fases: *1ª Preparación o planificación* (su finalidad es la de ayudar al alumnado a comprender el contexto social en el que se inserta su actividad de servicio voluntario y las necesidades que requieren ser atendidas; incluye el establecimiento de objetivos de tipo pedagógico de servicio); *2ª Acción* (supone la "ejecución" material y práctica de las reflexiones y planificaciones llevadas a cabo en la fase previa a través de distintos servicios que se pueden aportar -Servicio Directo; Servicio Indirecto; Advocacy; Servicio de Investigación-); *3ª Demostración* (una vez ejecutado el proyecto, el alumnado debe demostrar qué aprendizajes ha adquirido, transmitiéndoselos a la comunidad a través de modalidades diversas); *4ª Reflexión* (constituye un aspecto central para garantizar el aprendizaje que se deriva de la acción; marco en el que se sintetiza y reorganiza toda la información que los y las estudiantes reciben de la experiencia de servicio voluntario y del aprendizaje de los contenidos abordados en el Programa Educativo); *5ª Reconocimiento y Evaluación* (se lleva a cabo un análisis del proyecto o, en su caso, de las iniciativas llevadas a cabo de forma autogestionada, dejando constancia del número de participantes, duración, descripción del proyecto, materiales y resultados obtenidos).

Con esta metodología, estamos poniendo en interacción metodologías expositivas; autoformativas; método de caso; solución de problemas; formación-acción; in situ; descubrimiento y círculos de calidad; y, simulación, a través del trabajo en equipo y del role-playing.

- ***Planificación de recursos pedagógicos:*** Se toman decisiones sobre dónde impartir la formación; material didáctico y sistemas de apoyo.
- ***Planificación del sistema de evaluación,*** considerando los costes y beneficios y siguiendo cuatro ejes de análisis: los elementos de la evaluación (qué evaluar), los agentes de la evaluación (quién se responsabiliza de la evaluación), la secuencia temporal de la evaluación (cuándo se realiza la evaluación) y los instrumentos de la evaluación (cómo se realiza la evaluación).

*1º Los Indicadores de Evaluación establecidos:* son coincidentes con los establecidos en el Plan Estratégico de la Universidad para el desarrollo del OBJETIVO OPERATIVO: PROMOVER EN EL CAMPUS ACTITUDES E INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, en la Sub-acción: Desarrollo de Proyectos de Aprendizaje-Servicio o Service-Learning como Método de Investigación e Innovación Docente dirigidos a satisfacer las necesidades de la comunidad:

- Subproyectos desarrollados en diálogo con otras Organizaciones de la Comunidad.
- Atención a una demanda de la Comunidad Local atendida a través de estos Sub-Proyectos de Aprendizaje-Servicio o Service-Learning.
- Grado de satisfacción en el logro de los resultados por parte de las personas y Organizaciones participantes: alumnado, profesorado y otros agentes sociales de la Comunidad.
- Implicación de asignaturas universitarias en la incorporación de la metodología de Aprendizaje-Servicio, desde el enfoque de Responsabilidad Social en la Universidad de Valladolid.
- Intercambios con otro personal profesional.
- Difusión y cooperación con otras universidades: -transferencia de este modelo de intervención a otros Campus Universitarios de la Universidad de Valladolid y a otras universidades, a partir de la presente Micro-Acción.

2º *Calendario, cuándo evaluarlo:* Evaluación continua y final.

3º *Cómo evaluarlo:* Diario del Alumnado sobre los aprendizajes obtenidos (Lucas, 2009c) (véase, Anexo 1); Hojas de Observación; Cuestionarios de Satisfacción de las personas participantes.

El diseño de este Plan de Investigación-Acción, comienza pues con un análisis de las necesidades que tienen las personas destinatarias de esta formación y finaliza con la evaluación de sus resultados, que a continuación pasamos a exponer.

## **5. Resultados:**

### **5.1. Valoración cualitativa realizada por el alumno que ha liderado el programa de formación "Prevención de riesgos psicosociales del estrés, Responsabilidad Social y desarrollo de competencias en la dirección de actividades de animación y tiempo libre: orientación y Aprendizaje-Servicio"**

Autoevaluación realizada a través del Diario personal del Proyecto de Aprendizaje-Servicio elaborado en relación con los objetivos y contenidos de Psicología Social y de las Organizaciones. Los resultados se obtienen a partir de las respuestas ofrecidas en el Diario elaborado por Lucas (2009) y que figura en Anexo (1). Las respuestas obtenidas ante las distintas cuestiones son las siguientes:

- *"Sí me ha ayudado y me ha ido ayudando a clarificar conceptos y formas de proceder relacionados con los temas abordados en la asignatura, de tal forma que he podido ampliar los conceptos para elaborar diferentes contenidos adquiridos en el aula y poder explicarlo al alumnado de los cursos de animación y tiempo libre".*
- "Las conexiones que me ha permitido establecer este Proyecto entre los objetivos curriculares propuestos desde el aula y el servicio voluntario a la comunidad, han consistido en poder poner en práctica los conocimientos teóricos y llevar los

conocimientos del aula a casos reales”.

- “El enfoque pedagógico seguido desde el trabajo realizado en el aula me ha ayudado a hacer explícita la conexión, ya que se conjuga la teoría con la práctica”.
- “La participación en el Proyecto a nivel personal me ha dado mayor seguridad a la hora de transmitir los conocimientos teóricos al alumnado de los cursos de animación y tiempo libre, utilizando un lenguaje que facilite la comunicación de los aspectos técnicos”.
- “La participación en el Proyecto a nivel grupal me ha aportado competencias de trabajo en equipo con mis compañeros y compañeras de la Escuela de Animación y Tiempo Libre”.
- “Igualmente, la participación en el Proyecto ha contribuido a mi desarrollo de diversas competencias profesionales genéricas (necesarias para trabajar en distintos ámbitos de trabajo), especialmente, la capacidad de análisis y síntesis; los conocimientos básicos de la profesión; la comunicación oral y escrita en la propia lengua; la resolución de problemas y toma de decisiones; la capacidad crítica y autocrítica; el trabajo en equipo; las habilidades interpersonales; el compromiso ético; la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; el aprender a aprender; la capacidad para adaptarme a nuevas situaciones; la capacidad para generar nuevas ideas (creatividad); el liderazgo; la habilidad para trabajar de forma autónoma; el diseño y gestión de proyectos; la preocupación por la calidad y la motivación de logro. Igualmente, ha contribuido al desarrollo de las competencias profesionales específicas al trabajar la enseñanza de uno de los ámbitos posibles de empleo desde la Titulación de Educación Social, el trabajo con Personas Adultas en un contexto de Formación Continua para personas con la titulación de Directores/as de Actividades de Animación y Tiempo Libre, en diálogo con la Comunidad”.
- “A través de este Proyecto he descubierto nuevos enfoques y aplicaciones de los conocimientos adquiridos en el aula, a través del entrenamiento de diferentes estrategias, métodos y técnicas para impartir las sesiones docentes en el Curso de Prevención de riesgos psicosociales del estrés, Responsabilidad Social y desarrollo de competencias en la dirección de actividades de animación y tiempo libre. Asimismo, el enfoque metodológico del Proyecto me ha motivado a buscar formas de participación en mi entorno; hasta tal punto que estamos comenzando a diseñar nuevos cursos con enfoques diferentes a los que hemos realizado hasta ahora”.
- “Hemos creado un Dossier de materiales de trabajo didáctico con los contenidos que se han indicado previamente (diario de trabajo del alumnado y del profesorado), para facilitar el aprendizaje de las personas destinatarias, así como instrumentos de evaluación para este Servicio de Acción-Investigación. También estos materiales me han facilitado la enseñanza de los contenidos impartidos en la formación que he realizado de forma voluntaria, tanto como guión de trabajo como para explicar los contenidos”.

- “Se ha reflexionado sobre Nuevos Cauces de Participación Social y de Iniciativas de Futuros Proyectos de Intervención; concretamente, una de las propuestas ha sido crear un grupo de voluntariado para participar en formación on-line, es decir, crear una plataforma de formación para personas sin recursos”.

### **5.2 Valoración Cualitativa realizada por el personal director de Actividades de Animación y Tiempo Libre en formación, alumnado destinatario del Proyecto de Aprendizaje-Servicio**

La evaluación del nivel de motivación y satisfacción percibidos por el alumnado sobre su participación en el Programa, se realiza teniendo en cuenta una de las premisas de la cual partimos, que hace referencia a la relevancia que tiene el binomio bienestar-calidad en el trabajo en la construcción de la salud y la responsabilidad de las personas y de las sociedades.

Se resumen los resultados más significativos obtenidos a través de un Cuestionario de Actitudes tipo Lickert (con puntajes comprendidos entre los valores 1 a 5, construido en torno a la Valoración Global de la Actividad: el 65,71% lo puntúa con un 5 (puntuación máxima de bienestar-calidad y el 31,43% con un 4; obteniéndose únicamente que un 2,86% indica una puntuación media de 3. Luego el alumnado ha valorado positivamente el Programa como medio para conseguir el objetivo propuesto de desarrollar competencias clave para el desempeño del rol de dirección en actividades de animación y tiempo libre y prevención de riesgos psicosociales, desde el enfoque de la responsabilidad social.

Los demás indicadores de evaluación analizados a nivel cualitativo a través del Cuestionario construido, han obtenido resultados muy positivos en la misma línea de los obtenidos en esta valoración global del programa formativo, éstos son: a) en relación con los contenidos formativos: grado de interés; fomento de la participación, de la reflexión y del clima de confianza; claridad en la exposición de los contenidos y calidad de la documentación de apoyo; b) en relación en la coevaluación respecto a la dinámica grupal: se han respetado las opiniones en la comunicación interpersonal y grupal; la dinámica grupal ha sido muy participativa; se ha creado un clima de confianza y se han intercambiado experiencias; c) en relación con la autoevaluación: grado de integración en el grupo; grado de utilidad del curso; grado de disfrute con lo aprendido y trabajado; d) se valora especialmente: el grado de cohesión grupal alcanzado, la comunicación interpersonal; el contenido formativo; el dinamismo de las actividades; los talleres y los debates.

## **6. Conclusiones**

La institución universitaria (al igual que cualquier otra institución educativa) debe comunicar responsabilidad social desde la docencia e investigación universitarias y orientar sobre opciones y oportunidades, ofreciendo una educación de calidad que

implique una formación profesional de calidad que no puede separarse de la formación ciudadana, ni del desarrollo de competencias clave al que es inherente una clarificación de valores sociales fundamentales (Diario Oficial de la Unión Europea; 2006; Lucas, 2009a, b y c).

Se nos plantea el reto de contribuir a la construcción de una inserción social y laboral madura y responsable por parte del alumnado universitario, dotando tanto a las instituciones académicas como a otras Organizaciones, de los instrumentos que faciliten estas inquietudes de desarrollo más integral, como Personas que somos en Sociedad (Lucas, 2009c).

Cobra sentido entonces que las Organizaciones se autoevalúen, detecten sus necesidades para así poder readaptarse hasta alcanzar un cierto equilibrio y desarrollarse considerando la triple dimensión complementaria de la Responsabilidad Social: medioambiental; social y económica (Martí, 2010). Esta disposición de las Organizaciones facilitará que éstas puedan delimitar el alcance de las acciones que ponen en marcha, con el fin de promover un concepto más relevante y completo de bienestar-calidad y salud (Lucas, 2009a). Asimismo, y como continúa afirmando esta autora, una de las grandes causas de problemas de salud en esta sociedad "desarrollada" es la velocidad, la improvisación, la no planificación y falta de criterios relevantes en la toma de decisiones, ocasionando que las decisiones que se toman no sean autónomas, maduras y responsables, y si esto no lo podemos permitir desde un planteamiento de salud, tampoco desde un planteamiento de responsabilidad social.

Responsabilidad Social Empresarial que es definida por López-Romero (2010), como un instrumento de gestión responsable de los recursos humanos y materiales en las empresas, que si bien no es la panacea que va a mejorar la salud y seguridad de las personas empleadas, si está contribuyendo a regenerar las prácticas preventivas en Organizaciones y Empresas.

De los resultados positivos obtenidos, podemos deducir, por lo tanto, la relevancia que tiene ofrecer al alumnado acciones educativas-formativas-orientadoras que faciliten el conocimiento de criterios relevantes de conceptos, valores sociales fundamentales, así como valores laborales y metas, intereses y habilidades, guiados por una motivación intrínseca; estaremos así facilitando criterios de análisis que orienten hacia un autoconocimiento realista y positivo. Si esto no se realiza, el alumnado carecerá de información para interpretar adecuadamente el conocimiento sobre sí mismo y sus posibilidades, y estaremos favoreciendo que tome decisiones basadas en errores atribucionales sobre sus competencias, éxitos y fracasos, en estereotipos o creencias irracionales en relación a su desempeño personal-social-profesional y las consecuencias del mismo. Deducimos igualmente, que la tarea educativa-formativa-orientadora precisa de ofrecer criterios concretos para compartir y contrastar esta información con la de otros agentes de socialización clave, en diálogo con la Comunidad, a través de, por ejemplo, Proyectos de Aprendizaje-

Servicio (Lucas, 2010).

Partiendo de estas premisas, hemos de alertar de los peligros que amenazan al sistema educativo-formativo y laboral, provenientes de las poderosas fuerzas del capital con su obsesión por la producción sin pensar en las consecuencias sociales y medioambientales, a medio y largo plazo que esta producción tiene; riesgos consistentes en, por un lado, someter a la organización del trabajo a los dictados del mercado, y por otra parte, convertir al trabajo-educación-formación continua en una herramienta con la que tomar decisiones considerando a las personas como un medio para la producción, descuidando los derechos sociales y la responsabilidad social (Lucas, 2010). Si desde el punto de vista de la salud no nos podemos permitir trabajos de alta tensión, desde un planteamiento de responsabilidad social, una sociedad no se puede permitir tampoco personas que trabajen con unos niveles bajos de implicación y compromiso o que únicamente miran su beneficio personal, utilizando a las demás personas, grupos y organizaciones como instrumentos para su propio fin (agresividad instrumental); personas trabajadoras que no participan en la comunidad (como se regula en el articulado de la Declaración de Derechos Humanos) o que no tienen tiempo para la convivencia, para el trabajo, para la ciudadanía y para un ocio no fundamentado en el consumo; todo ello está siendo y seguirá siendo causa de problemas de salud y, al mismo tiempo, de desmotivación e insatisfacción ante el trabajo (Lucas, 2010).

## 7. REFERENCIAS

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Betrastén M. & Pujol L. (2003a). Responsabilidad Social de las empresas: conceptos generales. *Notas Técnicas de Prevención*, 643. Barcelona: INSHT.
- Betrastén M. & Pujol L. (2003b). Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de actuación. *Notas Técnicas de Prevención* 64, Barcelona: INSHT.
- Calera A.; Esteve L.; Roel J.M. & Uberti-Bona (2002). *La salud laboral en el sector docente*. Fraternidad-Muprespa e ISTAS.
- Club de Excelencia en Sostenibilidad (2010). *Una aproximación al estado de la RSE en la enseñanza en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Diario Oficial de la Unión Europea (2006, 18 de diciembre). Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. *Sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*, DO L 394/10 de 30.12
- Fundación General de la Universidad. (2005). CIVICUS. *Service-Learning o Aprendizaje-Servicio: Diálogo entre la universidad y la comunidad. Una guía práctica*. Valladolid: Fundación General de la Universidad.

- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gil-Monte, P.R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública, *Rev. Esp. Salud Pública*, (2), 169-173.
- López-Romero, P. (2010 junio). Responsabilidad social y prevención de riesgos laborales. En *Gestión práctica de riesgos laborales*, (72), 40.
- Lucas, S. (2007a. septiembre). Desarrollo de las competencias preocupación por la calidad y motivación de logro desde la docencia universitaria. *Revista de Docencia Universitaria Red U. Año 1. (2)*, 1-5.
- Lucas, S. (2007b). *Modular vocational education and training. Examples of good practice in Europe*, (pp. 256- 267). Poland Radom: Institute for Sustainable Technologies-National Research Institute y Valladolid. Área de estudios y proyectos FGUVA. España: Fundación General de la Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. (2007c). Factores vocacionales, desarrollo de carrera y diálogo entre la universidad y la sociedad (aprendizaje-servicio). En *Revista de Orientación Educativa*, 21, (39), 13-38.
- Lucas, S. (2009b). *Factoría de responsabilidad social en la UVA*. (Memoria de proyecto). Eje Estratégico 4to. La Universidad en la Sociedad: 3º Objetivo estratégico: Promover la igualdad, el desarrollo de derechos sociales y la responsabilidad social en el campus universitario de Palencia, desde el rol de Coordinación. Valladolid: de la Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. (2010). *Aprendizaje-Servicio como método de investigación e innovación docente para el desarrollo de Competencias Clave y Orientación desde la Responsabilidad Social*. (No publicado). Módulo impartido en la asignatura de investigación sobre educación y formación a lo largo de la vida. En Máster oficial de investigación aplicada a la educación. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. & Carbonero, M. A. (2002). *Construyendo la decisión vocacional*. Valladolid: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid.
- Mansilla, F. (2004). Dificultades en la evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo. *Anales de psiquiatría*, 20, (6), 247-251.
- Mañas, M.A. & Giménez, G. (2008). Formación. En Rodríguez, A. y Zarco, V. (Coords.), *Psicología de los Recursos Humanos*, (pp.195-220). Madrid: Pirámide.

- Marti, J. (2010 26 de mayo). University social responsibility: Methodological development proposal. Guni report, *Higher Education in the World*. <http://www.guni-rmies.net/news/detail.php?id=1578>
- Martínez-Odría, A. (2005). La nueva ciudadanía que surge de la cooperación entre instituciones educativas y comunidad. Las posibilidades del Service-Learning. En CIVICUS. *Service-Learning o Aprendizaje-Servicio: Diálogo entre la universidad y la Comunidad. Una guía práctica*, (pp. 13-59). Valladolid: Fundación General de la Universidad.
- Martínez, M. (2008). *Aprendizaje-Servicio y responsabilidad social de las universidades*. Barcelona: Octaedro.
- Menéndez, C. & Moreno, F. (2006). *Ergonomía para docentes*. Barcelona: Graó.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Presidencia de la República Argentina. (2001). *Educación solidaria. Itinerario y herramientas para desarrollar un proyecto de aprendizaje-servicio*. Buenos Aires: Programa Nacional Educación Solidaria.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1993). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su relación con la Salud*. Madrid: Autor (Vídeo).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2002). *Trabajemos contra el estrés*. Madrid: Autor.
- Moreno, A., Uriarte, L.M. & Topa, G. (2010). *La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M. (2005). *El síndrome del burnout*. Madrid: Pirámide.
- Pérez Soriano, J. (2009). *Manual de prevención docente. Riesgos laborales en el sector de la enseñanza*. Madrid: NAU llibres.
- Puig, J. (Coord.) (2009). *Aprendizaje Servicio (ApS)*. Barcelona: Graó.
- Rodríguez, J. M. (2003). *El gobierno de la empresa: un enfoque alternativo*. Madrid: Akal.
- Tapia, M.N. (2009). *Aprendizaje y Servicio solidario*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.
- Universidad de Valladolid & Obra Social de Caja Burgos (2009). *Informe sobre la presencia de contenidos de responsabilidad social en la formación universitaria de la Universidad de Valladolid*, de la Universidad de Valladolid, en el marco del Convenio establecido entre la Universidad de Valladolid y la Obra Social de Caja Burgos. Valladolid: Universidad de Valladolid.

**ANEXO (Lucas, 2009c)**

Diario de evaluación del Proyecto de Aprendizaje-Servicio.

Autora: Susana Lucas Mangas

---

---

**Diario personal del Proyecto de Aprendizaje-Servicio que hemos realizado en relación con los objetivos y contenidos de Psicología Social y de las Organizaciones.**

-¿Me ha ayudado o me está ayudando a clarificar competencias genéricas (cuáles), valores, actitudes, conceptos y formas de proceder relacionados con los temas abordados en la asignatura?:

-La participación a nivel personal me ha aportado:

-La participación a nivel grupal me ha aportado:

-¿Este enfoque metodológico me ha motivado a buscar formas de participación en mi entorno?:

-¿A través de este método estoy descubriendo nuevos enfoques y aplicaciones de los conocimientos adquiridos en el aula?:

-¿He creado, o en su caso, estoy creando, materiales de trabajo o de campo para facilitar el aprendizaje de las personas destinatarias? En caso afirmativo: ¿Cuáles?, ¿me han facilitado la enseñanza de los contenidos relacionados con la materia?:

-Otras observaciones:

Nombre y Apellidos:

27 de enero, 2009.