MLS - EDUCATIONAL RESEARCH (MLSER)
http://mlsjournals.com/Educational-Research-Journal
ISSN: 2603-5820

(2026) MLS-Educational Research, 10(2) Monográfico, -. doi.org/10.29314/mlser.v10i2.4798.

EL PERFIL DE ENTRADA DEL PROFESIONAL DE LA ORIENTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA ANTE EL NUEVO MARCO NORMATIVO: COMPETENCIAS Y BRECHA FORMATIVA

THE ENTRY PROFILE OF THE EMPLOYMENT GUIDANCE PROFESSIONAL IN SPAIN UNDER THE NEW REGULATORY FRAMEWORK: COMPETENCIES AND TRAINING GAP

Ana Diaz Álvarez
Fundación Novia Salcedo, España
[ana.diaz@noviasalcedo.es] [https://orcid.org/0009-0009-4652-3206]
María Isabel Urbano Ortega
Fundación Novia Salcedo, España
[iurbano@noviasalcedo.es] [https://orcid.org/0009-0001-9312-893X]
María-Alexandra Bostina
Fundación Novia Salcedo, España
[alexandrambostina@gmail.com] [https://orcid.org/0009-0001-6653-6663]

Información del manuscrito:

Recibido/Received: 26/03/2026
Revisado/Reviewed: 29/09/2026
Aceptado/Accepted: 05/11/2026

Palabras clave:
orientación laboral, competencias profesionales, autopercepción competencial, formación continua, políticas activas de empleo

RESUMEN

Este artículo analiza, desde una perspectiva normativa y descriptiva, el perfil de entrada del profesional de la orientación laboral en España. El estudio parte de la Ley 3/2023 de Empleo y el Real Decreto 438/2024, que actualizan el Sistema Nacional de Empleo y definen las funciones de este perfil. El objetivo es describir el nivel competencial de entrada de estos profesionales y examinar su distancia respecto a las competencias recogidas en el marco normativo nacional y en los referentes europeos. Con un diseño cuantitativo descriptivo, 785 profesionales de un programa formativo de ámbito nacional respondieron, antes de iniciar la formación, a un cuestionario de autodiagnóstico —basado en la autopercepción del nivel competencial— con escala de 1 a 6, que evalúa nueve dimensiones alineadas con la normativa nacional y el marco europeo EuroPsy. Los resultados muestran un nivel competencial autopercibido intermedio (índice global M = 3,54; medias por dimensión entre 2,85 y 3,78), con las puntuaciones más bajas en el conocimiento del marco normativo (M = 2,85) y en el acompañamiento a empresas. Las comparaciones descriptivas por grupos indican que la forma del perfil es estable, aunque su nivel varía con la experiencia profesional y el ámbito de trabajo, y apenas con el sexo. Se concluye que existe una distancia observable entre el perfil de entrada y las exigencias normativas, sobre todo en el conocimiento normativo y en la colaboración con empresas y con el

territorio, lo que orienta el diseño de la formación continua y la profesionalización del sector.

ABSTRACT

This article examines the entry profile of employment guidance professionals in Spain from both a normative and a descriptive perspective. The study draws on the frameworks established by Employment Act 3/2023 and Royal Decree 438/2024, which update the National Employment System and define the functions required of this profile. The aim is to describe the entry competency level of these professionals and to examine its distance from the competencies set out in the national regulatory framework and in European references. A descriptive quantitative design was adopted: before the training began, 785 professionals taking part in a nationwide training programme completed a self-assessment questionnaire, based on their self-perceived competency level, on a scale from 1 to 6, covering nine dimensions aligned with national regulations and the European EuroPsy framework. The results show an intermediate self-perceived competency level (overall index M = 3.54; dimension means between 2.85 and 3.78), with the lowest scores in knowledge of the current regulatory framework (M = 2.85) and in support to companies. Descriptive group comparisons indicate that the shape of the profile is stable, although its level varies with professional experience and field of work, and hardly at all with sex. It is concluded that there is an observable distance between the entry profile and regulatory requirements, particularly in regulatory knowledge and in collaboration with companies and local stakeholders, which can guide the design of continuing training and professionalisation policies in the sector.

Keywords:
employment guidance, professional competencies, self-perceived competence, continuous training, active employment policies

Introducción

En el actual contexto de transformación estructural del mercado laboral, la figura del orientador/a laboral adquiere una relevancia estratégica creciente dentro de los sistemas de empleo. La rápida evolución de los modelos productivos, la digitalización, la transición ecológica y los cambios demográficos conforman un escenario de incertidumbre que exige una actualización constante de competencias por parte de todos los agentes implicados en las políticas activas de empleo (Carrizosa, 2024; Woischnik, 2023). En este escenario, la persona orientadora laboral ya no puede entenderse simplemente como un agente de intermediación o de apoyo puntual a la búsqueda de empleo: su rol ha sido redefinido normativamente como el de un profesional estratégico que acompaña procesos complejos de inserción, reconversión y desarrollo profesional a lo largo de toda la vida activa.

España ha impulsado una reforma integral de su sistema de empleo, articulada principalmente a través de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, que desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Estas normativas buscan modernizar las políticas activas de empleo y adecuar el mercado laboral a las realidades actuales, impulsando un modelo productivo más resiliente e inclusivo (Ley 3/2023; Real Decreto 438/2024). Carrizosa (2024), en su análisis del impacto de la nueva legislación en las políticas activas de empleo, destaca el carácter transformador de esta reforma al consolidar la orientación como herramienta de cohesión social y empleabilidad inclusiva, mientras que Ricci-Caballo et al. (2024) y Requejo et al. (2022) señalan que esta ley consolida la orientación como un derecho ciudadano y promueve un modelo más analítico, personalizado y basado en la evidencia.

Este marco normativo se implementa en un entorno definido por la denominada «triple transición»: social, ecológica y digital (Woischnik, 2023). La crisis climática y ambiental, sumada a la digitalización acelerada, no solo provoca la pérdida de determinados empleos, sino que también genera un número significativo de nuevas ocupaciones —vinculadas a las energías renovables, las ciudades inteligentes, la biotecnología o la inteligencia artificial— que requieren cualificaciones superiores y hacen del aprendizaje permanente un factor determinante de empleabilidad (Woischnik, 2023). La dualidad entre la escasez de mano de obra cualificada y el desempleo estructural subraya la necesidad de una intermediación laboral eficiente y de políticas de formación adaptadas (Torres y Fernández, 2024; Woischnik, 2023). Torres y Fernández (2024) identifican entre los principales retos del mercado laboral español la persistencia de la dualidad contractual, el desajuste entre oferta formativa y demanda empresarial, y la necesidad de mejorar la movilidad geográfica y sectorial de la población activa; retos que convierten la orientación laboral en un mecanismo esencial de reequilibrio. Asimismo, la gestión del talento en un entorno de incertidumbre exige superar enfoques reactivos para adoptar estrategias prospectivas orientadas al desarrollo competencial continuo (Ramírez-Torres, 2023). La digitalización genera entornos de aprendizaje virtual y demanda nuevas competencias tanto en los usuarios como en los propios profesionales de la orientación (Requejo et al., 2022), mientras que los cambios demográficos —envejecimiento de la población activa, diversidad generacional y despoblación rural— exigen que la orientación sea sensible a realidades territoriales y vitales muy distintas (Requejo et al., 2022).

En este contexto, el presente artículo persigue, por un lado, describir el perfil de entrada del profesional de la orientación laboral a partir del nuevo marco regulador; por otro, analizar de forma descriptiva la distancia competencial entre ese perfil real y las

exigencias derivadas de la normativa nacional e internacional. La estructura del artículo responde a la necesidad de articular de forma coherente el análisis normativo —de carácter documental y deductivo—con el análisis descriptivo —de carácter cuantitativo e inductivo—, de modo que ambas dimensiones se iluminen mutuamente y ofrezcan una visión integradora del perfil profesional estudiado.

La aportación del trabajo reside en poner en relación, de forma integrada, el perfil profesional de la orientación laboral que se desprende del marco normativo nacional y de los estándares europeos EuroPsy, promovidos por la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA, 2025), con datos del perfil de entrada de profesionales en activo. A nivel europeo, la orientación profesional se reconoce progresivamente como un derecho ciudadano y una función pública esencial para favorecer la inclusión laboral y el desarrollo profesional a lo largo de la vida. En este sentido, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2022, citado en Vidigal-Alfaya et al., 2025) subraya la importancia de fortalecer los sistemas de orientación mediante la digitalización de los servicios, la coordinación interinstitucional y la evaluación continua de los programas implementados. Diversos estudios recientes coinciden en señalar que la calidad de los servicios de orientación depende en gran medida de las competencias profesionales de quienes los prestan y de la capacidad de las instituciones para definir perfiles profesionales claros y coherentes con los estándares internacionales (Dislere y Vronska, 2020; Vidigal-Alfaya et al., 2025).

En esta línea, la literatura especializada destaca que la orientación profesional ha evolucionado desde un enfoque centrado en la intermediación laboral hacia un modelo más complejo orientado al desarrollo de trayectorias profesionales sostenibles. Ingebrigtsen et al. (2025), a partir de una revisión sistemática de la investigación en orientación y counseling, señalan que la eficacia de estos sistemas no puede evaluarse exclusivamente mediante indicadores de inserción laboral inmediata, sino que debe incorporar dimensiones vinculadas al desarrollo humano, la autonomía personal y la resiliencia profesional a lo largo de la trayectoria vital.

A pesar de estos avances conceptuales, la literatura científica señala la existencia de un déficit de estudios empíricos que analicen de forma sistemática el perfil competencial de los profesionales de la orientación en relación con los marcos normativos y los estándares internacionales vigentes. Esta carencia resulta especialmente relevante en el contexto español, donde la reciente reforma del sistema de empleo ha redefinido las funciones y responsabilidades del personal orientador. En este sentido, resulta pertinente analizar hasta qué punto el perfil competencial real de los profesionales se corresponde con las exigencias establecidas por la nueva normativa y por los marcos europeos de referencia. Los trabajos revisados abordan este perfil desde el análisis normativo o la revisión de la literatura (Carrizosa, 2024; Vidigal-Alfaya et al., 2025), o lo estudian en otros contextos nacionales (Dislere y Vronska, 2020). Este estudio combina ambas perspectivas con datos de 785 profesionales en activo en España tras la reforma de 2023-2024, y sitúa el análisis en el marco europeo de referencia: las orientaciones de CEDEFOP, el estándar EuroPsy y la investigación internacional sobre competencias e impacto de la orientación (Dislere y Vronska, 2020; Ingebrigtsen et al., 2025).

Marco normativo e institucional de la política de empleo en España

La Ley 3/2023 de Empleo: objeto, finalidad y alcance

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se establece como el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo (SNE). Su

objetivo principal es promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo, garantizando el ejercicio de ~~los~~ estos servicios y la oferta de una cartera adecuada a las personas o entidades demandantes (Ley 3/2023). Busca específicamente contribuir a la creación de empleo y la reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género —que históricamente han sido una debilidad en el mercado laboral español (Dueñas ~~Fernández~~ et al., 2016)— e impulsar la cohesión social y territorial.

La ley actualiza y reformula el marco de políticas activas de empleo ya existente en España, al incorporar nuevos principios, servicios garantizados y mecanismos de atención personalizada, y dota al sistema de herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad en situaciones de tránsito, desempleo o cese de actividad, a través de una garantía de servicios que facilite un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de empleo y ofrezca una atención singularizada (Ley 3/2023). Las políticas activas de empleo (PAE) se definen como el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, dirigidos a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno (Ley 3/2023).

Principios rectores de la actuación orientadora

La actuación de los y las profesionales de la orientación debe estar guiada por los principios rectores establecidos conjuntamente por la Ley 3/2023 y el Real Decreto 438/2024: igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo, combatiendo cualquier distinción por motivos de edad, sexo, discapacidad, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o lengua; transparencia, que implica la difusión de las políticas y servicios a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE); colaboración institucional y coordinación entre la Agencia Española de Empleo (AEE), los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y otras Administraciones; adaptación, acompañamiento y activación para ofrecer una atención personalizada; eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas, apoyándose en herramientas de seguimiento y control de calidad con evaluación continua, planificada y de carácter externo; y adecuación al territorio, considerando las características específicas del mercado de trabajo local, las peculiaridades sectoriales y los actores socioeconómicos (Ley 3/2023; Real Decreto 438/2024).

El Real Decreto 438/2024 y los servicios garantizados

El Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y concreta los servicios garantizados a toda persona demandante con independencia del territorio. Este instrumento normativo detalla con precisión las actuaciones del orientador/a, los plazos de atención, las herramientas a utilizar y los principios de calidad: trazabilidad de las actividades mediante el seguimiento del acuerdo de actividad y el SISPE, orientación a resultados, portabilidad e interoperabilidad de servicios y datos, y gestión por competencias profesionales (Real Decreto 438/2024).

Entre los servicios garantizados a las personas demandantes se encuentran: la elaboración de un perfil individualizado —diagnóstico exhaustivo disponible en un plazo máximo de tres meses—, la tutorización individual y asesoramiento continuado libre de sesgos, el diseño de un itinerario o plan personalizado formalizado mediante un Acuerdo de Actividad —disponible en un mes desde el perfil—, el asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con especial atención a mujeres, jóvenes menores de treinta años y municipios en riesgo de despoblación, la intermediación laboral eficiente

incluyendo actividades de prospección y captación de ofertas, y el mantenimiento de un expediente laboral personalizado único que integra toda la información relevante del usuario: perfil, plan, actividades, cartera de formación, ofertas, contratos y prestaciones (Ley 3/2023; Real Decreto 438/2024). El SNE está además integrado por la AEE y los servicios públicos de empleo autonómicos, en coordinación con corporaciones locales y entidades colaboradoras —interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro y agencias de colocación— que realizan actividades de intermediación con total transparencia (Ley 3/2023). El sistema contempla asimismo la existencia de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo como soporte especializado y complementario a la red de servicios ordinarios. El orientador/a actúa, por tanto, como nodo articulador de este ecosistema: su función no se limita a la interacción directa con la persona usuaria, sino que exige una capacidad activa de coordinación con este conjunto de actores, instituciones y recursos del territorio (Ley 3/2023; Real Decreto 438/2024).

El perfil competencial requerido y su alineación con EuroPsy

A partir de los estudios analizados y en consonancia con la Ley 3/2023, se identifican los componentes estructurales del perfil profesional: competencias analíticas y diagnósticas, necesarias para evaluar la situación laboral y personal de cada usuario y detectar sus necesidades específicas (Carrizosa, 2024); capacidad de planificación y diseño de itinerarios personalizados, adaptados a los perfiles individuales y a las dinámicas del mercado de trabajo local (Vidigal-Alfaya et al., 2025); habilidades comunicativas y sociales, que incluyen tanto la escucha activa y la empatía como la capacidad de establecer vínculos de confianza con personas en situación de vulnerabilidad (Rodríguez et al., 2021; Dislere y Vronska, 2020); competencia digital, tanto para el manejo de herramientas de gestión de datos como para el acompañamiento en entornos virtuales (Requejo et al., 2022); gestión de redes y colaboración interinstitucional, que permite articular una respuesta integral a través de la coordinación con empresas, servicios sociales, entidades formativas y otros agentes del ecosistema de empleo (Dislere y Vronska, 2020); dimensión ética y deontológica, que garantiza una práctica libre de sesgos y comprometida con la equidad; y competencias estratégicas y de evaluación, orientadas a la planificación de la actuación y la mejora continua basada en evidencia (Ingebrigtsen et al., 2025). Rodríguez et al. (2021) subrayan además la centralidad de las *soft skills* en la empleabilidad de los propios clientes de la orientación, lo que implica que el orientador/a debe ser capaz de identificarlas, evaluarlas y contribuir activamente a su desarrollo en las personas usuarias. Ricci-Caballo et al. (2024) confirman desde una revisión teórica que la empleabilidad es un constructo multidimensional que exige intervenciones igualmente complejas, lo que refuerza la necesidad de un perfil profesional rico y diversificado. Estos componentes definen un perfil complejo y multidimensional cuya eficacia depende tanto del desarrollo individual como de la estructura organizativa en la que se inserta (Ingebrigtsen et al., 2025).

El perfil profesional presenta una notable correspondencia con los estándares europeos del sistema EuroPsy de la EFPA (2025). Las competencias funcionales definidas por EuroPsy —diagnóstico, planificación, intervención, evaluación y comunicación profesional— se reflejan explícitamente en las funciones del orientador/a. Las competencias fundacionales del modelo —ética profesional, sensibilidad a la diversidad, uso de evidencias y desarrollo profesional continuo— coinciden estrechamente con los principios rectores de la normativa española (EFPA, 2025; Ley 3/2023). Dislere y Vronska (2020) reafirman la relevancia de estos marcos en el contexto europeo. Esta convergencia

no persigue una homologación formal inmediata, sino destacar que las exigencias del sistema español están alcanzando niveles de profesionalización comparables a los estándares europeos, lo que legitima una futura convergencia o mutuo reconocimiento

Las competencias transversales de la tercera columna se establecieron por correspondencia con las dimensiones competenciales del estudio y los descriptores de competencia que ESCO asigna a los perfiles ocupacionales de asesor/a de orientación profesional y de asesor/a de empleo e integración profesional (Comisión Europea, 2025). Este procedimiento ancla la taxonomía propia en un referente europeo adscrito específicamente al rol profesional analizado, sin renunciar a las especificidades del contexto normativo español. La Tabla 1 recoge la relación sistemática entre los tres marcos competenciales

Tabla 1

Relación de competencias requeridas por el marco normativo español, el perfil EuroPsy y las competencias transversales para el ejercicio de la orientación

Competencias del orientador/a según las políticas españolas de empleo[1]	**Competencias técnicas EuroPsy – Psicólogo/a Organizacional[2]**	**Competencias transversales requeridas para ejercer[3]**
Diagnóstico de empleabilidad	Diagnóstico y Evaluación: análisis de necesidades laborales, evaluación de competencias.	Capacidad de análisis, observación y escucha activa.
Diseño de itinerarios personalizados	Plan de Intervención: desarrollo de planes de acción adaptados al contexto.	Empatía hacia colectivos vulnerables.
Asesoramiento técnico	Consultoría y Asesoramiento: guía personalizada y seguimiento del desarrollo profesional.	Habilidades de comunicación y gestión de conflictos.
Intermediación laboral	Diseño y Análisis de trabajo: emparejamiento entre talento y oferta laboral.	Pensamiento crítico y resolución de problemas.
Uso de SISPE y análisis de datos	Uso de la tecnología y Prácticas basadas en la evidencia: toma de decisiones fundamentada.	Adaptabilidad frente a cambios sociales, digitales y ecológicos.
Perspectiva de género y diversidad	Práctica ética, legal y profesional: enfoque inclusivo y ético.	Compromiso ético y actitud inclusiva.
Comunicación, acompañamiento, tutoría	Comunicación y Desarrollo de Relaciones: establecimiento de vínculos eficaces.	Trabajo colaborativo con enfoque interinstitucional.
Coordinación interinstitucional	Comprensión de sistemas organizacionales: trabajo en red, enfoque sistémico.	Gestión del tiempo y priorización de tareas.
Formación y actualización continua	Desarrollo Profesional Continuo: aprendizaje permanente y actualización profesional.	Capacidad de aprendizaje y actualización continua.

Nota. Elaboración propia a partir de: [1]Ley 3/2023 de Empleo y Real Decreto 438/2024; [2]EFPA (2025); [3] y el marco de competencias de ESCO v1.2.1 (Comisión Europea, 2025).

Método

Metodología

El estudio tiene como objetivo describir el perfil competencial de entrada de las personas profesionales de la orientación laboral participantes en un programa formativo de ámbito nacional y examinar su correspondencia con las competencias contempladas en el marco normativo español y en los referentes europeos utilizados en el artículo. Para ello, se adopta un enfoque cuantitativo descriptivo basado en un cuestionario de autodiagnóstico aplicado antes del inicio de la formación.

El análisis se centra en las puntuaciones de las dimensiones competenciales evaluadas y en su relación con las funciones profesionales recogidas en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril. La comparación con estos marcos permite contextualizar los resultados en relación con las exigencias normativas y profesionales identificadas, sin asumir que la puntuación de autodiagnóstico constituya por sí sola una medida objetiva del desempeño profesional.

Participantes

El estudio se llevó a cabo con una muestra de 785 personas participantes que completaron los cuestionarios de autodiagnóstico inicial. La selección de participantes se realizó a través de un muestreo no probabilístico acorde a los criterios del curso.

La muestra procede de diferentes contextos de intervención y tipos de entidad vinculados a la orientación laboral. Entre las categorías documentadas se encuentran los servicios públicos de empleo, las entidades del tercer sector, las empresas privadas, los centros educativos, los profesionales independientes y otras entidades. La distribución por género, edad, años de experiencia y tipo de entidad se presenta en la Tabla 2, diferenciando el número de participantes de cada apartado.

Tabla 2

Características de las personas participantes y tipo de entidad

Variable	Categoría	n
Sexo	Mujeres	663
	Hombres	122
Edad	Menores de 30 años	118
	30–39 años	170
	40 años o más	497
Experiencia en orientación	Hasta 5 años	519
	6 años o más	266
Tipo de entidad	Entidad del tercer sector	336
	Servicio público de empleo	139
	Empresa privada	115
	Profesional independiente	41
	Centro educativo	21
	Otras entidades	133

Nota. N=785.

Instrumento de medida

La elección del cuestionario de autodiagnóstico como instrumento principal responde a su adecuación para la medición de percepciones competenciales en estudios de diagnóstico formativo a gran escala. El instrumento fue diseñado por el equipo técnico de la entidad, a partir de las competencias descritas en la Ley 3/2023 y el Real Decreto 438/2024. Las nueve dimensiones competenciales evaluadas fueron seleccionadas por su correspondencia directa con los servicios garantizados establecidos en la normativa y con los módulos del programa formativo, de modo que los resultados del diagnóstico pudieran orientar de forma inmediata la intensificación de determinados contenidos a lo largo de la formación. Este diseño de doble función —diagnóstica y orientadora de la intervención— otorga al instrumento un valor añadido respecto a los cuestionarios de evaluación convencionales.

El instrumento emplea una escala de respuesta de seis puntos, desde 1 —nivel más bajo de dominio percibido— hasta 6 —nivel más alto—. La escala de seis puntos se seleccionó con la intención de favorecer respuestas que expresaran una posición definida, evitando una categoría central.

El cuestionario evalúa nueve dimensiones: (1) conocimiento de la Ley 3/2023 de Empleo; (2) análisis del entorno laboral; (3) diagnóstico y acogida; (4) acompañamiento y seguimiento del plan individualizado; (5) desarrollo de la autonomía personal; (6) uso de metodologías y herramientas digitales; (7) acompañamiento a empresas; (8) identificación de organizaciones relevantes; y (9) colaboración con agentes del territorio. El cuestionario consta de nueve ítems, uno por dimensión.

En cuanto al proceso de validación, el cuestionario fue sometido a revisión externa para verificar la adecuación del contenido a los marcos de referencia utilizados y fue

aplicado en un curso piloto previo al despliegue a gran escala, lo que permitió ajustar la formulación de los ítems. No se llevó a cabo un análisis psicométrico del instrumento. Al medirse cada dimensión con un único ítem, no es posible estimar su consistencia interna.

Procedimiento

El cuestionario se aplicó al inicio del programa formativo, antes de que las personas participantes recibieran ningún contenido formativo, con el fin de recoger su nivel competencial de partida o «perfil de entrada».

Objetivos

Objetivo general: describir el perfil competencial de entrada de las personas orientadoras participantes y analizar, de forma descriptiva, su distancia respecto a las competencias que exigen el marco normativo nacional y los referentes europeos.

Objetivos específicos:

1. Definir el perfil competencial de referencia a partir de las competencias recogidas en la normativa española y en los marcos europeos considerados.
2. Describir el perfil de entrada a partir de las respuestas de las personas participantes al cuestionario de autodiagnóstico antes del inicio de la formación.
3. Comparar de forma descriptiva ambos perfiles en cada una de las nueve dimensiones.
4. Explorar si el perfil de entrada varía según las características de las personas participantes.

Consideraciones éticas

Las personas participantes en el curso fueron informadas de la finalidad de recogida de datos. Los datos identificativos recogidos para la gestión del curso se disociaron antes del análisis, que se realizó de forma agregada, conforme a la normativa vigente de protección de datos.

Análisis de datos

La puntuación de cada dimensión corresponde a la respuesta a su ítem, en la escala de 1 a 6. Para cada dimensión se calcularon la media y la desviación típica, y se obtuvo un índice global como media de las nueve dimensiones. Para interpretar las puntuaciones se tomó como referencia el punto medio teórico de la escala (3,5): los valores inferiores indican un dominio percibido bajo; los valores entre 3,5 y 4,5, un nivel intermedio; y los superiores a 4,5, un dominio percibido alto. La brecha competencial se analiza de forma descriptiva, a partir de las puntuaciones obtenidas en las distintas dimensiones, de estos niveles de interpretación y de su puesta en relación con las competencias recogidas en los marcos de referencia, sin calcular una medida estadística específica de distancia. Las comparaciones entre dimensiones y entre grupos de participantes (sexo, edad, experiencia profesional, tipo de entidad y ámbito de trabajo) son descriptivas: se basan en las medias y las desviaciones típicas, sin pruebas estadísticas de contraste, por lo que las diferencias observadas se refieren a esta muestra.

Resultados

La Tabla 3 recoge la media y la desviación típica de cada dimensión. Las medias oscilan entre 2,85 y 3,78 en la escala de 1 a 6, con desviaciones típicas entre 0,97 y 1,08.

Seis dimensiones se sitúan en el nivel intermedio (entre 3,5 y 4,5): desarrollo de la autonomía personal (3,78), acompañamiento y seguimiento del plan individualizado (3,75), diagnóstico y acogida (3,72), uso de metodologías y herramientas digitales (3,70), análisis del entorno laboral (3,68) y colaboración con agentes del territorio (3,66). Tres se sitúan por debajo del punto medio teórico (3,5): identificación de organizaciones relevantes (3,47), acompañamiento a empresas (3,26) y conocimiento de la Ley 3/2023 de Empleo (2,85), que es la dimensión con la media más baja. Ninguna dimensión alcanza el nivel alto.

Tabla 3

Alineación de competencias profesionales de la persona orientadora laboral y perfil de entrada del programa formativo.

Nº	Dimensión competencial	Perfil de entrada (escala 1-6)	Competencias requeridas (Ley 3/2023)	Competencias europeas (EuroPsy)
1	Conocimientos de la Ley 3/2023 de Empleo	M = 2,85 *DT* = 1,05	Interpretar y aplicar el marco normativo	Comprender el marco institucional
2	Análisis del entorno laboral	M = 3,68 *DT* = 1,01	Analizar el mercado y las políticas de empleo	Evaluar contextos de trabajo
3	Diagnóstico y acogida	M = 3,72 *DT* = 1,06	Evaluar perfiles profesionales	Valorar potencialidades individuales
4	Acompañamiento y seguimiento del plan individualizado	M = 3,75 *DT* = 1,07	Diseñar planes personalizados	Diseñar y evaluar intervenciones
5	Desarrollo de la autonomía personal	M = 3,78 *DT* = 0,99	Fomentar la autogestión y el aprendizaje	Impulsar la autonomía
6	Uso de metodologías y herramientas digitales	M = 3,70 *DT* = 1,03	Aplicar recursos digitales	Usar TIC para la gestión y evaluación
7	Acompañamiento a empresas	M = 3,26 *DT* = 1,08	Colaborar con empresas	Coordinar con agentes clave
8	Identificación de organizaciones relevantes	M = 3,47 *DT* = 0,97	Reconocer entidades clave	Conectar redes y organizaciones
9	Colaboración con agentes del territorio	M = 3,66 *DT* = 1,03	Coordinar el trabajo en red	Favorecer la colaboración interdisciplinar

Nota. N = 785 personas con cuestionarios completos. Escala de 1 a 6. *M* = media; *DT* = desviación típica. Las correspondencias competenciales se elaboran a partir de la Ley 3/2023, el Real Decreto 438/2024 y EFPA (2025). Fuente: elaboración propia.

Diferencias según las características de las personas participantes

Para ver si el perfil de entrada es homogéneo, se compararon las medias del índice global (media de las nueve dimensiones; *M* = 3,54; *DT* = 0,85) según las características de las personas participantes (Tabla 4). La comparación es descriptiva, sin pruebas estadísticas de contraste.

La experiencia profesional fue la característica con mayor diferencia: quienes tenían seis años o más de experiencia obtuvieron una media de 3,89, frente a 3,36 de quienes tenían hasta cinco (0,53 puntos más). La diferencia aparece en las nueve dimensiones, pero el perfil mantiene la misma forma en ambos grupos (Figura 1): el conocimiento de la Ley 3/2023 es la dimensión más baja (2,68 y 3,17) y el acompañamiento a empresas la segunda más baja (3,11 y 3,49). Ningún grupo se acerca al valor máximo de la escala en ninguna dimensión.

Por ámbito de trabajo, las personas que trabajaban en varios ámbitos obtuvieron la media más alta (3,81) y las de los ámbitos social y comunitario (2,93) y de empresa y recursos humanos (3,06), la más baja, aunque los ámbitos difieren en su composición por experiencia. Las personas menores de 30 años obtuvieron 3,25, frente a 3,62 las de 40 o más, diferencia que puede reflejar en parte la experiencia, dado que el 91 % de quienes tienen seis años o más de experiencia tiene 40 o más años. Por tipo de entidad las diferencias fueron pequeñas (de 3,31 a 3,65) y por sexo prácticamente inexistentes (3,53 en mujeres y 3,58 en hombres). No se presentan comparaciones por comunidad autónoma, porque las submuestras difieren mucho en tamaño.

El conocimiento de la Ley 3/2023 fue la dimensión con la media más baja en todos los grupos de experiencia y en los cinco ámbitos de trabajo con más de 30 personas, y el acompañamiento a empresas ocupó el segundo lugar más bajo en todos ellos salvo en el ámbito de empresa y recursos humanos. En el ámbito social y comunitario, estas dos dimensiones obtuvieron medias de 2,17 y 2,51, respectivamente. Las diferencias entre los grupos de experiencia fueron mayores en el diagnóstico y la acogida (0,76 puntos) y en el acompañamiento y seguimiento del plan individualizado (0,74), y menores en el uso de metodologías y herramientas digitales (0,26).

Tabla 4

Puntuaciones del índice global según las características de las personas participantes

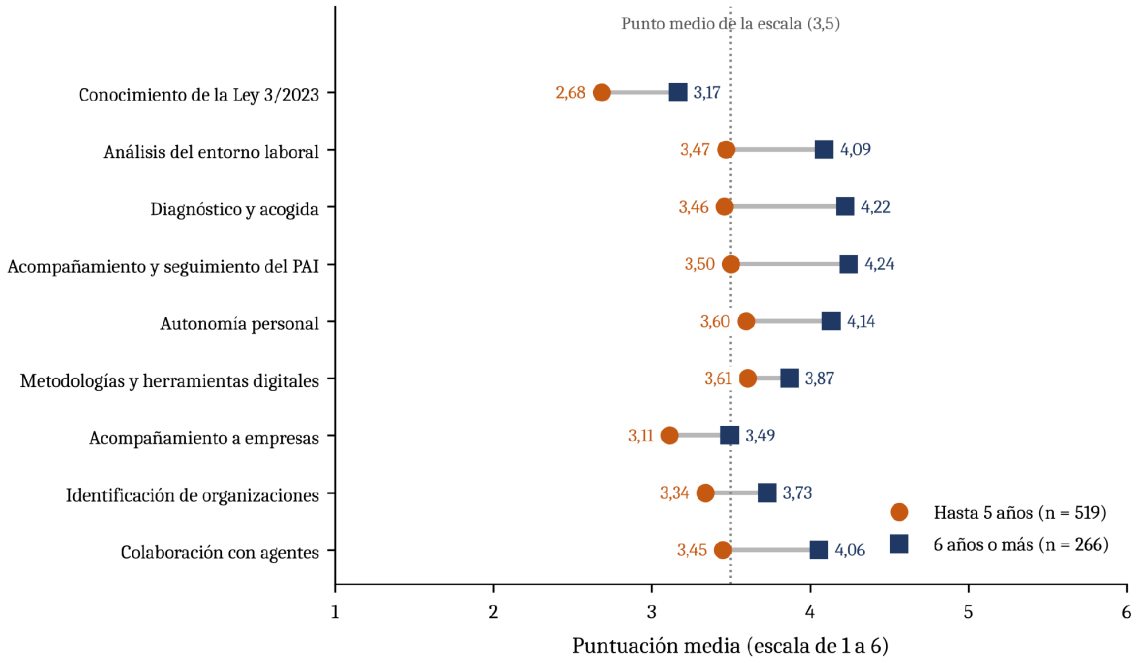
Variable y grupo	*n*	*M*	*DT*
Sexo	**785**		
Mujer	663	3,53	0,84
Hombre	122	3,58	0,90
Edad	**785**		
Menos de 30 años	118	3,25	0,90
30–39 años	170	3,50	0,80
40 años o más	497	3,62	0,84
Experiencia profesional	**785**		
Hasta 5 años	519	3,36	0,85
6 años o más	266	3,89	0,74
Tipo de entidad	**785**		
Tercer sector	336	3,65	0,80
Servicio público de empleo	139	3,58	0,90
Profesional independiente	41	3,61	0,80
Empresa privada	115	3,41	0,81
Centro educativo	21	3,37	1,10
Otras entidades	133	3,31	0,86
Ámbito de trabajo	**785**		
Orientación e inserción	124	3,58	0,88

Formación y educación	202	3,28	0,85
Empresa y recursos humanos	48	3,06	0,93
Social y comunitario	41	2,93	0,82
Intermediación y prospección	21	3,39	0,45
Varios ámbitos	349	3,81	0,73

Nota. El índice global es la media de las nueve dimensiones (escala de 1 a 6). *n* = número de personas (en cada variable, el total de la muestra); *M* = media; *DT* = desviación típica. Los grupos con menos de 30 personas (centro educativo, *n* = 21, e intermediación y prospección, *n* = 21) se muestran a título informativo y deben interpretarse con cautela. Las categorías de ámbito de trabajo se agruparon a partir de respuestas abiertas. Fuente: elaboración propia.

Figura 1

Perfil competencial de entrada según los años de experiencia profesional



Nota. Puntuación media de cada dimensión en la escala de 1 a 6; la línea punteada marca el punto medio (3,5). *n* = 519 (hasta 5 años) y *n* = 266 (6 años o más). Fuente: elaboración propia.

Discusión y conclusiones

La puntuación más baja en el conocimiento de la Ley 3/2023 (Tabla 3) es especialmente relevante dado que el dominio del marco normativo vigente constituye la base sobre la que se sustenta el conjunto de competencias profesionales del orientador/a. Sin un conocimiento sólido de la ley y sus desarrollos reglamentarios, resulta difícil operativizar adecuadamente el diagnóstico, el acompañamiento o la planificación de itinerarios individualizados, que son precisamente las dimensiones con mayor puntuación en el perfil de entrada.

El perfil de fortalezas es coherente con lo que Rodríguez et al. (2021) denominan soft skills orientadoras: habilidades comunicativas, empatía y capacidad de establecer vínculos de confianza, que constituyen un activo profesional consolidado sobre el que es posible construir procesos de mejora continua.

La comparación por grupos permite matizar la lectura del perfil de entrada. Su forma es estable: el conocimiento de la Ley 3/2023 es la dimensión más baja tanto entre las personas con menos experiencia como entre las que tienen más, y en los cinco ámbitos con más de 30 personas, y el acompañamiento a empresas ocupa casi siempre el segundo lugar, lo que es coherente con lo señalado por Dislere y Vronska (2020), quienes subrayan que la gestión de redes y la colaboración interinstitucional requieren un desarrollo intencional y estructurado, menos susceptible de adquirirse de forma espontánea en la práctica cotidiana. Su nivel, en cambio, no es homogéneo: la experiencia profesional y el ámbito de trabajo se asocian con diferencias de entre 0,5 y 0,9 puntos, mientras que el sexo apenas marca diferencias.

Una posible explicación es que la práctica profesional refuerza la percepción de dominio de las funciones de diagnóstico, seguimiento y análisis del entorno, donde las diferencias entre grupos de experiencia son mayores, en consonancia con el peso que Rodríguez et al. (2021) atribuyen a las habilidades relacionales en la orientación, mientras que las competencias digitales varían poco. Esta interpretación es provisional: se trata de puntuaciones autopercibidas, recogidas en un único momento y comparadas sin pruebas de contraste, por lo que las diferencias podrían deberse también a la distinta exigencia con que cada persona valora su competencia o a las funciones que desempeña. Las puntuaciones más bajas del ámbito social y comunitario (2,17 en conocimiento de la Ley 3/2023 y 2,51 en acompañamiento a empresas) requerirían un análisis específico para saber si se explican por sus funciones o por otros factores. En conjunto, y en la línea de Ramírez-Torres (2023), quien defiende estrategias de diagnóstico diferenciadas frente a formaciones genéricas, la formación continua podría ajustarse a la experiencia y al ámbito de las personas, reforzando en todos los casos el conocimiento normativo y la colaboración con empresas.

Implicaciones para la formación y el desarrollo del perfil profesional

En este estudio la brecha competencial se analiza de forma descriptiva, a partir de las puntuaciones obtenidas en las nueve dimensiones y de su relación con las competencias recogidas en los marcos de referencia, sin calcular una medida estadística específica de distancia. Puede leerse de dos maneras complementarias. Por un lado, señala ámbitos que merecen atención en la formación continua, sobre todo el conocimiento normativo y la colaboración con empresas y con otras organizaciones. Por otro, tal como señalan Vidigal-Alfaya et al. (2025), no debe leerse exclusivamente como un déficit, sino como un punto de partida para intervenciones formativas estructuradas. Esta lectura requiere cautela, porque el cuestionario recoge una percepción de dominio, mientras que los marcos normativos describen funciones y exigencias profesionales, no una escala equivalente. Del mismo modo, la correspondencia entre las competencias de la normativa española y las de EuroPsy, analizada en el marco teórico, es un marco de análisis, pero no demuestra por sí sola una equivalencia formal entre perfiles profesionales.

Estos resultados, junto con los cambios normativos y sociales en curso, son compatibles con una evolución del perfil profesional en varias direcciones que ya ha señalado la literatura: de la ejecución a la planificación estratégica (Carrizosa, 2024); de la identificación de la demanda a la identificación de oportunidades laborales (Vidigal-Alfaya et al., 2025); de la atención individual a la coordinación interinstitucional (Dislere y Vronska, 2020); de la orientación presencial a una orientación adaptable mediante

tecnologías digitales (Requejo et al., 2022); y de la intuición a la toma de decisiones basada en evidencias (Ingebrigtsen et al., 2025).

Ricci-Caballo et al. (2024) conciben la empleabilidad como un constructo multidimensional que exige intervenciones igualmente complejas. En coherencia, la formación de las personas orientadoras no debería limitarse a los conocimientos técnicos, sino incorporar también competencias relacionales, estratégicas y éticas. Los resultados apuntan en esa dirección: las puntuaciones más altas se concentran en la atención directa y las más bajas, en el conocimiento normativo y en la relación con el entorno empresarial y territorial, aspectos que convendría abordar de forma explícita en el diseño de la formación. Se trata de una implicación para el diseño formativo y no de una prueba de la eficacia de ningún programa: para valorarla sería necesario evaluar los cambios producidos tras la formación.

Limitaciones del estudio

Los resultados deben interpretarse teniendo en cuenta varias limitaciones. En primer lugar, las puntuaciones son autopercibidas: reflejan el dominio que las personas creen tener y pueden estar influidas por la deseabilidad social o por la distinta exigencia con que cada una valora su competencia, por lo que no equivalen a una medida objetiva del desempeño profesional. En segundo lugar, el cuestionario fue elaborado por el equipo técnico responsable del programa; su contenido se revisó externamente y se aplicó en un curso piloto, pero no se dispone de evidencias psicométricas sobre su fiabilidad ni su validez y, al medirse cada dimensión con un único ítem, no es posible estimar su consistencia interna, por lo que sus puntuaciones deben considerarse indicativas. En tercer lugar, la muestra está formada por personas participantes en un programa formativo, no seleccionadas de forma probabilística, y en ella predominan las mujeres y las personas con hasta cinco años de experiencia; los resultados describen a este colectivo y no deben generalizarse al conjunto de profesionales de la orientación laboral en España. En cuarto lugar, el diseño es descriptivo y transversal: las medias, las desviaciones típicas y las diferencias entre grupos caracterizan la muestra, pero no se aplicaron pruebas de contraste, por lo que las diferencias son orientativas y no permiten establecer relaciones causales. Por último, algunos grupos son reducidos (centro educativo e intermediación y prospección, con 21 personas cada uno), las categorías del ámbito de trabajo se agruparon a partir de respuestas abiertas y no se analizaron las diferencias por territorio.

Perspectivas de futuro

Estas limitaciones apuntan a varias líneas de trabajo. La primera es evaluar la evolución del perfil competencial tras la participación en los programas formativos y su posible impacto a medio y largo plazo, con seguimientos que permitan valorar la estabilidad de los cambios y su transferencia a la práctica profesional. La segunda es contrastar, con pruebas estadísticas adecuadas a los tamaños muestrales y a los datos ausentes, las diferencias descriptivas observadas según la experiencia, el ámbito de trabajo, la edad, el tipo de entidad y el territorio, y examinar en qué medida la experiencia explica las diferencias por edad y por ámbito.

Conclusiones

El perfil del orientador/a laboral en el nuevo marco de las políticas de empleo españolas se reafirma como un profesional esencial y multifacético, un pilar en la implementación de las políticas activas de empleo. Su rol va más allá de la mera intermediación: es un agente clave que garantiza el acceso a servicios fundamentales,

adaptándose a las necesidades individuales de los usuarios y a las dinámicas de un mercado laboral en constante cambio (Woischnik, 2023). Este estudio analiza el perfil profesional de entrada de la persona orientadora laboral, situándolo en el marco de la Ley 3/2023 y el Real Decreto 438/2024, y contrastándolo con los datos de autodiagnóstico de 785 profesionales.

La principal contribución del artículo en la sistematización integrada de las funciones, habilidades, conocimientos y competencias transversales exigidas al orientador/a de entrada, situándolo como figura clave dentro de la arquitectura del Sistema Nacional de Empleo. Hasta ahora, este perfil había estado disperso entre documentos regulatorios, catálogos de servicios, políticas activas y directrices operativas, sin que existiera un análisis que lo articulara de forma comprensiva y lo pusiera en relación con los estándares europeos de referencia. Este esfuerzo de integración resulta imprescindible en un momento en que las políticas públicas de empleo están siendo reformuladas para responder a desafíos estructurales como la transición digital, ecológica y social, y en que la credibilidad del sistema de orientación laboral depende, en buena medida, de la capacidad de sus profesionales para operar con rigor, coherencia y orientación a resultados. Los datos de autodiagnóstico muestran una distancia observable —en particular en el conocimiento normativo y en las competencias de trabajo con empresas y redes territoriales—, que respalda la conveniencia de programas formativos específicos y hace del fortalecimiento del perfil orientador una prioridad de política de empleo.

El análisis documental muestra una amplia correspondencia entre los marcos competenciales nacionales y europeos, lo que refuerza la legitimidad del rol orientador y abre la posibilidad de avanzar hacia un perfil profesional homogéneo y de calidad. La alineación con el marco EuroPsy indica que las exigencias del sistema español están alcanzando niveles de profesionalización comparables a los estándares europeos. Al centrarse en la mejora de la empleabilidad y la coordinación con una amplia red de colaboradores, el orientador/a contribuye decisivamente a la cohesión social y territorial y al objetivo de un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

Este artículo proporciona una base conceptual y normativa para futuras investigaciones, desarrollos curriculares y políticas públicas orientadas a profesionalizar aún más esta figura en España.

En definitiva, la orientación laboral ha dejado de ser una figura accesoria en las políticas de empleo para convertirse en un eslabón estratégico en la activación y transformación del mercado laboral español. Su práctica no puede entenderse únicamente como un servicio de inserción, sino como un proceso de aprendizaje permanente que impulsa la autonomía, la resiliencia y la proactividad de las personas. Fortalecer las competencias de las figuras profesionales orientadoras no solo responde a una exigencia institucional, sino a un compromiso ético con el desarrollo humano, la equidad y el futuro del trabajo. Reconocer su especificidad, dotarla de estándares claros y alinear su función con marcos internacionales consolida su rol como garante de equidad, empleabilidad y cohesión social.

Referencias

Carrizosa Prieto, E. (2024). La orientación profesional como instrumento de la empleabilidad. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (175), 183–213.

Comisión Europea. (2025). *ESCO: Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones* (v1.2.1). https://esco.ec.europa.eu

Dislere, V. y Vronska, N. (2020). Evaluation of Career Counsellors' Competences in Career Guidance. *Rural Environment Education Personality, 13,* 385–398. https://doi.org/10.22616/REEP.2020.046

Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2016). Análisis de las transiciones laborales en España: the (bad) gap is coming back. *Cuadernos de Economía, 40*, 191–207. https://dx.doi.org/10.1016/j.cesjef.2016.08.001

European Federation of Psychologists' Associations. (2025). EuroPsy Regulations. https://www.efpa.eu/sites/default/files/2025-07/EuroPsy%20Regulations%202025.pdf

Ingebrigtsen, N. H., Jensen, J. L., y Warming, H. (2025). Exploring impact and quality in counselling research: A scoping review. *Children and Youth Services Review, 179,* 108623. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2025.108623

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 51, de 01 de marzo de 2023. https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf

Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: Una revisión bibliográfica. INNOVA *Research Journal, 8*(2), 83–106. https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234

Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 106, de 01 de mayo de 2024. https://www.boe.es/buscar/pdf/2024/BOE-A-2024-8710-consolidado.pdf

Requejo, F. E., Raposo-Rivas, M., y Sarmiento, C. J. A. (2022). El uso de tecnologías en la orientación profesional: Una revisión sistemática. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 33*(3), 40–65. https://doi.org/10.5944/reop.vol.33.num.3.2022.36460

Ricci-Caballo, B., Alonso-Díaz, L., y Deocano-Ruiz, Y. (2024). Empleabilidad, formación y competencias clave: una revisión teórica. En J. L. Fuentes, C. Fernández-Salinero, y J. Ahedo Ruiz (Eds.), *Avances sobre la pedagogía actual. Propuestas de educación cívica y educación del carácter* (1.ª ed.). Dykinson. https://doi.org/10.14679/3110

Rodríguez Martínez, A., Sierra Sánchez, V., Falcón Linares, C., y Latorre Cosculluela, C. (2021). Key Soft Skills in the Orientation Process and Level of Employability. *Sustainability, 13*(6), 3554. https://doi.org/10.3390/su13063554

Torres, R., y Fernández, M. J. (2024). Retos del mercado laboral español. *Cuadernos de Información Económica,* (299), 1–8. FUNCAS. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/04/2403-Torres-y-Fernandez.indd .pdf

Vidigal-Alfaya, S., Ballesteros-Moscosio, M.-Á., y Yanes-Cabrera, C.-M. (2025). La orientación para el empleo: De la visión política a la práctica de la inserción sociolaboral. Una revisión bibliográfica de la literatura. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 36*(1), 138–161. https://doi.org/10.5944/reop.vol.36.num.1.2025.38629

Woischnik, A. (2023). Desafíos para el empleo en el contexto de las Transiciones Socio-Ecológicas y Digitales en la Unión Europea y en América Latina y el Caribe. *Cuadernos del mercado de trabajo,* (10).