



## Hacia una sociedad basada en el logro de objetivos

*En su discurso para NATCON, Canadá 2005 (Conferencia Nacional), el anterior Vice-presidente de AIOSP, Stuart Conger destacó la necesidad de impulsar un movimiento que fomente el logro de objetivos en la carrera, que aliente a todos los ciudadanos a ser mejores y actuar mejor. En una sociedad basada en el logro, los ciudadanos alcanzan más metas en sus vida, metas personales, profesionales, familiares, comunitarias y nacionales, mediante el uso eficaz de sus capacidades y de los recursos disponibles. Estas son las ideas principales de Stu:*

En una sociedad de logro, las organizaciones –de negocios, educativas, de voluntariado, de ocio, de amigos, religiosas, políticas, sociales o deportivas – asumen roles y responsabilidades para que cada ciudadano en particular, y la sociedad en general alcancen los objetivos previstos, y tengan acceso directo a recursos y estrategias de apoyo para esta tarea.

Una sociedad que defiende la cultura de logro en la carrera se caracteriza por gobiernos y organizaciones que basan sus programas en los siguientes principios:

1. Todos los ciudadanos tiene acceso directo a la planificación de su carrera por un profesional de la orientación cualificado, respaldado por un equipo y un centro de recursos totalmente equipados.
2. Todos los estudiantes, en cada nivel de aprendizaje, reciben formación en técnicas adecuadas para el desarrollo de la carrera, y se responsabilizan de que se implementen.
3. Todos los empresarios aseguran que el trabajo de sus empleados contiene tareas que les permitan desarrollar su carrera.
4. Todos los padres tienen acceso a servicios de apoyo para la planificación de la carrera, para ellos y sus hijos.
5. Todos los profesores, de cualquier nivel son entrenados en técnicas de mentoring y coaching para sus estudiantes.
6. Todos los supervisores son entrenados en técnicas de mentoring y coachin para sus empleados.

7. Todos los profesionales de la orientación cumplen los estándares de cualificación.

8. Existen estándares de acreditación de los servicios de orientación y todas las organizaciones se aseguran de que su servicio y programas los cumplen.

Para conseguir una sociedad de logro, deberíamos contextualizar los programas de orientación para la carrera en términos de consecución de metas en lugar de hacerlo en igualdad, equilibrio regional, anti-pobreza, etc. Necesitamos programas que preparen a todos los ciudadanos para alcanzar todo su potencial, y necesitamos que el país realmente abogue por una sociedad de logro.

Como orientadores para la carrera, nosotros y nuestros empleados debemos ser miembros activos del desarrollo educativo, social y económico, y trabajar para la transformación desde la cultura actual de los servicios sociales, heredera de la cultura de la pobreza, a la cultura del logro.

Necesitamos comprometernos con organizaciones orientadas a ayudar a las personas a triunfar, no sólo a subsistir.

### *Características de la Cultura del Logro*

Para cubrir las necesidades de la totalidad de la población, debe existir un proceso de desarrollo de la carrera auto-gestionado, que sea aplicable a la mayoría de los trabajadores y enseñado a través de programas públicos de educación, empresarios, campañas de difusión e Internet.

Un programa de movilización para el desarrollo de la carrera debería apuntar a fomentar en los individuos su capacitación de autoayuda, ayuda a

dividuos su capacitación de autoayuda, ayuda a sus amigos, vecinos y familiares para la consecución de sus objetivos profesionales.

En este contexto de “sociedad de logro” se deberían promover una serie de actividades, que incluyen las siguientes:

- \* cómo: llevar a cabo un chequeo personal; identificar tus talentos; controlar tu ira; evaluar qué está ocurriendo en tu mundo laboral; apoyar la carrera de tu pareja; promocionar en tu trabajo; ayudar en el estudio de tus hijos; y comenzar tu propio negocio.

- \* una campaña de concienciación sobre el valor de la reflexión y la actuación positiva sobre uno mismo, los estudios y la carrera. Podría ser organizada por un departamento de empleo y centrarse en temas como “Gestiona tu vida”; los ciudadanos podrían recibir apoyo para desarrollar un sentido más amplio de ellos mismos como agentes activos mediante factores como la “autorreflexión”.

- \* una campaña para alentar a las personas a contabilizar aquellas veces que se apoyan a sí mismos y aquellas otras que se perjudican. Es una tarea divertida y muy esclarecedora, ya que nos ayuda a ser conscientes de que utilizamos la autocrítica más a menudo que la auto-recompensa.

- \* un proceso familiar para el desarrollo de la carrera en el que las familias dialoguen en un contexto informal. Es frecuente que los padres sean conscientes de los talentos de sus hijos, pero no lo son del modo en que esos talentos pueden ser utilizados de modo productivo en la educación y el trabajo. Sin embargo, el hecho de que muchos padres tienen sentimientos contradictorios en cuanto a sus propias vidas y carreras oscurece este escenario. Esto hace que muchos padres necesiten asistencia, más que poder proporcionarla.

- \* estimular a las personas a considerar trabajos que pueden ser de su agrado, encontrando las competencias que se requieren para éste, en qué medida ellos cuentan con esas capacidades y qué necesitan para estar cualificados.

Es posible asistir a clases en turno de tarde, u otras actividades de auto-desarrollo, que entrenan en las habilidades que pueden aplicar a su actual empleo y a los venideros.

*Logro de la carrera en el empleo*

La oficina de empleo es el lugar ideal para aumentar las tasas de empleo mediante la promoción de programas para el logro en la carrera de sus los nuevos empleados, asesorándoles en la auto-orientación hacia nuevas organizaciones, enseñándoles tareas para el desarrollo de la carrera y cómo aplicarlas de manera apropiada.

Este servicio lo pueden proporcionar fácilmente las oficinas de empleo a los empresarios y a sus nuevos empleados, especialmente en el caso de pequeñas empresas que no tienen los recursos para desarrollar tales programas.

Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas puede que solo necesiten ser motivados a ofrecer este servicio a sus empleados, proporcionándoles si acaso los recursos necesarios.

Una parte de los programas para el logro en la carrera sería entrenar a los trabajadores fijos en las empresas sobre el modos de mentoring y coaching de los nuevos empleados.

Muchas personas triunfadoras atribuyen parte de su éxito al apoyo de otros con más experiencia que se tomaron en su momento especial interés en guiarles en una fase crucial de su carrera. Este proceso de mentorship consiste en el intercambio de conocimiento sobre como aprender; cómo trabajar con los demás; como orientarse a los resultados en la gestión de tareas; y cómo estimular el rendimiento de uno mismo en diversas situaciones. El mentor también puede abrir las puertas a nuevas oportunidades.

Las organizaciones no muestran especial interés en crear una cultura para el desarrollo de la carrera porque entienden que esa es una tarea del empleado. Sin embargo, sí están interesados en promover una cultura del logro que garantice la mejora del desempeño de la organización si se consigue que los empleados conozcan mejor su trabajo, acomoden sus talentos y las necesidades de la organización, y obtengan ayuda, conocimiento y entusiasmo en la consecución de metas.

Son muchos los motivos por los que a una organización le beneficia implementar una cultura de logro, que abarque a todos sus empleados y favorezca los objetivos de la organización, incluyendo productividad y beneficios.

La creación de una sociedad orientada al logro es mi propuesta para los líderes de hoy en día.

*Esta es una versión reducida del documento número XX de la serie Food for Thought, producida por la Fundación Canadiense para el Desarrollo de la Carrera (CCDF) y publicada en [www.crccanada.org/symposium](http://www.crccanada.org/symposium). La versión impresa de este artículo está disponible a través de: The Cana-*

dian Career Development Foundation, 119 Ross Avenue, Suite 202, Ottawa, K1Y 0N6, Canada. Esta versión reducida se ha impreso con el permiso de CCDF. Aquellos que quieran ponerse en contacto con el autor, pueden hacerlo en [stu.conger@sympatico.ca](mailto:stu.conger@sympatico.ca)

## **Informe de actividades de AIOSP, 2004**

**2004 fue un año pleno para AIOSP con dos acontecimientos importantes en Norte América y Europa. A lo largo del año aumentó considerablemente el número de miembros, se impulsó el desarrollo de nuestra comunicación electrónica y se estableció una nueva base administrativa para mejorar el servicio a los miembros.**

Se mantiene el contacto productivo con otras organizaciones, UNESCO, ILO, EU, OECD y el Consejo e Europa.

Durante el año 2004, la AOISP, a través de su Vice-Presidente Bryan Hiebert continúa participando con la Sección de Orientación y Formación Profesional de la UNESCO.

El presidente Bernhard Jenschke y el Vice-presidente Peter Plant formaron parte activa del *Grupo de Expertos Europeos de Orientación a lo Largo de la Vida*, incluyendo un proyecto sobre “Meta criterios para la Calidad en la Orientación” y un manual dirigido a los responsables en materia de políticas educativas. En Mayo de 2004 el Consejo entregó una resolución Europea sobre orientación.

La AIOSP continúa trabajando estrechamente con la NBCC (Junta Nacional para la Acreditación de Orientadores, E.E.U.U.) para una certificación conjunta NBC/ AIOSP basada en las competencias desarrolladas en el año 2003.

### *Revista Internacional de Orientación Educativa y Profesional (IJEVG)*

La publicación profesional de AIOSP editada por el profesor Raoul Van Esbroeck publicó 3 ediciones en el año 2004, volúmenes de 1 a 3 del número 4. Los temas principales fueron Orientación Educativa, Práctica e Investigación, incluyendo las TICs y una edición sobre Legislación para el Desarrollo de la Carrera. El envío electrónico de la IJEVG se llevará a cabo a partir del año 2006.

### *Hoja informativa*

La hoja informativa de AIOSP sigue siendo la mejor herramienta de comunicación de la organización con sus miembros.

En el año 2004 se publicaron los números 47, 48 y 49 y una edición especial con motivo del 50 ani-

versario, elaborada por su editor, el profesor Peter Plant. También disponible en [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)

### *Página web*

En el 2004 nuestro webmaster, Michael Turcotte, Canadá, actualizó la web de AIOSP, alojada en la página del Human Resource Development Canada (HRDC).

### *Centro de Recursos de Orientación (CRC)*

Es una iniciativa conjunta de IAIEVG y el Centro de Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá (HRDC). En [www.crccanada.org](http://www.crccanada.org) proporciona apoyo importante a los orientadores para su desarrollo profesional favoreciendo además su comunicación.

### *Conferencias*

San Francisco, Junio 2004

En junio de 2004 tuvo lugar en San Francisco, EEUU, el simposio “Perspectivas Internacionales en el Desarrollo de la Carrera”, organizado y dirigido conjuntamente con la NCDA

A Coruña, September 2004.

La conferencia principal de AIOSP, con título “Orientación, Desarrollo de la Carrera e Inclusión Social” tuvo lugar en la Universidad de la Coruña, con la asistencia de 278 personas de 32 países. Algunos de los conferenciantes fueron Peter Plant y Bryan Hiebert, vicepresidentes de AIOSP.

*Miembros.* El número de miembros individuales e institucionales continua creciendo. En Septiembre de 2004, la Junta directiva acordó asignar las funciones administrativas a una base profesional. De este modo, la Fundación Canadiense para el Desarrollo de la Carrera (CCDP) ha accedido a asumir la gestión administrativa de los miembros y otras funciones.

### *Revisión de los Estatutos de la AIOSP*

Durante el año 2004 el Comité Ejecutivo y otros miembros de la Junta Directiva revisaron los estatutos de la organización, ya que la última revisión tuvo lugar por última vez en el año 1991 y los estatutos habían perdido su relevancia y actualidad. La presentación formal de los estatutos tendrá lu-

gar en la Asamblea General Extraordinaria de Portugal en el 2005.

El informe completo del año 2004 está disponible en la Secretaría General de AIOSP. Linda Taylor, [lindataylor@connexions.south-london.org.uk](mailto:lindataylor@connexions.south-london.org.uk)

## **Mejora de los servicios para los miembros de AIOSP**

*Desde Enero de 2005 AIOSP ha establecido una base administrativa alojada en la Canadian Career Development Foundation (CCDF) en Ottawa, Canada, con el objetivo de que la gestión de altas de los miembros deje de estar en manos de voluntarios, mejorando de este modo el servicio a los miembros.*

- Mejora en los servicios tecnológicos, incluyendo la creación de un área restringida a los miembros en [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org).
- Gestión electrónica de formularios y recibos para el pago (Aquellos que deseen recibir copia impresa por correo postal deben notificarlo a la secretaría).
- Acceso electrónico a nuestra revista, la International Journal for Educational and Vocational Guidance. (Las copias en papel también estarán disponibles por correo postal previo pago de gastos de correo y embalaje).
- Para los miembros, estos cambios ofrecen nuevas opciones y oportunidades. Cerca de dos tercios de los miembros han elegido recibir la revista IJEVG electrónica, y la mayoría de los que han abonado las tasas, han recibido ya confirmación.

Marie Anne Bédard, responsable de recepción general y del servicio al cliente, proporciona apoyo administrativo a los miembros en [membership@iaevg.org](mailto:membership@iaevg.org). Robert Lamoureux es el consejero técnico de CCDF's en [info@iaevg.org](mailto:info@iaevg.org). Sareena Hopkins, Co-directora ejecutiva de CCDF's, se encarga de la gestión de proyectos y operaciones junto con Lynne Bezanson, en [s.hopkins@iaevg.org](mailto:s.hopkins@iaevg.org).

**Centro Administrativo de AIOSP, Fundación Canadiense para el Desarrollo de la Carrera**

**202-119 Ross Street, Ottawa, Ontario K1Y 0N6, Canada** Tel nº: + 1 613 729 6164, ext 200. Fax + 1 613 729 3515.

## **Desarrollo de Estándares en *l'Ordre des Conseillers d'orientation et des psychoéducateurs de Québec***

*La profesión del orientador profesional lleva regulada en Québec más de 40 años. De ser una ocupación fundamentalmente escolar, ha evolucionado hasta cubrir un amplio rango de aplicaciones y entornos. Michael Turcotte informa:*

En Quebec, encontramos un 50% de orientadores pertenecientes a los tres niveles del sistema educativo, 30% en organizaciones para el empleo y la rehabilitación, y el 20% restante en departamentos de recursos humanos en grandes empresas y en el sector privado.

En 2004, el Colegio contaba con 3400 orientadores y 3400 psicopedagogos para una población de 7.5 millones de personas. La responsabilidad de *The Ordre's* es proteger al público asegurando la calidad del servicio. Una manera de hacerlo es asegurar que los candidatos cumplen los estándares de admisión. Aquel que desee licenciarse como orientador profesional por the Ordre, debe cumplir los requisitos que regula el Código de Québec, que establece el nivel de Master en Orientación.

Las seis áreas principales, que cubren 22 competencias y criterios para determinar la adquisición de las competencias en relación a los sistemas de créditos universitarios, incluyen: Análisis de Necesidades, Desarrollo de la Carrera, Orientación Individual y Grupal, Consulta, Análisis y Gestión de la Práctica.

Del proceso de Quebec se aprenden las siguientes enseñanzas:

- Involucrar a todas las partes desde el principio;
- Cotejar con otros marcos existentes de competencias para validar el proceso
- Planificar un proceso de validación contando con la comunidad de académicos y prácticos.

## **Guidenet – una red transnacional para los prácticos y expertos de orientación**

*La página web de Guidenet, forum de discusión y base de datos virtual, continúa tras la finalización de un provechoso proyecto piloto llevado a cabo con financiación europea. Durante un período de más de tres años, los participantes en el proyecto establecieron una red transnacional de expertos, compilaron un amplio rango de iniciativas de orientación, investigaciones y ejemplos de buenas prácticas, haciendo llegar sus conclusiones de manera profusa a la comunidad orientadora.*

La website – [www.guidenet.org](http://www.guidenet.org)- cuenta con una introducción en ocho idiomas y permite acceder a descripciones de los servicios de orientación en los nueve países que participaron en el proyecto (República Checa, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, Noruega, República de Eslovaquia, y el Reino Unido). Esta revisión incluye información sobre los tipos de servicios de orientación, formación de orientadores y reconocimiento de cualificaciones extranjeras, además de enlaces a websites relevantes e información de contacto de organizaciones y organismos relacionados.

La base de datos de Guidenet incluye más de 170 descripciones breves de iniciativas nacionales e internacionales de orientación, informes de investigaciones y ejemplos de buenas prácticas. Los usuarios pueden buscar por países, temas, título o grupos destinatarios. Pueden además enviar un proyecto o ejemplo de buenas prácticas para incluirlo en la base de datos Guidenet.

### **Revisión de libros:**

#### **Orientación Multicultural en Europa**

El Centro para la Movilidad Internacional CIMO (Helsinki, Finlandia) ha elaborado un manual sobre *Orientación Multicultural – Fundamentos Teóricos y Mejores Práctica en Europa*. (Eds. Mika Launikari y Sauli Puukari, 2005). Esta publicación (en Inglés) es una recopilación de artículos escritos por Expertos Europeos (la mayoría Finlandeses) sobre las teorías y prácticas más relevantes en orientación multicultural en Europa.

Pretende responder a la necesidad que las sociedades culturalmente diversas tienen para proporcionar mejores servicios de información y orientación a los inmigrantes y grupos étnicos diferentes. Hasta ahora Europa se ha beneficiado de literatura profesional publicada en EEUU y

Actualmente, existen 470 miembros de Guidenet registrados que tienen acceso a un forum de discusión virtual (necesario nombre de usuario y contraseña). Se trata de miembros individuales o institucionales que trabajan en el campo de la orientación. Es un servicio gratuito que ofrece la oportunidad de contactar con profesionales de la orientación Europeos e Internacionales, compartiendo ideas y buenas prácticas así como innovación en orientación.

Contacto:

Inge Langberg Kjær, CIRIUS/Euroguidance, Dinamarca ([ilk@ciriusmail.dk](mailto:ilk@ciriusmail.dk))

Mick Carey, Careers Europe/Euroguidance, UK ([mick.carey@careersb.co.uk](mailto:mick.carey@careersb.co.uk))

Canadá. Es la primera vez que se presentan, desde una perspectiva Europea, la práctica y teoría de la orientación multicultural en el contexto de la educación y el empleo.

El libro está dirigido a Orientadores que trabajan con poblaciones inmigrantes, formadores de orientadores y personal de recursos humanos en contextos multiculturales.

El manual – fundado por CIMO, el Ministerio Finandés de Trabajo, La Junta Nacional de Educación y la Comisión Europea - está disponible de manera gratuita en pdf (375 páginas) en <http://www.cimo.fi/english> | **Publications**. Más información de los editores: Mika Launikari, CIMO ([mika.launikari@cimo.fi](mailto:mika.launikari@cimo.fi)) y Sauli Puukari, Universidad de Jyväskylä ([puukari@edu.jyu.fi](mailto:puukari@edu.jyu.fi)).

Bernhard Jenschke, Presidente de AIOSP.

## Congresos

### Congreso Internacional, 14-16 de Septiembre, 2005, Lisboa, Portugal

*“Carreras en Contexto:: Nuevos Retos y Tareas para la Orientación”*

Contacto: Helena Rebelo Pinto, Presidenta del Congreso, [rebelopinto@iop.ul.pt](mailto:rebelopinto@iop.ul.pt)

Website: [www.aiospconference2005.pt](http://www.aiospconference2005.pt)

### Conferencia Internacional, 6-8 de Abril , 2006, Cuernavaca, Morelos, Méjico

*"Orientación – Alternativas de Apoyo para el Desarrollo Humano"*

En Cuernavaca, estado de Morelos - Al sur de Ciudad de Méjico, - esta conferencia analizará aspectos alternativos del desarrollo de la carrera y presentará métodos y modos de llevar a cabo diferentes programas de orientación.

Idiomas de la Conferencia: Español, Inglés (y Francés si hay participantes suficientes).

Organizador: Universidad Autónoma del Estado de Morelos UAEM, Cuernavaca.

Contacto: Daniel Pellycer. Email: [pellycer@buzon.uaem.mx](mailto:pellycer@buzon.uaem.mx)

### Conferencia Internacional, 23 – 25 Agosto, 2006, Copenhague, Dinamarca

*'Intersección: Orientación en la Transición'*

La intersección existe en el arte (fusión cultural en la música), en la comida (fusión cultural en la cocina) y en otros fenómenos culturales, como idioma, etnia y género. En una sociedad global las culturas se mezclan. Esto se puede aplicar a la orientación para la carrera, que afronta el reto de llegar a ser cada vez más:

- Cros-cultural: a través de las barreras culturales.
- Cros – nacional: a través de los límites nacionales.
- Cros – media: a través de los diferentes medios de comunicación, incluyendo varias formas de TIC
- Cros – metodológico: a través y más allá de los métodos de orientación establecidos, incluyendo filosofía

#### Pre PDI (Instituto de Desarrollo Profesional) de Orientación Filosófica.

- *Organizador:* Asociación Nórdica de Orientación Educativa y Profesional, , NFSY. Contacto: [www.nfsy.org](http://www.nfsy.org)

### Congreso Internacional, 6-8 Junio de 2007, Nápoles, Italia.

*Incluyendo la Asamblea General*

---

#### Contactos para los miembros:

Administración de AIOSP, Ottawa: [membership@iaevg.org](mailto:membership@iaevg.org)

Tesorería de AIOSP: Lyn Barham, 7 Lansdown Crescent, Bath, BA1 5EX, England, [lynbarham@easynet.co.uk](mailto:lynbarham@easynet.co.uk) .

Secretaría General de AIOSP: Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CRO 1SQ England, [bindataylor@connexions.south-london.org.uk](mailto:bindataylor@connexions.south-london.org.uk) or fax + 44 (0)20 8929 4763.

---

Visite: [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org) and [www.crccanada.org](http://www.crccanada.org)

---

#### HOJA INFORMATIVA AIOSP

Editor General: Dr. Peter Plant, Vice-presidente AIOSP, Dinamarca [pepl@dpu.dk](mailto:pepl@dpu.dk)

Traducción francesa: Jean-Luc Brun, Francia [jlubrun@infonie.fr](mailto:jlubrun@infonie.fr)

Traducción alemana: Rainer Thiel, Alemania [Ra.t@gmx.de](mailto:Ra.t@gmx.de)

Traducción española: Paula Ferrer, España [pferrer@edu.uned.es](mailto:pferrer@edu.uned.es)