

EL USO DEL MÉTODO DELPHI EN LA DEFINICIÓN DE LOS CRITERIOS PARA UNA FORMACIÓN DE CALIDAD EN ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL Y TIEMPO LIBRE

Pozo Llorente, M^o Teresa • mtpozo@ugr.es

Grupo de Investigación "Evaluación en Educación Social, Ambiental e Institucional". Dpto. Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Facultad de Ciencias de la Educación. Campus Universitario "La Cartuja". S/N. Universidad de Granada. 18071. Granada

Gutiérrez Pérez, José • jguti@ugr.es

Grupo de Investigación "Evaluación en Educación Social, Ambiental e Institucional". Dpto. Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Universidad de Granada

Rodríguez Sabiote, Clemente • clerosa@ugr.es

Grupo de Investigación "Evaluación en Educación Social, Ambiental e Institucional". Dpto. Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Universidad de Granada

Resumen

Ofrecer una formación de calidad de agentes socioculturales (animadores socioculturales, monitores de tiempo libre, educadores de medio abierto, ...) demanda un análisis exhaustivo de la tarea formativa realizada por las agencias que se ocupan de esta formación y requiere unos criterios consensuados que orienten esta formación. En este trabajo se describe el proceso metodológico seguido para definir de manera consensuada unos criterios de la calidad de la formación reglada y no formal en Animación Sociocultural, Ocio y Tiempo Libre a partir del juicio aportado por un grupo de expertos. El Método Delphi ha sido el marco metodológico desde el cual se ha abordado la búsqueda de unas opiniones grupales consensuadas sobre las que se han definido estos criterios.

Palabras clave: Formación en Animación sociocultural, consulta a expertos, consenso y Método Delphi

Abstract

To offer a quality formation to the sociocultural agents (sociocultural entertainers, monitors of free time, educators of average open,...) he demands an exhaustive analysis of the formative task made by the agencies that take care of this formation and requires negotiated criteria that orient this formation. In this work the methodology process followed is described to define of negotiated way criteria of the quality of the formation regulated and non formal in Sociocultural Animation, Leisure and Free Time from the judgment contributed by a group of experts. The Delphi Method has been the methodology frame from which the search of negotiated and decided group opinions is had boarded on which these criteria have been defined.

Introducción

Actualmente, la formación en animación, ocio y tiempo libre en nuestro país está pasando por una crisis de crecimiento; el desarrollo normativo, así como el cada vez mayor reconocimiento profesional y académico de los agentes socioculturales está consolidando iniciativas y ofertas formativas procedentes de los ámbitos público/privado, reglado/no reglado y formal/no formal. La Diplomatura universitaria en Educación Social, el Módulo Profesional de nivel III (TASOC), los cursos ocupacionales del INEM, los cursos de postgrado en Animación Sociocultural (ASC) y las ofertas de las Escuelas de Tiempo Libre y ASC vienen a constituir el mapa formativo en ASC en nuestro país hoy en día.

Este trabajo centra su atención en las ofertas formativas de la Escuelas de Tiempo Libre y ASC como agencias responsables de la formación reglada y no formal de Monitores/as de Tiempo Libre (MTL), Animadores/as socioculturales y otros agentes socioculturales en las diferentes Comunidades Autónomas. Estas Escuelas (públicas/privadas y laicas/religiosas) que durante mucho tiempo han supuesto la única formación reglada en nuestro país, hoy en día se disputan competencias formativas con otras instancias y deben replantearse sus objetivos, sus destinatarios y reivindicar, con ofertas coherentes y actualizadas, el espacio que hasta ahora han estado liderando en el tema que nos ocupa.

Formar adecuadamente a un profesional capaz de intervenir en ámbitos tan diversos como la educación no formal, la acción socioeducativa, el desarrollo comunitario, la educación ambiental, el ocio y tiempo libre, la inserción social, la dinamización cultural o la formación ocupacional, entre otros, no es una tarea fácil. Dificultad que se intensifica si tenemos en cuenta que se trata de un colectivo profesional extraordinariamente difuso y falto de concreción en lo que respecta a sus funciones específicas, sus ámbitos concretos de intervención y sus perfiles profesionales. La formación de estos profesionales, a los que nos referiremos como agentes socioculturales, es un tema tan importante como polémico desde su origen.

Es mucho lo hecho y discutido sobre este tema y muy poco lo avanzado y clarificado. Son amplias las cuestiones pendientes de responder; *¿qué modelo o modelos desarrollan las distintas agencias que han asumido la formación de estos profesionales?, ¿debería haber un único modelo formativo común o troncal compartido por todas las agencias?, ¿de qué concepción de práctica profesional parten estas ofertas?, ¿existe unanimidad en esta concepción?, ¿por qué tipo de profesional se apuesta?, ¿se trata de una formación basada en competen-*

cias?, ¿en qué competencias se forman estos agentes?, ¿qué tipo de conocimiento profesional se va configurando?, ¿ayuda el panorama formativo actual a la profesionalización de los agentes socioculturales?, ¿facilitan estas iniciativas itinerarios formativos diversos y adecuados a las nuevas demandas sociales?, ¿se tienen en cuenta desde las ofertas formativas en animación, ocio y tiempo libre los nuevos requerimientos profesionales? y ¿es posible o está cercana la homologación nacional e incluso comunitaria de estas ofertas?; entre otras.

El trabajo que se presenta forma parte de un estudio más amplio que persigue tres objetivos básicos: 1. Diagnosticar las ofertas formativas de las Escuelas de Tiempo Libre y Animación Sociocultural. 2. Caracterizar la práctica de los agentes socioculturales andaluces a partir de sus Competencias de Acción Profesional. 3. Definir los criterios de calidad de la formación reglada y no formal en materia de animación, ocio y tiempo libre.

En este documento, describimos el proceso metodológico seguido para definir unos criterios consensuados de la calidad de la formación reglada y no formal en Animación Sociocultural, Ocio y Tiempo Libre a partir del juicio aportado por un grupo de expertos. El marco metodológico desde el cual se aborda la búsqueda de unas opiniones grupales consensuadas y fidedignas, sobre estos aspectos, ha sido el Método Delphi.

Objetivos de la investigación

Definir unos criterios consensuados de la calidad de la formación reglada y no formal en Animación Sociocultural, Ocio y Tiempo Libre a partir del juicio aportado por un grupo de expertos, avanzar en el diseño de una propuesta de formación consensuada de agentes socioculturales basada en sus competencias de acción profesional e identificar los puntos fuertes y débiles de las Escuelas de Tiempo Libre y Animación Sociocultural.

Enfoque metodológico

El soporte metodológico que hemos considerado como el más idóneo para llevar a cabo un proceso de recogida de opiniones grupales, consensuadas y fidedignas ha sido el Método Delphi. El método Delphi es un proceso sistemático, interactivo y grupal encaminado hacia la obtención de las opiniones y del consenso, a partir de las experiencias y juicios subjetivos de un grupo de expertos (Scapolo & Miles, 2006; Turoff, Hiltz, Yao, Li, Wang & Cho, 2006). Se trata de un método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo orientándose hacia el logro de un consenso (Dalkey & Helmer, 1963; Linstone & Murray, 1975; Landeta, 1999; Brummer, 2005; Pérez Juste, 2006;).

Como señalan Godet (1996) y Gordon & Pease (2006) el método Delphi pretende extraer y maximizar las ventajas que presentan los métodos basados en grupos de expertos y minimizar sus inconvenientes. Para ello se aprovecha la sinergia del debate en el grupo y se eliminan las interacciones sociales indeseables que existen dentro de todo grupo. De esta forma se espera obtener un consenso lo más fiable posible del grupo de expertos (Martínez, 2003).

El proceso Delphi desarrollado en este trabajo ha sido un **proceso interactivo** en el que los expertos participantes han emitido su opinión en más de una ocasión; de esta forma se le ha dado la

posibilidad de reconsiderar su postura incorporando al suyo, argumentos de otros. Durante todo el proceso se ha garantizado el **anonimato de los participantes** como estrategia imprescindible para evitar las influencias de los miembros dominantes del grupo; este anonimato ha sido fácil de mantener ya que no ha habido en ningún momento interacción directa entre los expertos participantes, quienes sólo han estado en contacto directo con el grupo coordinador vía correo electrónico. Otra de las características ha sido la **retroalimentación constante y controlada** que nos ha permitido la transmisión de la información libre de “ruidos” y finalmente se ha considerado la **respuesta estadística del grupo** como estrategia para garantizar que todas las opiniones individuales sean consideradas en el resultado final de grupo y reducir la presión hacia la conformidad.

Proceso metodológico seguido

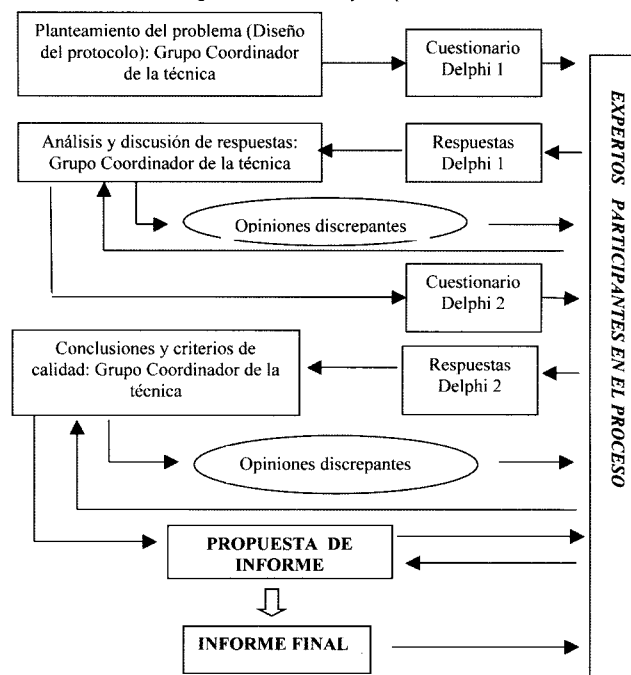
Desde un punto de vista metodológico, el método Delphi es una estrategia relativamente flexible que nos ha permitido actuar con autonomía y adaptar su dinámica habitual a los objetivos de nuestra investigación. El punto de partida para la puesta en marcha de esta estrategia Delphi ha sido la existencia de un problema de investigación que requería de la opinión de un grupo de expertos cuyos conocimientos sobre el tema, características y experiencia se estimaron a priori como apropiados para la consecución de los objetivos de nuestra investigación.

Una vez realizada la selección de un grupo de expertos y asegurada su participación, el grupo coordinador de la técnica diseñó un primer cuestionario que los expertos cumplimentaron y enviaron al grupo coordinador quien, tras el análisis de las respuestas, elaboró un segundo cuestionario más cerrado con el propósito de ir acercando respuestas, y así sucesivamente hasta que se consiguió disminuir la dispersión de las opiniones y precisar la opinión media consensuada. Fueron suficientes dos rondas de preguntas, dos consultas específicas a sujetos con posicionamientos fuertemente divergentes con respecto al grupo (con el propósito de aportar más información que justifique su posicionamiento discrepante con la mayoría) y dos consultas generales para la corrección y validación del primer borrador del informe final en el que se plasman los consensos alcanzados.

El gráfico siguiente, muestra las rondas de recogida de información, realizadas; una primera ronda abierta y una segunda donde, tras la organización de la información, se les ha pedido a los participantes que se posicionen ante aquellos aspectos que más nivel de consenso han alcanzado en la primera ronda. Estas dos rondas han sido suficientes puesto que la estabilidad de opiniones alcanzada y el nivel de consenso conseguido en la segunda ronda resultó ser el esperado.

En el gráfico siguiente reflejamos el proceso seguido:

Gráfico 1. Ciclos de recogida de información y búsqueda de consenso



Criterios de saturación

Una cuestión de suma importancia en este proceso ha sido la definición de unos criterios para la finalización del mismo; desde el principio se establecieron como criterios determinantes de la finalización del proceso, el consenso (entendido como el grado de convergencia de las estimaciones individuales en un mínimo del 80%) y la estabilidad (entendida como la no variabilidad significativa de las opiniones de los expertos entre las rondas sucesivas independientemente del grado de convergencia). En el desarrollo del proceso se alcanzó el consenso en la segunda ronda por lo que también se consiguió estabilidad en las opiniones. No obstante y para evitar el cansancio y abandono de los participantes, se decidió cerrar el proceso con una tercera ronda con el doble propósito de consultar a aquellos participantes con respuestas divergentes y hacer partícipes a los colaboradores en el estudio con su conocimiento y aportaciones solicitándoles su grado de acuerdo o desacuerdo con los resultados obtenidos.

Podemos identificar tres fases en el proceso Delphi seguido en este estudio:

1. Fase inicial. Diseño del protocolo:

A esta fase ha correspondido el diseño del protocolo de la técnica: constitución del grupo coordinador, definición del problema, identificación de las variables, definición de los objetivos,

determinación de las características de los expertos participantes, diseño del proceso a seguir, establecimiento del calendario y establecimiento de la estrategia de comunicación con los participantes. En la tabla siguiente reflejamos los descriptores básicos que constituyen lo que hemos denominado protocolo de la técnica Delphi:

Coordinación	Grupo investigador responsable y comisión mixta de seguimiento (constituida por representantes del Instituto Andaluz de la Juventud y del grupo investigador).
Problema a estudiar	La idoneidad de la formación reglada y no formal en Animación, Ocio y Tiempo.
Objetivos	1.- Consensuar unos descriptores básicos de la formación reglada y no formal: objetivos, contenidos, metodología, evaluación, modalidad formativa, recursos, estructura y duración. 2.- Consensuar unos criterios mínimos de la calidad de la formación.
Selección de expertos participantes	<u>Criterios para su selección:</u> - Conocimiento teórico y/o práctico sobre Animación, Ocio y Tiempo Libre. - Motivación por participar en esta dinámica. - Facilidad de contacto y rapidez de respuesta. <u>Área Geográfica:</u> Se propone contar con expertos procedentes de distintas provincias españolas. <u>Número de participantes:</u> - Expertos invitados: 27. - Expertos que aceptan: 25. - Expertos que responden: 21.
Tipos de participantes	1.- <u>Especialistas:</u> Siete reconocidos expertos en formación en Animación, Ocio y Tiempo Libre. 2.- <u>Implicados:</u> - Cuatro agentes socioculturales. - Formadores. Ocho docentes colaboradores en la formación en animación. 3.- <u>Facilitadores:</u> Dos participantes, no expertos en formación de animadores, pero con capacidad para clarificar, sintetizar, articular,...
Vía de comunicación con los expertos	Teléfono y correo electrónico.

2. Fase de desarrollo. Recogida de información, análisis, discusión, retroalimentación y búsqueda de consenso:

El instrumento empleado para la recogida de información ha sido el cuestionario, el control de su calidad técnica (fiabilidad y validez) ha sido una constante en este proceso.

El primer cuestionario empleado para la recogida de información se estructura en dos dimensiones con cuestiones abiertas que recogen información de naturaleza cualitativa respecto a los siguientes aspectos generales:

DIMENSIÓN 1.

CUESTIONES RELATIVAS A LA FORMACIÓN EN ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL, OCIO Y TIEMPO LIBRE

- Preocupaciones en materia de formación en animación, ocio y tiempo libre.
- Competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales de los agentes socioculturales en activo
- Objetivos, contenidos, metodologías y evaluación que deben orientar la formación en animación, ocio y tiempo libre.
- Modalidad formativa, estructura, tiempos y recursos requeridos para una formación de calidad en animación, ocio y tiempo libre.

DIMENSIÓN 2.

CUESTIONES RELATIVAS A LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN EN ANIMACIÓN, OCIO Y TIEMPO LIBRE

- Puntos fuertes y débiles del panorama formativo reglado y no formal actual.
- Criterios de calidad que han de orientar las actuaciones de las escuelas pública y privadas de formación en animación, ocio y tiempo libre.
- Retos de la formación reglada y no formal de animadores, monitores y directores de actividades de tiempo libre.

La búsqueda del consenso ha sido el criterio básico que ha guiado el análisis de la información aportada por los expertos participantes en este proceso; por este motivo sólo se han contemplado las afirmaciones y aspectos que han presentado un mínimo de consenso, eliminando las opiniones no compartidas por más de dos participantes. El análisis de contenido del cuestionario Delphi 1, ha dado como resultado una serie de premisas y cuestiones que hemos traducido en un segundo cuestionario (CDelphi 2), estructurado en las mismas dimensiones que el anterior pero con preguntas cerradas escalares, a través de las cuales se pretende obtener información sobre el grado de acuerdo o desacuerdo de los expertos participantes en relación a las premisas extraídas.

La identificación y seguimiento de los sujetos cuyas opiniones discrepaban del resto ha sido una constante, la comunicación con ellos informándoles de su situación nos ha permitido iniciar una retroalimentación que ha enriquecido mucho la opinión del grupo.

DIMENSIÓN 1.

CUESTIONES RELATIVAS A LA FORMACIÓN EN ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL, OCIO Y TIEMPO LIBRE

- Preocupaciones en materia de formación en animación, ocio y tiempo libre.
- Objetivos que deben orientar la formación en animación, ocio y tiempo libre.
- Retos de la formación reglada y no formal de animadores, monitores y directores de actividades de tiempo libre.

DIMENSIÓN 2.	
CUESTIONES RELATIVAS A LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN EN ANIMACIÓN, OCIO Y TIEMPO LIBRE	
➤	Puntos fuertes y débiles del panorama formativo reglado y no formal actual.
➤	Exigencias de calidad que han de orientar las actuaciones de las escuelas pública y privadas de formación en animación, ocio y tiempo libre.
➤	Retos
➤	Criterios de calidad

El alto nivel de consenso alcanzado en el Cuestionario Delphi 1 sobre aspectos tales como competencias profesionales, contenidos, metodologías, evaluación, modalidad formativa, estructura, tiempos y recursos para la formación es el motivo por el que en el Cuestionario Delphi 2 se obvian cuestiones relativas a esos aspectos.

Como anteriormente se comentaba, una de las características básicas de este proceso ha sido la retroalimentación de información establecida entre el equipo coordinador y algunos de los expertos participantes, aquellos cuyas opiniones discrepaban de la opinión general del grupo. El propósito de este feedback fue propiciar el cambio de opinión de algunos de los participantes, en algunos casos, y ayudarles a argumentar y aclarar sus opiniones, en otros. La información retroalimentada ha sido proporcionada por el propio equipo coordinador con antelación al “cuestionario Delphi 2” y ha sido de dos tipos:

- a) información relativa a la práctica profesional de la Animación Sociocultural, ocio y tiempo libre, procedente de los hallazgos de diferentes estudios, e
- b) información elaborada y referente a la opinión general del grupo sobre aquellos aspectos con los que el experto en cuestión discrepa.

En todo momento se ha evitado que el uso de esta retroalimentación anulara la diversidad de opiniones y se forzara demasiado hacia la convergencia.

3. Fase conclusiva. Comunicación del consenso:

Se ha considerado terminado el proceso cuando se ha conseguido el grado de estabilidad y consenso deseado entre las opiniones de los participantes. No se ha llegado a considerar cerrado el proceso, hasta que no se les ha enviado a los participantes la respuesta final del grupo a través de un informe en el que se ha hecho pública la identidad de los expertos participantes, se ha descrito el proceso seguido, las decisiones tomadas por el grupo coordinador, los puntos de consenso y desacuerdo, sus posiciones jerarquizadas ante las distintas cuestiones y los argumentos más relevantes utilizados por el grupo.

Análisis de la información y establecimiento del consenso

Por razones de espacio y tiempo, a continuación presentamos algunos de los análisis realizados sobre las opiniones dadas por los expertos al Cuestionario Delphi 2:

1. Preocupaciones en materia de formación en animación, ocio y tiempo libre

Como nos demuestra los valores medios señalados en la tabla siguiente, la idoneidad de la formación teórica, práctica, metodológica y epistemológica, con un valor medio de 6,9 constituye la **mayor preocupación** para nuestros expertos, ocupando en el ranking de ordenación de preocupaciones la primera posición.

Constituyen también **preocupaciones de primer orden** el conseguir un equilibrio entre la formación teórica y la práctica, el que las competencias de acción profesional se conviertan en un referente para la formación, la actualización de la misma, la preparación de los docentes, sus habilidades como mediadores y la coherencia de la formación con las premisas básicas de la ética profesional.

La carga ideológica de la formación, constituye, con una media de 2,43 la preocupación **menos importante** para los expertos consultados, ocupando el octavo y último lugar.

	Ranking	Nivel medio	Desviación típica	Coefficiente variación	
PREOCUPACIONES	Idoneidad de la formación	1º	6,9	1,37	0,18
	Equilibrio entre la formación teórica y la práctica	2º	5,52	3,1	0,69
	Necesidad de utilizar como referente en la formación, la práctica profesional: las competencias exigidas a un agente sociocultural	3º	5,38	2,8	0,52
	Una formación actualizada que dé cabida a las nuevas preocupaciones sociales y a nuevas temáticas de interés general	4º	5,33	2,7	0,51
	La elección de docentes que sean auténticos mediadores de la formación	4º	5,33	2	0,37
	Una formación coherente con los principios básicos de la ética profesional	5º	5,24	2,5	0,48
	Unas propuestas formativas que den respuesta a las necesidades de formación permanente de este colectivo	6º	4,96	2,9	0,58
	Una formación útil cara a la inserción profesional	7º	4,14	3,3	0,8
La contextualización de las ofertas de formación	7º	4,14	2,6	0,63	
La carga ideológica de la formación	8º	2,43	2,7	1	

Escala: 1: menos importante – 8: más importante

Los valores de la desviación típica y del coeficiente de variación, nos permiten afirmar la existencia de un alto grado de consenso en la priorización que realizan nuestros expertos de las distintas preocupaciones en materia de animación. La homogeneidad y poca dispersión de estos datos nos permiten justificar el consenso al que estamos haciendo referencia; no obstante,

resaltamos que en las cuestiones relativas a los últimos puestos, como es el caso de la carga ideológica de la formación, hay una heterogeneidad importante y, por consiguiente, son datos muy dispersos que afirman que son premisas en las que el consenso resulta difícil.

2. Objetivos en la formación

El **grado de acuerdo** alcanzado entre nuestros expertos al valorar los distintos objetivos señalados en el cuestionario en orden a la importancia que le asignan ha sido **máximo** como vemos en las tablas siguientes.

<i>Objetivos relacionados con el DESARROLLO PERSONAL DE LOS PARTICIPANTES en los procesos de formación</i>	<i>Nivel de importancia y grado de acuerdo</i>	
- Promover su integración activa y responsable dentro de la sociedad y del colectivo de referencia.	Muy importante 100%	2,81
- Ayudar al alumnado a descubrir y potenciar sus posibilidades personales.		2,71
- Formar a agentes socioculturales con una base teórica sólida y soltura práctica.		2,61

<i>Objetivos relacionados con el CONCEPTO DE ANIMACIÓN</i>	<i>Nivel de importancia y grado de acuerdo</i>	
- Transmitir las premisas básicas de la acción comunitaria en el contexto social actual que permita al alumnado entender la lógica metodológica en el diseño y puesta en marcha de procesos de animación sociocultural.	Muy importante 100%	2,71
- Dotar a los participantes en la formación de los elementos necesarios para que construyan un concepto de animación actualizado y capaz de reflejar el potencial de la misma para responder a los nuevos problemas y demandas socioculturales.		2,57
- Fomentar entre los participantes las reflexiones epistemológicas y metodológicas necesarias para que integren transversalmente en su concepto de animación valores tales como educar en la libertad, la justicia, la solidaridad, la sostenibilidad y la paz.		2,57

<i>Objetivos relacionados con LA PRÁCTICA PROFESIONAL</i>	<i>Nivel de importancia y grado de acuerdo</i>	
- Fundamentar la práctica de la animación desde una perspectiva educativa, crítica y transformadora.	Muy importante 100%	2,81
- Orientar al alumnado para el conocimiento y comprensión de la práctica profesional de la animación.		2,52
- Proporcionar a los participantes en la formación la información y las experiencias necesarias para que descubran el universo profesional de la animación y sus posibilidades de inserción sociolaboral	Importante 100%	2,43

Objetivos relacionados con el DESARROLLO DE CAPACIDADES, DESTREZAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS:	Nivel de importancia y grado de acuerdo	
- Capacidad para planificar una intervención y llevarla a cabo.	Muy importante 100%	2,95
- Destrezas de comunicación y habilidades sociales.		2,90
- Habilidades para trabajar con grupos y dinamizarlos.		2,81
- Habilidades para el fomento de la participación		2,76
- Capacidad para aceptar la diferencia como fuente de riqueza personal y social.	Importante 95%	2,48
- Destrezas evaluadoras.	Importante 90%	2,38
- Capacidad de atender con autonomía las nuevas problemáticas sociales.		2,38
- Capacidad para gestionar recursos.		2,33
- Capacidad para acceder y manejar la información teniendo en cuenta las posibilidades de las nuevas tecnologías.	Importante 95%	2,14
- Destrezas informáticas.	Importante 80%	1,95

Los objetivos relacionados con el **desarrollo personal de los participantes en los procesos de formación** y los relacionados con el **concepto de animación** han sido considerados por nuestros expertos como muy importantes en la formación de agentes socioculturales.

3. Puntos fuertes y débiles de las iniciativas regladas y no formales de formación en animación, ocio y tiempo libre

PUNTOS FUERTES	Se muestran de acuerdo	PUNTOS DÉBILES	Se muestran de acuerdo
1. Capacidad para cubrir el gran hueco que la formación formal deja en materia de animación, ocio y tiempo libre	78%	1. Escaso reconocimiento de la labor formativa y educativa de estas escuelas por parte de la Administración de Educación	100%
2. Cualificación y experiencia de sus docentes	75%	2. Falta de homologación y de unificación de unos criterios de calidad en la formación ofertada por estas escuelas	94%
3. Preparación de sus gestores y el interés que tienen por su mejora constante cara a poder realizar ofertas de calidad	69%	3. Descoordinación entre las distintas escuelas como consecuencia de la poca capacidad de autoorganización	89%
4. Pertinencia y variedad de sus ofertas formativas	67%	4. Escasos medios con los que la mayoría de estas escuelas tienen que desarrollar sus tareas formativas	88%
5. Capacidad de adaptación a las nuevas tendencias y necesidades sociales	56%	5. Falta de ofertas formativas novedosas, actualizadas y acordes con las nuevas necesidades y contextos socioculturales	83%

6. Aportación a la institucionalización y reconocimiento profesional de la animación	44%	6. Desconocimiento por parte de los gestores y docentes de estas escuelas de la práctica profesional	75%
7. Versatilidad y adaptabilidad de estas escuelas a las demandas formativas emergentes en la sociedad contemporánea	44%	7. Mayor diferenciación de la oferta formativa especializada según ámbitos de intervención y competencias profesionales requeridas por los contextos de intervención	64%

Escala: 1: En desacuerdo, 2: De acuerdo, 3: Totalmente de acuerdo

Como nos indican los porcentajes de la tabla anterior, se revelan como puntos fuertes de las escuelas de Tiempo Libre y Animación Sociocultural las cinco primeras afirmaciones formuladas.

Como nos indican los porcentajes anteriores, la mayoría de los expertos consultados coinciden en considerar las siete afirmaciones como puntos débiles de las Escuelas de Tiempo Libre y Animación.

4. Exigencias de calidad de las escuelas de formación

El análisis de los valores asignados por los participantes a los distintos aspectos señalados por ellos mismos, en el primer momento de este estudio, como posibles exigencias de calidad de las Escuelas de formación, nos permite identificar tres grupos de exigencias según su importancia; así pues identificamos “Exigencias de primer orden”, “Exigencias de segundo orden” y “Exigencias de tercer orden”.

Todas las exigencias incluidas en “Exigencias de primer orden” son consideradas por nuestros expertos como esenciales; entre ellas destacan, con valores medios muy cercanos al 3 (“Esencial”), el que estas Escuelas cuenten con personal docente y gestor ilusionado, preparado y conocedor de la situación profesional de la animación (con una media de 2,81) y el que estos centros sean dinamizadores de la formación de sus formadores (con una media de 2,81).

Las exigencias que constituyen el segundo grupo, tienen una media próxima al valor 2 (“Importante”), destacando como una exigencia de la calidad de las escuelas de tiempo libre y animación que éstas apoyen y generen iniciativas.

El tercer grupo, lo integran las dos exigencias más bajamente valoradas por los participantes, la primera hace referencia a que estos centros deben potenciar iniciativas que favorezcan el asociacionismo profesional organizado (1,89 de valor medio) y la disponibilidad de recursos humanos en situación de voluntariado (con un 1,52 de media); como nos indica la tabla anterior el 30% de los participantes consideran la primera exigencia como indiferente y el 52% de los mismos, la segunda.

5. Retos de la formación reglada y no formal de animadores, monitores y directores de actividades de tiempo libre

		Ranking	Nivel medio	Desv. típica	Coef. variación
RETOS	Dar respuestas innovadoras a las demandas emergentes de la sociedad actual	1º	6,05	2,54	0,42
	Realizar ofertas formativas que respondan al panorama profesional actual en animación, ocio y tiempo libre	2º	5,57	1,91	0,34
	Diseñar una estrategia para el control de la calidad de las ofertas realizadas por estas escuelas	3º	4,71	2,65	0,56
	Realizar aportaciones útiles cara a la institucionalización y reconocimiento social y profesional	4º	4,67	1,98	0,42
	Coordinarse para garantizar la defensa de los mismos intereses y unas líneas de formación coherentes y justificadas	5º	4,57	2,91	0,64
	Ofertar una formación especializada por áreas de intervención	6º	4,14	2,69	0,65
	Mayor reconocimiento y valoración de su tarea formativa	7º	3,9	2,36	0,60
	Ofertar unas propuestas formativas homologadas con las reglamentaciones de la formación profesional	8º	3,8	2,36	0,62
	Transparencia en la gestión	9º	3,29	2,65	0,8

Escala: 1: menos importante, 9: más importante

Los dos primeros retos de la formación en animación según nuestros expertos encuestados son: responder de forma innovadora, desde la formación reglada y no formal, a las demandas emergentes de la sociedad actual (con un valor medio de 6,05) y al panorama profesional actual en animación, ocio y tiempo libre (con una media de 5,57).

Los valores de la desviación típica y del coeficiente de variación nos permiten afirmar la existencia de un alto grado de consenso en la priorización que de los distintos retos realizan los expertos participantes. Los que ocupan los primeros puestos del ranking están consensuados por la mayoría de expertos consultados. Sin embargo, la heterogeneidad y alta dispersión de los datos correspondientes a los retos que ocupan los últimos puestos hace referencia al poco acuerdo que hay entre los expertos en relación a estas cuestiones (“transparencia en la gestión” con un 0,8 de coeficiente de variación).

6. Criterios de calidad de la formación en animación

A partir de los aspectos señalados por los expertos en la primera ronda de esta dinámica Delphi como criterios de la calidad de la formación y de la interpretación que de cada uno de ellos realizan tanto los participantes como el grupo responsable de esta investigación, se identificaron finalmente trece criterios.

Los criterios que más alto grado de acuerdo han mostrado (con medias muy cercanas al 3 “Totalmente de acuerdo”), han sido la coherencia de la formación con la realidad y la ética profesional, la pertinencia y contextualización de las ofertas formativas, la sistematización y evaluación, la cualificación de los docentes, la diversidad y adaptabilidad de las ofertas, su capacidad transformadora y por último su utilidad.

Los seis criterios restantes tienen unos valores medios más cercanos al 2 (“De acuerdo”), aunque todos lo superan.

Los valores de la desviación típica y del coeficiente de variación hacen referencia al grado de consenso en la priorización de los distintos criterios de calidad que los expertos participantes han señalado en torno a la formación en animación, ocio y tiempo libre. Los criterios de calidad de la formación que ocupan los primeros puestos del ranking están consensuados por la mayoría de expertos consultados (“Pertinencia y contextualización de la formación” con un coeficiente de variación igual a 0,36). La homogeneidad y poca dispersión de estos datos nos permiten justificar el alto consenso al que estamos haciendo referencia. Sin embargo, la heterogeneidad y alta dispersión de los datos correspondientes a los criterios de calidad que ocupan los últimos puestos hace referencia al poco acuerdo que hay entre los expertos en relación a estas cuestiones (“laicidad” con un coeficiente de variación igual a 0,89).

CRITERIOS	Ranking	Nivel medio	Desv. típica	Coef. variación
PERTINENCIA Y CONTEXTUALIZACIÓN: Los programas deben responder a las necesidades del contexto y de los que los demandan	1º	9,43	3,38	0,36
UTILIDAD de la formación cara al desarrollo de la práctica profesional	2º	8,91	3,96	0,44
COHERENCIA: Formación coherente con la realidad y la ética profesional	3º	8,62	2,78	0,32
DIVERSIDAD Y ADAPTABILIDAD: Las ofertas formativas deben responder a los distintos intereses y niveles de los posibles colectivos de formación	4º	7,81	3,28	0,42
CAPACIDAD TRANSFORMADORA	5º	7,62	3,37	0,44
CUALIFICACIÓN de los equipos docentes y coordinadores	6º	7,57	3,1	0,41
SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN CONSTANTE: Una formación cuyos avances y mejoras respondan a procesos evaluativos constantes	7º	7,43	3,17	0,43
PERMEABILIDAD a necesidades y demandas	8º	6,19	3,46	0,56
EFICIENCIA. Los esfuerzos humanos y económicos desarrollados para llevar a cabo los programas de formación deben ser rentables, en relación con los resultados obtenidos	9º	5,52	3,98	0,72
INNOVACIÓN. Unas propuestas de formación basadas en innovación didácticas y tecnológicas	10º	5,29	2,51	0,47
COMPROMISO POLÍTICO E IDEOLÓGICO de las ofertas de formación	11º	3,76	4,05	1
ESTABILIDAD TEMPORAL de los docentes colaboradores en la formación	12º	3,43	3,04	0,88
LAICIDAD	13º	3,39	3,03	0,89

Conclusiones

De todo este proceso de recogida de información, análisis, discusión y reflexión, cabe destacar lo siguiente:

- Formar a agentes socioculturales como profesionales competentes implica diseñar ofertas formativas completas, flexibles, motivadoras e integradoras, basadas en el aprendizaje de cuatro pilares básicos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser; pilares que están en la génesis de las cuatro competencias básicas que configuran la competencia de acción profesional: competencia técnica, metodológica, participativa y social/personal, constituye uno de los principios formativos que rigen la práctica de la formación, reglada y no formal, de los agentes socioculturales andaluces
- Son cinco los retos futuros que para los distintos expertos participantes en este estudio, debe afrontar la formación en animación sociocultural:
 1. Dar respuestas innovadoras a las demandas emergentes de la sociedad actual.
 2. Realizar ofertas formativas que respondan al panorama profesional actual en animación, ocio y tiempo libre.
 3. Diseñar una estrategia para el control de la calidad de las ofertas realizadas por estas escuelas.
 4. Realizar aportaciones útiles cara a la institucionalización y reconocimiento social y profesional.
 5. Coordinarse para garantizar la defensa de los mismos intereses y unas líneas de formación coherentes y justificadas.
- Teniendo en cuenta la caracterización que de la formación se ha ido realizando a lo largo de este estudio, las distintas exigencias identificadas por los expertos participantes tanto en los paneles como en la dinámica Delphi, señalamos los once aspectos siguientes como criterios para una formación de calidad. El orden puesto a estos criterios, refleja la priorización que de ellos han hecho los expertos participantes.
 1. **PERTINENCIA Y CONTEXTUALIZACIÓN:** los programas deben responder a las necesidades del contexto y de los que los demandan.
 2. **UTILIDAD** de la formación cara al desarrollo de la práctica profesional.
 3. **COHERENCIA** de la formación con la realidad, la ética profesional y el compromiso político.
 4. **DIVERSIDAD Y ADAPTABILIDAD** de las ofertas formativas a los intereses y niveles de los distintos colectivos de formación.
 5. **SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN CONSTANTE:** una formación cuyos avances y mejoras respondan a procesos evaluativos permanentes.
 6. **CAPACIDAD** de la formación para **TRANSFORMAR** el contexto social, cultural y educativo en el que se lleva a cabo.
 7. **CUALIFICACIÓN** de los equipos docentes y coordinadores de los programas de formación.
 8. **PERMEABILIDAD** de la formación a las necesidades y demandas de los distintos colectivos.
 9. **EFICIENCIA** de la formación: los esfuerzos humanos y económicos desarrollados

para llevar a cabo los programas de formación deben ser rentables, en relación con los resultados obtenidos.

10. **INNOVACIÓN:** Unas propuestas de formación que den cabida a la innovación didáctica y tecnológica.

11. **ESTABILIDAD TEMPORAL** de los docentes colaboradores en la formación.

Bibliografía

- Brummer, J. J. (2005). A Delphi Method of Teaching Applied Philosophy. *Teaching Philosophy* 8 (3), 207-220.
- Godet, M. (1996). *Manuel de Prospective Strategique*. Paris: Dunod.
- Gordon, T. & Pease, A. (2006). RT Delphi: An efficient "round-less" almost real time Delphi method. *Technological Forecasting and Social change* 73: 321-333.
- Landeta, J. (1999): *El Método Delphi. Una Técnica de previsión para la incertidumbre*. Barcelona: Ariel.
- instone, H. & Murray, T. (1975): *The Delphi Method. Techniques and Applications*. Addison – Wesley.
- Martinez Piñeiro, E. (2003). La técnica Delphi como estrategia de consulta a los implicados en la evaluación de programas. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 21, nº 2, págs.449-463
- Pérez Juste, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid: La Muralla.
- Trilla, J. (1997) (Coord): *Animación sociocultural. Teorías, programas y ámbitos*. Barcelona: Ariel.
- Scapolo, F. & Miles, I. (2006). Eliciting experts' knowledge: A comparison of two methods. *Technological Forecasting and Social Change* 73: 679-704.
- Turoff, M., Hiltz, S.R., Yao, X, Li, Z., Wang, Y., & Cho, H. (2006, abril). Online Collaborative Learning Enhancement Through the Delphi Method. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE* 7, 2, Article: 6 [Fecha consulta: 15,08,2006].