

El análisis DAFO en el Técnico Superior de Animación Sociocultural (TASOC): una aproximación

M^a del Pilar Martínez Agut

Universitat de València. Departamento de Teoría de la Educación

Profesora del Ciclo Formativo Superior de Animación Sociocultural

Resumen

A partir de la metodología DAFO, realizamos un análisis de la situación de la titulación del Técnico Superior de Animación Sociocultural (TASOC), desde la experiencia como docente en el ciclo. Se realizó a partir de las propuestas planteadas por veinte estudiantes y nueve profesores y profesionales. Se establecieron las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de los estudiantes en tablas, agrupadas las de los estudiantes y transcritas las de los profesionales. Se reagruparon las propuestas en dos matrices DAFO de respuesta separadas, ya que las respuestas de los profesionales eran más completas y argumentadas que las de los estudiantes.

En base a este trabajo, se establecen unas consideraciones finales a partir de la formación, el perfil profesional, la inserción laboral y el mercado laboral, recopilando las aportaciones y reflexiones de los estudiantes y los profesionales.

1. Presentación

El Análisis FODA o Análisis DAFO (SWOT - Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, en inglés) surgió como una metodología de estudio de la situación competitiva de una empresa en su mercado y de las características internas de la misma, a efectos de determinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. La situación interna se compone de 2 factores controlables: fortalezas y debilidades, mientras que la situación externa se compone de 2 factores no controlables: oportunidades y amenazas (Cutropia, C., 2003, p. 88).

Posteriormente esta metodología se ha aplicado a diversos campos, entre ellos el educativo. Durante la etapa de planificación estratégica y a partir del análisis DAFO se debe poder contestar cada una de las siguientes preguntas: ¿Cómo se puede explotar cada fortaleza?, ¿Cómo se puede aprovechar cada oportunidad?, ¿Cómo se puede detener cada debilidad? y ¿Cómo se puede defender de cada amenaza?

En este trabajo hemos realizado un análisis DAFO a la realidad actual del Técnico Superior de Animación Sociocultural (TASOC), ya que nuestro objetivo era determinar la situación actual de este profesional, a través de la participación de estudiantes del ciclo formativo, docentes del ciclo y profesionales, desde el ámbito de los recursos humanos (Saavedra, I. y otros, 2003, p. 442).

En primer lugar hemos realizado un análisis interno y externo de la realidad y, posteriormente, se ha desarrollado la matriz DAFO (Muñiz, R., 1996, p. 97), que muestra de manera conjunta las conclusiones principales que se derivan de los análisis y proporciona una visión más global de la situación en que se encuentra este profesional para poder diseñar una estrategia de intervención, las direcciones de desarrollo futuro, las formas o métodos de crecimiento (interno, externo, de cooperación) y el grado o las vías de internalización más adecuadas. Estos aspectos se concretan en estrategias funcionales para su implantación en la formación del TASOC. Se aconseja que se concreten en estrategias corporativas (expansión, diversificación, crecimiento, cooperación, reestructuración...) de implicación profesional (dominio del profesional de características, habilidades, recursos, conocimientos...) y funcionales (Santesmases, M., 1999).

2. El Técnico Superior de Animación Sociocultural (TASOC)

Es un Ciclo Formativo de Grado Superior de 1700 horas regulado en el Real Decreto 2058/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior de Animación Sociocultural y las enseñanzas mínimas, que corresponde al desarrollo de la LOGSE (1990).

En la actualidad, estamos pendientes de su adaptación a la normativa que establece la LOE (Ley Orgánica 2/2006 de Educación) para los ciclos formativos superiores, a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que determina los títulos y los certificados de profesionalidad, que constituyen las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y al Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, que ha establecido la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Por tanto, en el nuevo diseño del Título deberá establecerse:

- el perfil profesional, que incluirá la competencia general, las competencias profesionales, personales y sociales, las cualificaciones y, en su caso, las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en los títulos, de modo que el Título incorporará, al menos, una cualificación profesional completa, con el fin de lograr que, este futuro título de formación profesional responda a las necesidades demandadas por el sistema productivo y a los valores personales y sociales para ejercer una ciudadanía democrática.
- sus enseñanzas mínimas y aquellos otros aspectos de la ordenación académica que, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Administraciones educativas en esta materia, constituyan los aspectos básicos del currículo que aseguren una formación común y garanticen la validez de los títulos.
- su identificación, su perfil profesional, el entorno profesional, la prospectiva del título en el sector o sectores, las enseñanzas del ciclo formativo, la correspondencia de los módulos profesionales con las unidades de competencia para su acreditación, convalidación o exención, los parámetros básicos de contexto formativo para cada módulo profesional; a saber, los espacios, los equipamientos necesarios, las titulaciones y especialidades del profesorado y sus equivalencias a efectos de docencia.

- los accesos a otros estudios y en su caso, las modalidades y materias de bachillerato que facilitan la conexión con el ciclo formativo de grado superior, las convalidaciones, exenciones y equivalencias, y la información sobre los requisitos necesarios según la legislación vigente para el ejercicio profesional cuando proceda.
- la equivalencia de cada módulo profesional con créditos europeos, ECTS, en los ciclos formativos superiores, con el fin de facilitar el reconocimiento de créditos entre los títulos de técnico superior y las enseñanzas conducentes a títulos universitarios y viceversa.

Estos titulados pueden desempeñar ocupaciones vinculadas con la Coordinación de programas de intervención específicos (por edad o sectores de intervención), la Animación de equipos especializados (ludotecas, centros culturales y cívicos, albergues y campamentos, etc.), la Animación comunitaria, la Animación o Monitor cultural, la Animación o Monitor de tiempo libre y la Animación hospitalaria.

Su plan de estudios consta de un primer año en el que cursan los siguientes Módulos profesionales: Primer curso: Organización y gestión de una pequeña empresa de actividades de tiempo libre y socioeducativas, Desarrollo comunitario, Animación cultural, Animación de ocio y tiempo libre, Animación y dinámica de grupos, Metodología de la intervención social y Formación y orientación laboral y de un segundo curso en el que realizan el módulo de “Formación en Centros de Trabajo” de 740 horas.

A estos estudios se accede directamente estando en posesión del título de Bachillerato (LOGSE, LOE...), COU, el título de Formación Profesional de Segundo Grado u otras titulaciones equivalentes a efectos académicos, tener una titulación universitaria, o mediante prueba de acceso.

La titulación que se obtiene es la de Técnico Superior en Animación Sociocultural (TASOC) y permite el acceso a diferentes Estudios Universitarios como Pedagogía, Psicología, Sociología, Maestro (todas sus especialidades), Biblioteconomía y Documentación, Educación Social, Enfermería, Logopedia, Podología, Terapia Ocupacional, Trabajo Social y Turismo.

3. La metodología DAFO aplicada al TASOC

La técnica DAFO responde a las siglas de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Es una técnica que se aplica en los estudios prospectivos sobre dinámicas sociales participativas. Desde 1994 se está adoptando en Europa por grupos cada vez más numerosos con aplicaciones en muy diversos ámbitos sociales y económicos. Esta técnica alcanza en los últimos años una gran relevancia en la planificación estratégica y en el diagnóstico de necesidades, sin olvidar las propuestas de intervención de forma consensuada y participativa. Esta metodología es útil cuando se pretende impulsar transformaciones estructurales y dinamizar el cambio, elaborar proyectos de acción, así como crear redes y tramas de colaboración (Colás, P. y De Pablos, J., p. 6-7)

La Técnica DAFO metodológicamente se desarrolla en base a cuestiones que se plantean a grupos de expertos con el propósito de que diagnostiquen la situación presente, proyecten situaciones futuras y prevean acciones posibles considerando los condicionantes tanto en positivo como en negativo que rodea la temática a abordar. Tradicionalmente se concreta en preguntas que corresponden a criterios internos (Fortalezas y Debilidades) y externos (Oportunidades y Amenazas).

Los pasos a seguir para llevar a cabo un análisis DAFO, y que hemos seguido en este trabajo son los siguientes (Muñiz, R., 1996, p. 95):

1. Definir de forma definida y clara los factores que serán objeto de estudio (el TASOC, su perfil profesional, formación, inserción laboral...)
2. Clasificar los factores definidos:
 - . Debilidad o fortaleza (factores internos, capacidades o recursos)
 - . Amenaza u oportunidad (factores externos)
3. Analizar la información obtenida
4. Desarrollar un Plan de acción, donde las debilidades hay que corregirlas, las amenazas afrontarlas, las fortalezas mantenerlas y las oportunidades explotarlas.

Como fortalezas de esta metodología señalar que es fácil de utilizar, fomenta la participación y el trabajo en grupo, favorece la interacción del grupo y el contraste de opiniones, permite la definición de estrategias, admite técnicas adicionales de selección y/o ordenación de factores.

Como limitaciones de la metodología nos encontramos con respecto a los factores que se puede producir una mala definición de los factores, dado que hay factores que podrían estar en más de un sector/ categoría, hay factores que parece que no entran en ninguna categoría, factores muy generalistas o poco específicos, se puede producir falta de información para la definición correcta de los factores, falta de priorización, factores a los que se les da mucho o poco énfasis, factores a los que se les da la misma importancia, subjetividad en la generación de factores, factores omitidos que dan lugar a falta de comprensión del problema, casualidad en la generación de factores, desacuerdos en los factores o su localización, factores que representan opiniones y no hechos.

Las recomendaciones para el uso adecuado del DAFO son definir correctamente el alcance del diagnóstico; plantear los factores, no las soluciones; fomentar la participación; usar la Tormenta de Ideas en una primera fase; ponderar de forma aislada los elementos de la matriz y buscar el consenso del grupo en la elaboración de la matriz.

El análisis consta de cuatro pasos: el Análisis Externo, el Análisis Interno, la confección de la matriz y la determinación de la estrategia a emplear, que vamos a aplicara la realidad de este profesional.

a) Análisis Externo

Un profesional no existe ni puede existir fuera de un ambiente, fuera de ese entorno que le rodea, así que el análisis externo, permite fijar las oportunidades y amenazas que el contexto puede presentarle a una este profesional.

El proceso para determinar esas oportunidades o amenazas se puede realizar de la siguiente manera:

- Estableciendo los principales hechos o eventos del ambiente que tiene o podrían tener alguna relación con el profesional. Estos pueden ser de carácter político (estabilidad, relaciones), legal y económico (legislación laboral, salarios), social (crecimiento y distribución demográfica, empleo y desempleo) y tecnológico (rapidez en los avances, cambios).
- Determinando cuáles de esos factores podrían tener influencia sobre la profesión en términos de facilitar o restringir el logro de objetivos. O sea, hay circunstancias o hechos presentes en el ambiente que a veces representan una buena OPORTUNIDAD que la profesión podría aprovechar ya sea para desarrollarse aún más o para resolver un problema. También puede haber situaciones que más bien representan AMENAZAS para la profesión y que pueden hacer más graves sus problemas.

Oportunidades

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son: ¿A qué buenas oportunidades se enfrenta la profesión?, ¿De qué tendencias del mercado se tiene información?, ¿Existe una coyuntura en la economía del país?, ¿Qué cambios de tecnología se están presentando en el mercado?, ¿Qué cambios en la normatividad legal y/o política se están presentando?, ¿Qué cambios en los patrones sociales y de estilos de vida se están presentando?

Amenazas

Las Amenazas son situaciones negativas, externas, que pueden atacar contra la profesión, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son: ¿A qué obstáculos se enfrenta la profesión?, ¿Qué están haciendo otros profesionales?, ¿Puede algunas de las amenazas limitar la actividad de estos profesionales?

b) Análisis Interno

Los elementos internos que se deben analizar durante el análisis DAFO corresponden a las fortalezas y debilidades que se tienen respecto a la disponibilidad de recursos de capital, personal, calidad de producto, estructura interna y de mercado entre otros.

El análisis interno, permite fijar las fortalezas y debilidades de la profesión, realizando un estudio que permite conocer la cantidad y calidad de los recursos y procesos con que se cuenta.

Fortalezas

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al profesional de otros de igual ámbito.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son: ¿Qué ventajas tiene la profesión?, ¿Qué hace la profesión mejor que cualquier otra?, ¿A qué recursos se tiene acceso?, ¿Qué se percibe como una fortaleza?...

Debilidades

Las Debilidades se refieren, por el contrario, a todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que la profesión ya tiene y que constituyen barreras para lograr la buena marcha. También se pueden clasificar: aspectos del Servicio que se brinda, Organizacionales, del mercado de trabajo...

Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son: ¿Qué se puede mejorar?, ¿Que se debería evitar?, ¿Qué se percibe como una debilidad?, ¿Qué factores reducen el éxito de la profesión?

Una Matriz DAFO tipo se puede representar de la forma siguiente:

Análisis DAFO	Fortalezas	Debilidades
Análisis Interno	Recursos y capacidades Capacidades distintas escasas Ventajas naturales Recursos superiores	Resistencia al cambio Problemas de motivación del personal
Análisis Externo	Oportunidades Nuevas tecnologías Debilitamiento de competidores Posicionamiento estratégico	Amenazas Altos riesgos - Cambios en el entorno

De la combinación de fortalezas con oportunidades surgen las potencialidades, las cuales señalan las líneas de acción más prometedoras para la profesión, en este caso.

Las limitaciones, determinadas por una combinación de debilidades y amenazas, colocan una advertencia.

Mientras que los riesgos (combinación de fortalezas y amenazas) y los desafíos (combinación de debilidades y oportunidades), determinados por su correspondiente combinación de factores, exigirán una cuidadosa consideración a la hora de marcar el rumbo que la profesión deberá asumir hacia el futuro deseable

Del análisis de cada uno de los cuadrantes, podemos reflexionar los siguientes aspectos:

Cuadrante 1: ¿Cómo evito que la Debilidad sea un elemento favorecedor de la Amenaza?

Cuadrante 2: ¿Cómo reoriento la Debilidad para aprovechar la Oportunidad?

Cuadrante 3: ¿Cómo aprovecho la Fortaleza para contrarrestar la Amenaza?

Cuadrante 4: ¿Cómo me permite la Fortaleza aprovechar la Oportunidad?

El método práctico para la realización del análisis DAFO, es en el que se observan las siguientes circunstancias (Cutropia, C., 2003, p. 89):

. El número de espacios blancos para completar serán los que se consideren oportunos.

- . Lo realmente válido consistirá en tener el menor número de amenazas y debilidades y el mayor número de oportunidades y fortalezas.
- . Las amenazas y debilidades, una vez identificado el mayor número posible, deberán estar horquilladas de la mejor forma, para minimizar los efectos negativos, en caso de producirse, o potenciarlas, convirtiéndolas en oportunidades y fortalezas.
- . Las oportunidades y fortalezas tendrán que ser cuidadas, mantenidas y utilizadas.

Podemos obtener, finalmente, los siguientes análisis

Matriz DAFO	AMENAZAS (A)	OPORTUNIDADES (O)
	DEBILIDADES (D)	Estrategias de supervivencia (DA)
FORTALEZAS (F)	Estrategias defensivas (FA)	Estrategias ofensivas (FO)

- Las estrategias de supervivencia (DA): Destinadas a eludir los efectos que las situaciones del entorno puedan tener sobre aspectos internos.
- Las estrategias defensivas (FA): Pretenden dar respuestas a situaciones del entorno no favorables apoyándose para ello en puntos fuertes.
- Las estrategias de reorientación (DO): Tratan de aprovechar una situación positiva del entorno para corregir carencias o debilidades internas.
- Las estrategias ofensivas (FO): Tratan de obtener el máximo provecho de una situación favorable del entorno.

4. El análisis DAFO del TASOC

La técnica DAFO forma parte de las posibilidades metodológicas del módulo Metodología de la Intervención social. Otro contenido de este módulo es el perfil del TASOC y quisimos unir estos dos aspectos en un trabajo a realizar por los estudiantes. Tenemos que tener en cuenta que esta actividad se realizó en el mes de mayo (habían comenzado estos estudios en septiembre), por lo que estos estudiantes ya disponían de bastantes nociones de la figura del TASOC, a través de los distintos módulos y sus profesores, charlas recibidas por profesionales, visitas a instituciones, comentarios de compañeros del segundo curso que estaban realizando la “Formación en Centros de Trabajo” (FCT)...

Por tanto, se planteó en la clase este trabajo a los veinte estudiantes que asisten a clase regularmente. Primero trabajamos la técnica, origen, metodología... y posteriormente, de modo individual, cada estudiante realizó un proceso de reflexión sobre estos cuatro aspectos del TASOC: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y posteriormente, mediante la Técnica del Grupo Nominal en el aula se recogieron las aportaciones de los estudiantes, reagrupando las respuestas iguales o similares en la misma idea. Estas propuestas aparecen en las tablas 1-4.

La Técnica de Grupo Nominal (TGN) nace de la necesidad de aumentar la efectividad y eficiencia de muchas reuniones. Para ello, trata de guiar el proceso de

decisión asegurando la participación de todos los miembros, la ponderación equilibrada de las ideas e incorporando un procedimiento de agregación para ordenar las propuestas que puedan surgir. Con ello se consigue:

- . Una mejor obtención, procesamiento y aprovechamiento de los conocimientos distribuidos en un colectivo.
- . Configurar reuniones de forma más productiva gracias a una estructuración de la comunicación que permite identificar y resolver los problemas de manera más eficiente y planificar mejor cualquier tipo de proyecto.
- . Servir de catalizador a una mayor participación de los miembros del grupo.
- . Reducir errores en la toma de decisiones del grupo.

También los estudiantes se encargaron de que los profesores de los distintos módulos respondieran al DAFO y la profesora contactó con diversos expertos de este ámbito, docentes y expertos. Las respuestas de estos profesionales, nueve en total, quedan recogidas en las tablas 5-8, pero en este caso, debido a la extensión de las mismas, se ha respetado la propuesta, apareciendo literal en los cuadros.

4.1. Respuestas de los estudiantes de TASOC (20)

Como debilidades, o aspectos internos vinculados con la profesión, inciden sobre todo, en los aspectos ligados a necesidad de mayor reconocimiento profesional como tarea a promover por el colectivo, esto conlleva, la falta de trabajo, los problemas de los sueldos inadecuados al trabajo que se realiza y a la temporalidad del mismo (Tabla1).

<i>Propuestas</i>	<i>Respuestas</i>
Falta de reconocimiento y conocimiento profesional	16
Falta de sueldo adecuado al trabajo	15
Falta de trabajo	7
Trabajo temporal	2
Dependencia de otros profesionales	1
Formación	1
Sin respaldo	1
Falta de conocimiento sobre animación	1
Trabajos que pueden ser muy subjetivos, afectar a la sensibilidad, necesitar madurez, fuerza, separar lo laboral de lo personal	1
Contratación con otro perfil (subcontratación)	1
Falta de especialización, han de hacer otros estudios	1
Organizaciones que no conocen la figura del TASOC	1
Indefinición del área de trabajo	1

Tabla 1: DEBILIDADES

Señalan como las principales amenazas, o aspectos externos, la crisis económica y las titulaciones del voluntariado, que en muchas ocasiones (Ayuntamientos,

empresas...) contratan por “reglamento” un monitor de tiempo libre que un TASOC, por lo que, si quieren trabajar en este ámbito, han de tener el título de Monitor aunque tengan el de TASOC que son enseñanzas regladas. De esto se deduce la falta de convenio en este sector, que tiene como consecuencia que un título del voluntariado tenga validez y uno reglado no, en muchas actividades. También consideran que el voluntariado también es un elemento que, a veces, ocupa puestos laborales (Tabla 2).

Propuestas	Respuestas
Crisis	8
Falta de convenio en todos los puestos laborales	8
Otros profesionales del mismo ámbito laboral	7
Titulaciones del voluntariado: monitor de tiempo libre, animador juvenil	7
Otras titulaciones universitarias	5
Voluntariado	2
Mercado laboral	1

Tabla 2: AMENAZAS

Como fortalezas internas al título, destacan la Formación en Centros de Trabajo (FCT) de muchas horas que les permite contactar con la realidad, el conocimiento de diversos colectivos, destacando el ámbito de las residencias y centros de día de tercera edad, donde está legislada su inserción profesional (ORDEN de 4 de febrero de 2005). También señalan la enseñanza crítica y vinculada a la realidad, lo que les permite adquirir ciertas competencias relacionadas con la capacidad de movilización (pedir soluciones, reivindicar) (Tabla 3).

Propuestas	Respuestas
Tercera edad normativa de residencias	11
Adaptación a cualquier colectivo	6
Capacidad de movilización (pedir soluciones, reivindicar)	5
Muchas horas de prácticas	5
Trabajo en asociaciones, granjas escuela...	2
Trato humano: crecer como persona, enriquecedor	2
Formación	2
Hacerte de valer en el ámbito específico	1
Análisis de la realidad	1
Ingreso en la Universidad	1
Más especialización que monitor	1
Muchos ámbitos	1
Base teórica	1

Tabla 3: FORTALEZAS

Como oportunidades externas que les ofrece el título, destacan la Formación en Centros de Trabajo (FCT), que les permite conocer determinadas empresas o entidades seleccionadas y que en las mismas se reconozca su realización profesional y se les contrate al finalizar las prácticas o para realizar alguna sustitución. Valoran la tercera edad, como sector de inserción profesional en auge en estos momentos y con respaldo legal; el ámbito del ocio y tiempo libre que les permite en vacaciones o durante el curso compaginar estudios y trabajo, adquirir experiencia o dedicarse plenamente cuando terminan los estudios (tabla 4).

Propuestas	Respuestas
Tercera edad	8
Trabajo en verano: campamentos, ocio, escola d'estiu, ludotecas, centros de juego	6
Inserción profesional con las prácticas	4
Envejecimiento de la población	3
Trabajo temporal	2
Hospitales	2
Ampliación de los colectivos a intervenir	2
Diversas salidas profesionales	2
Subempleo	2
Trabajar en muchos colectivos	2
Plataforma para una continuidad de trabajo	1
Trabajar como monitor	1
Posibilidad de ampliar el conocimiento	1
Voluntariado	1
Muchos ámbitos profesionales	1

Tabla 4: OPORTUNIDADES

4.2. Respuestas de los profesionales (9) (docentes, gestores)

Aquí las respuestas no se han agrupado dado que son más complejas y elaboradas que las de los estudiantes, y se presentan por ámbitos en la matriz DAFO.

Propuestas
Es una profesión poco conocida fuera de los "circuitos" específicos.
Presenta una Formación en Centros de Trabajo (FCT) muy amplia
Que existan instituciones que obliguen a disponer de sus propios cursos de animación
Las limitaciones propias del elemento formativo: tiempo de preparación teórico-práctica y Formación en Centros de Trabajo (FCT)
Intrusismo profesional: personas que sin titulación efectúan funciones de animador
Falta de reconocimiento del perfil profesional en algunos sectores laborales
Mejorable calidad en los servicios prestados
Capacidad de gestión mejorable
Precios elevados en los servicios para atraer a nuevos clientes
Alta competencia en el sector

Productos y servicios anticuados e indiferenciados
Perfil que abraza diferentes campos de intervención, lo que da una imagen muy difusa
La palabra animación no está de moda respecto a la palabra integración, que actualmente tiene más presencia
Plantillas de profesorado de muchos centros poco estables
Confusión de la animación sociocultural con la animación de calle
Faltan contenidos formativos de algunos de los ámbitos con mayor inserción
El proceso de implantación del ciclo formativo
El concepto "Animación Sociocultural" está socialmente vinculado de forma muy profunda al ámbito del ocio y tiempo libre, lo que hace difícil difundir una imagen más concreta de las capacidades de trabajo que tiene un Tasoc.
Dispersión laboral. El hecho de ser una figura polivalente (fortaleza) que puede trabajar en diferentes ámbitos, lleva consigo que sea una figura dispersa y no se concrete y defina el tipo de trabajo que realiza.
Falta de movimiento asociativo o de unión a nivel profesional. No hay unión para trabajar objetivos comunes entre los profesionales de la Animación Sociocultural.
Falta de información y conocimiento de la figura profesional del Tasoc y sus capacidades en los nichos laborales dónde éste puede trabajar.
Falta de conexión y trabajo en red desde los IES que imparten el ciclo.
Esteriotipos ligados a la animación: animación festiva, animador payaso...

Tabla 5: DEBILIDADES

Propuestas
Las nuevas titulaciones, que si bien no son equiparables a la de TASOC, si pueden ir cubriendo campos profesionales del TASOC
La excesiva especialización en la formación y de trabajo en la animación (rural, deportiva, informador juvenil,...)
Otras titulaciones que son consideradas similares sin serlo
Depende mucho de la situación socioeconómica. En épocas de crisis las personas pueden recortar el capítulo de ocio
Funciones del TASOC desempeñadas por otros perfiles profesionales, de titulación superior o inferior
Crisis económica actual que afecta al sector sociocultural
Guerra de precios
Previsible aparición de nuevos competidores en la misma zona de influencia
Falta de definición y revisión de nuestros objetivos
Mentalidad del sector asociativo que no termina de dar el paso hacia la profesionalización
Concurrencia y competencia hacia el espacio profesional de otras formaciones del ámbito reglado universitario (educación social, trabajo social), el de formación del voluntariado no profesionalizador (monitor de tiempo libre y AJ1) o incluso de masters (gestión cultural o intervención en tercera edad)
Dada esta concurrencia se intenta a veces desprestigiar la formación del TASOC desde otros ámbitos
Mercado imprevisible en constante cambio
La formación profesional no se promueve en el nivel que realmente le corresponde.

Disminución progresiva del alumnado que inicia su formación en el ciclo. Tendencia a la baja que impide consolidar fuertemente la formación del Tasoc.
La formación del Tasoc es cada vez mas, una formación de paso, de tránsito, hacia una carrera o un estudio superior, lo que hace que no sea el objetivo de la persona, es decir, no se estudia para ser Tasoc, sino para ser otra figura profesional.
Desprestigio de la formación profesional en los ámbitos universitarios, se promueve desde estos ámbitos una imagen falsa sobre las capacidades que realmente tiene el Tasoc y se enfrentan intereses en vez de aunar y complementar esfuerzos con respecto a otras figuras profesionales.
Pauperización de la profesión quedando relegada a funciones ejecutoras y de custodia de menores y tercera edad.

Tabla 6: AMENAZAS

Propuestas
Es una titulación que da una visión generalista del campo profesional. No como otras titulaciones mucho más limitadas.
El conocimiento de recursos variados
Una formación teórica sólida, que permite la posterior selección de especialización según intereses
Aumento de los segmentos de la población en los que pueden trabajar, en especial al tercera edad (envejecimiento de la población)
Reconocimiento del perfil en algún sector (3ª edad) a nivel legislativo, y en el ámbito de la Administración pública/local
Equipo de profesionales cualificados, comprometidos e ilusionados con su trabajo
Productos y servicios innovadores, atractivos y rentables
Responder a las necesidades de las entidades y de los usuarios
Fuerte reputación o marca
Diseño de la formación
Comienza a haber abundante bibliografía
12 años de trayectoria. Comienza a ser una titulación conocida (aunque esto a veces puede ser una debilidad)
Flexibilidad y posibilidad de adecuar la formación al entorno y a los cambios del sector productivo
La elaboración del título profesional
Polivalencia para el desempeño del trabajo. El Tasoc puede trabajar indistintamente en las áreas de cultura, ocio y tiempo libre y acción social (desarrollo comunitario)
Transversalidad. Capacidad de trabajar de forma transversal aspectos culturales, de ocio y tiempo libre y de acción social en una misma acción.
El Tasoc tiene una formación "más práctica" en relación a otros ciclos o carreras.
Existe una necesidad real de figuras profesionales que sus capacidades permitan la dinamización ciudadana de forma activa, bien en procesos permanentes, bien en acciones finalistas.
Definición clara del perfil profesional y del campo teórico.

Tabla 7: FORTALEZAS

Propuestas
Si bien en este momento existe una crisis económica, la figura del TASOC será necesaria en una sociedad cada vez más envejecida, con menos recursos para relacionarse cara a cara y, tal vez, con mayor tiempo libre.
En base al amplio abanico de posibilidades permite conocer los sectores más atractivos y especializarse
Generar puestos de trabajo propios
Poner en práctica las potencialidades individuales
La administración se preocupa cada vez más por atender a colectivos vulnerables, necesitando la figura del animador.
Oportunidad de trabajar en la administración
Nuevas políticas sociales y potenciación de algunas existentes ya.
Subvenciones para la creación de empresas a jóvenes menores de 30 años
Abarcar un gran número de ámbitos y conocimientos
Incrementar la capacitación profesional de los recursos humanos
Aprovechar mercados en desarrollo (Internet)
Regulación a los ámbitos de los mayores
Un sector asociativo activo y dinámico que tendrá que crear lugares de trabajo
Un sector cultural donde además de los gestores hay espacio para otras figuras profesionales de perfil más bajo
Un sector de las actividades de ocio que absorbe muchos profesionales, aunque con mucho subempleo.
Los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE).
Contratar un Tasoc es más barato que contratar otras figuras profesionales.
El Tasoc es una figura de acción directa con la gente, lo que permite la dinamización ciudadana activa
En su formación, recibe conocimientos reglados sobre aspectos que en ningún otro sitio se imparten (ej. animación cultural).
Existe una red de IES consolidada que imparten este ciclo formativo.
Existen asociaciones y movimientos sociales que están trabajando por este perfil profesional
Posibilidad de afianzar la imagen social de una figura profesional y de su práctica educativa.

Tabla 8: OPORTUNIDADES

La matriz DAFO de los estudiantes presenta recogidas en ámbitos sus propuestas. Como debilidades hemos recogido las vinculadas con la formación y el perfil profesional en relación con el ámbito laboral. Las amenazas más importantes las vinculamos con otros profesionales y el mercado laboral. Las fortalezas se encuentran en la formación, la capacidad de movilización y la posibilidad de acceder a la Universidad con la titulación. Como oportunidades, la posibilidad de trabajar, aunque en condiciones temporales, para compaginar estudios y la posibilidad que proporcionan la “Formación en Centros de Trabajo” –FCT- (Tabla 9).

Análisis DAFO	Análisis Interno	Análisis Externo
DA	Debilidades	Amenazas
	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Mejorar la formación</u> (especialización, conocimientos, actitudes) - <u>Especificar el ámbito laboral</u> (sueldo, reconocimiento, subcontratación, indefinición, dependencia de otros profesionales...) 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Otros profesionales</u> (universitarios, titulaciones del voluntariado...) - <u>Inseguridad del mercado laboral</u> (falta de convenio, voluntariado, crisis...)
FO	Fortalezas	Oportunidades
	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Formación</u> (análisis de la realidad, “Formación en Centros de Trabajo” –FCT-, colectivos -3ª edad-, especialización, base teórica, cualidades personales...) - <u>Capacidad de movilización</u> (pedir soluciones, reivindicar...) - <u>Ingreso en la Universidad</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Trabajo</u> (temporal, en verano, de monitor, para compaginar con estudios, muchos colectivos -en el ámbito de la tercera edad- y ámbitos profesionales) - <u>Inserción profesional</u> (a partir de la “Formación en Centros de Trabajo” – FCT-)

Tabla 9: DAFO estudiantes

La matriz DAFO de los profesionales presenta más ámbitos que los estudiantes, ya que el conocimiento del sector y de la titulación es mayor. Como debilidades añaden a las señaladas por los estudiantes (la formación y el perfil profesional), el sector laboral. Las amenazas más importantes también las vinculan con otros profesionales y el mercado laboral, pero añaden el perfil profesional y la formación. Las fortalezas se encuentran en la formación, inserción laboral y perfil profesional. Como oportunidades, el sector laboral con los distintos ámbitos y el perfil profesional en pleno auge, cambio y adaptación (Tabla 10).

Análisis DAFO	Análisis Interno	Análisis Externo
DA	Debilidades	Amenazas
	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Formación</u> (“Formación en Centros de Trabajo” –FCT- amplia, poco tiempo para la teoría y la práctica, mejorar la calidad, faltan contenidos formativos de mayor inserción, poco estables las plantillas de profesores, falta de conexión y trabajo en red en los Institutos...) - <u>Perfil profesional</u> (falta de reconocimiento, competencia, intrusismo profesional, imagen) 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Otros profesionales</u> (especialización, campos profesionales similares, superiores – titulados universitarios, masters, voluntariado...) - <u>Inseguridad del mercado laboral</u> (dependencia de la situación socioeconómica, crisis, competidores, guerra de precios, mentalidad del asociacionismo hacia la profesionalización, imprevisible, cambio...)

	<p>difusa, término animación vs. integración, estereotipos sobre animación, animación de calle, visión parcial de ocio y tiempo libre, dispersión laboral, falta movimiento asociativo o profesional, necesidad de información sobre inserción laboral...)</p> <p>- <u>Sector laboral</u> (precios elevados, mejorar la gestión, competencia, servicios anticuados e indiferenciados...)</p>	<p>- <u>Perfil profesional</u> (se intenta desprestigiar, limitar las funciones, falta de definición y revisión de objetivos, descrédito profesional que no favorece el trabajo en equipo de profesionales)</p> <p>- <u>Formación</u> (falta de promoción de la formación profesional, disminución del alumnado, formación de tránsito hacia otros estudios...)</p>
FO	Fortalezas	Oportunidades
	<p>- <u>Formación</u> (generalista, recursos variados, teoría sólida, práctica, permite la especialización posterior, colectivos -3ª edad-, cualificación, bibliografía, elaboración del título...)</p> <p>- <u>Inserción laboral</u> (3ª edad, Administración, flexibilidad, adecuación al entorno, cambios del sector productivo, necesidad social de profesionales que dinamicen la ciudadanía...)</p> <p>- <u>Perfil profesional</u> (definido claramente, innovador, cualificado, comprometido, ilusionado, flexible, reputación, 12 años, polivalencia – cultura, ocio y tiempo y acción y acción social- y transversalidad – varias acciones en la misma acción-, campo teórico delimitado...)</p>	<p>- <u>Sector laboral</u> (necesidad social por el envejecimiento de la población – legislado-, mayor tiempo libre, posibilidad de especialización, trabajo propio –subvenciones-, trabajo por la Administración, políticas sectoriales, internet, sector asociativo, cultural, de ocio, es más barato de contratar que otras figuras profesionales...)</p> <p>- <u>Perfil profesional</u> (abarca diversos ámbitos y conocimientos, dinamismo y potencialidad individual, acción directa de dinamización ciudadana, formación especializada, asociaciones y movimientos sociales que están trabajando, oportunidad para afianzar la imagen social y su práctica educativa ...)</p>

Tabla 10: DAFO profesionales

5. Consideraciones finales

Todas las profesiones deberían realizar un análisis DAFO. Las conclusiones que se extraen de él sirven para ayudar a establecer los objetivos y a desarrollar las estrategias y programas que, capitalicen las oportunidades y fortalezas, y por otro, contrarresten las amenazas y debilidades.

El DAFO es clave para conocer el presente y hay que tener en cuenta que no se puede afrontar el futuro con garantías si no se tiene en cuenta el momento en el que se vive. Con este análisis sabrá en qué dirección o qué priorizar.

También señalar que al finalizar la fase del análisis deberá realizarse un proceso de consultas a los diferentes expertos que será conveniente que participen en el desarrollo definitivo del Plan Estratégico, lo que realizaremos en un trabajo posterior. En cualquier caso, con la detección de los puntos fuertes y débiles, y las propuestas de

mejora elaboradas, se elabora una primera relación de ejes y objetivos estratégicos a conseguir; aquéllos que, puedan ser llevados a cabo por estudiantes y profesionales vinculados con el TASOC.

Como docente de esta profesión, hemos de reflexionar sobre todas las aportaciones que se han realizado. Es una profesión joven y con futuro, evidentemente, pero se encuentra en un ámbito de inserción profesional entre las titulaciones del voluntariado y las Universitarias, donde no hay una regulación clara del mercado laboral.

Por tanto es importante entre todos desarrollar un Plan de acción donde las debilidades se corrijan, las amenazas se afronten, las fortalezas se mantengan y las oportunidades se exploten.

Consideramos fundamental que desde las Administraciones educativas regulen y actualicen el título a las nuevas demandas de la Formación Profesional y desde la Universidad sean conscientes que en el Espacio Europeo de Educación Superior, tienen cabida todo tipo de titulaciones.

El ámbito laboral de la tercera edad (gracias a su regulación) y el auge del sector de ocio y tiempo libre, son ámbitos básicos en la inserción profesional, pero hay que mantener y abrir nuevas posibilidades laborales (cultura, ciudadanía, inclusión, tecnologías de la comunicación y la información...) y desde diversas entidades (sector de la administración –directo o de servicio-, empresa, asociacionismo, autoempleo...), con unas condiciones laborales ajustadas a la formación y al nivel profesional que presentan estos titulados.

El TASOC necesita concienciarse que es una profesión vinculada con la juventud, dinámica, pero esto es una imagen que no puede limitar la profesión a unos determinados años de la vida, como un puente a otros ámbitos laborales. Estos profesionales necesitan empleos estables y duraderos donde se afiance su formación y experiencia y consigan un sector laboral reconocido y consolidado, a través de asociaciones y convenios.

Las Administraciones han de establecer Políticas sociales básicas y continuas, basadas en los pilares del estado del bienestar, promuevan la justicia, la equidad, la inclusión, la prevención, el diálogo social, la igualdad de oportunidades, la solidaridad, la crítica, las redes sociales, la participación, donde los ciudadanos tengan respuesta a sus necesidades, y el TASOC ha de ser una pieza clave en esta calidad de servicios.

Como docentes hemos de estar actualizándonos continuamente, trabajando en equipo, en contacto directo con la realidad y con los profesionales, potenciar el mundo asociativo y las metodologías de formación activas y participativas, para lograr que esta figura profesional se consolide y ocupe el importante papel que tiene en la sociedad.

A través de esta metodología, hemos reflexionado y hemos conocido la opinión de estudiantes, docentes, profesionales... es muy importante que colaboremos conjuntamente para mejorar la formación y la inserción profesional.

6. Referencias

Referencias bibliográficas

Arce, C. (1994): *Técnicas de construcción de escalas psicológicas*. Síntesis. Madrid.

Ballester, L. (2004): *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Universitat de les Illes Balears, Servei de Publicacions i Intercanvi Científic. Palma de Mallorca.

Bericat, E. (1998): *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Ariel. Barcelona.

Callejo, J. (2001): *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Ariel. Barcelona.

Colás, P. y De Pablos, J. (2005): *La formación del profesorado basada en redes de aprendizaje virtual: aplicación de la técnica DAFO*. Revista de Teoría de la Educación. nº 5.

Cutropia, C. (2003): *El plan de marketing paso a paso*. ESIC. Madrid.

Dolan, S.; Shculer, R.S. i Valle, R. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw Hill. Madrid.

Escudero, J. (2004): *Análisis de la realidad local: técnicas y métodos de investigación desde la animación sociocultural*. Narcea. Madrid.

Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B. i Cardy, R.L. (1997). *Gestión de los recursos humanos*. Prentice Hall. Madrid.

Gutiérrez, I.; Sorribas, M. y Gil, M. (2005): *Metodología de la Intervención Social*. Altamar. Barcelona.

Hernández, R. (2006): *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Madrid.

Mancuso, H. R. (1999): *Metodología de la investigación en ciencias sociales: lineamientos teóricos y prácticos de semioepistemología*. Paidós. Buenos Aires.

Muñiz, R. (1996): *Marketing hoy. Marketing, gestión comercial y atención al cliente*. Centro de Estudios Financieros. Madrid.

Pacheco, T. (2000): *La investigación social: problemática metodológica para el estudio de la educación*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Pérez Serrano, G. (1998): *Investigación cualitativa: retos e interrogantes*. La Muralla. Madrid.

Rodríguez, G. (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe. Archidona.

Rubio, M. J. (1999): *El análisis de la realidad en la intervención social: métodos y técnicas de investigación*. CCS. Madrid.

Ruiz, J. I. (2006): *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto. Bilbao.

Saavedra, I.; Pérez, E.; Rodrigo, E. y Fernández, V. (2003): *Dirección de Recursos Humanos*. UNED. Madrid.

Sanmartin, R. (2003): *Observar, escuchar, comparar, escribir: la práctica de la investigación cualitativa*. Ariel. Madrid.

Santesmases, M. (1999): *Marketing. Conceptos y estrategias*. Pirámide. Barcelona

Sierra, R. (1998): *Técnicas de Investigación social. Teoría y ejercicios*. Paraninfo.

Tójar, J. C. (2006): *Investigación cualitativa: comprender y actuar*. La Muralla. Madrid.

Touraine, A. (2004): *Conocimiento e identidad: voces de grupos culturales en la investigación social*. El Roure. Barcelona.

Valor, J.A. (2000): *Metodología de la investigación científica*. Biblioteca Nueva. Madrid.

Vasilachis, I. (2006): *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa. Barcelona.

Vallés, M. S. (2000): *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid.

Referencias legales

Real Decreto 2058/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el Título superior en Animación Sociocultural y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE 21 de febrero de 1996)

Real Decreto 1264/1997, de 24 de julio, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Animación Sociocultural (BOE 12 de septiembre de 1997)

Ley 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana por la que se regula el sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana (DOCV 4 de julio de 1997)

Decreto 91/2002, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social y de Registro y Autorización de Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social en la Comunidad Valenciana (DOCV 5 de junio de 2002)

ORDEN de 4 de febrero de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el régimen de autorización y funcionamiento de los centros de servicios sociales especializados para la atención de personas mayores. (DOCV 14 – 2- 05)

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Martínez Agut, Pilar; (2009);El análisis DAFO en el Técnico Superior de Animación Sociocultural (TASOC): una aproximación,, en <http://quadernsanimacio.net>; n° 10; julio de 2009; ISSN 1698- 40