



LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL MANTENIMIENTO

Una palanca para el talento y la competitividad empresarial

ESTUDIO BREVE SECTORIAL · ABRIL 2026

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE
MANTENIMIENTO

www.aem.es

01 Resumen ejecutivo

¿Por qué la orientación profesional es una cuestión estratégica para el mantenimiento?

El mantenimiento industrial y de edificios es una función transversal que sostiene la continuidad, la seguridad, la fiabilidad y la eficiencia de las organizaciones. Su evolución hacia el mantenimiento predictivo, la automatización, el análisis de datos, la gestión energética y los modelos de servicio avanzados transforma los perfiles profesionales y obliga a revisar las competencias de manera continuada.

En este contexto, la orientación profesional aporta un proceso estructurado para que cada persona pueda identificar sus capacidades, intereses y necesidades de mejora, contrastarlas con la realidad del mercado de trabajo y definir un plan de acción viable. Cedefop sitúa la orientación a lo largo de la vida como un apoyo al desarrollo profesional que integra información, asesoramiento, evaluación de competencias y mentoría. La OCDE destaca igualmente su relevancia para ayudar a las personas adultas a desenvolverse en un mercado de trabajo cambiante.

IDEA CLAVE

La orientación no sustituye la formación ni la gestión de personas: las conecta y convierte la información sectorial en decisiones profesionales concretas.

PARA LAS PERSONAS

Autoconocimiento, toma de decisiones, cualificación y proyección profesional.

PARA LAS EMPRESAS

Mejor adecuación de competencias, desarrollo del talento y anticipación.

PARA EL SECTOR

Mayor capacidad de adaptación, transferencia de conocimiento y competitividad.

AEM parte de un conocimiento sectorial construido mediante la relación con empresas y profesionales, los comités técnicos, las jornadas, las publicaciones y las redes de colaboración. Esta posición permite vincular la orientación con retos reales del mantenimiento y no únicamente con una oferta formativa genérica.

02 Retos del mantenimiento y respuesta orientadora

La orientación es especialmente útil cuando los cambios tecnológicos, organizativos o generacionales exigen tomar decisiones con información fiable.

RETO	IMPACTO PROFESIONAL	RESPUESTA DESDE LA ORIENTACIÓN
Digitalización y automatización	Cambian las tareas, las herramientas y el nivel de competencia digital requerido.	Diagnóstico de competencias, identificación de brechas e itinerarios de actualización en datos, automatización y mantenimiento predictivo.
Relevo generacional	Puede perderse conocimiento crítico y experiencia acumulada en los equipos.	Mapeo de competencias, reconocimiento de la experiencia, transferencia de conocimiento y planes de desarrollo.
Dificultades de cobertura	Algunas ocupaciones técnicas requieren experiencia y cualificaciones difíciles de encontrar.	Visibilización de itinerarios, recualificación de perfiles afines y conexión con formación y acreditación.
Seguridad y fiabilidad	La innovación no puede desligarse de la seguridad, la calidad y la continuidad operativa.	Actualización profesional, revisión de requisitos y orientación hacia competencias reguladas o críticas.
Sostenibilidad y eficiencia	La gestión energética y ambiental introduce nuevos objetivos y responsabilidades.	Identificación de competencias verdes y diseño de planes de mejora vinculados al puesto de trabajo.
Diversidad e inclusión	El sector continúa presentando barreras de acceso y promoción para determinados colectivos.	Itinerarios inclusivos, mentoría, visibilización de oportunidades y criterios de selección objetivos.

UN ENFOQUE PREVENTIVO

La orientación permite actuar antes de que una brecha competencial se convierta en obsolescencia profesional, dificultad de cobertura o pérdida de conocimiento interno.

03 Valor para las personas trabajadoras

El valor de la orientación se concreta en la capacidad de tomar decisiones profesionales más informadas, realistas y alineadas con el propio potencial.

1	Autoconocimiento profesional Permite identificar fortalezas, competencias técnicas y transversales, intereses, motivaciones y áreas de mejora.
2	Objetivos claros y alcanzables Ayuda a transformar expectativas generales en objetivos profesionales concretos, temporalizados y coherentes con el sector.
3	Actualización y recualificación Facilita la selección de formaciones relevantes, evitando itinerarios desconectados de las necesidades reales del puesto de trabajo.
4	Reconocimiento de la experiencia Orienta sobre la acreditación de competencias y la puesta en valor del conocimiento adquirido a través de la práctica profesional.
5	Promoción y movilidad Apoya la preparación para asumir nuevas funciones, responsabilidades o transiciones hacia ocupaciones afines.
6	Capacidad de adaptación Refuerza las competencias de gestión de la carrera y la confianza para afrontar cambios tecnológicos y organizativos.
	RESULTADO ESPERADO Una persona que comprende mejor su perfil, conoce las opciones del sector y dispone de una hoja de ruta propia tiene mayor capacidad para mantener, mejorar o reorientar su trayectoria profesional.

04 Valor para las empresas y la competitividad

La orientación profesional también genera valor organizativo cuando se conecta con la gestión del talento, la formación y las necesidades operativas.

ÁMBITO DE VALOR	CONTRIBUCIÓN DE LA ORIENTACIÓN
Adecuación entre persona y puesto	Identifica brechas entre las competencias disponibles y las requeridas, y facilita planes de desarrollo realistas.
Talento interno y promoción	Ayuda a detectar potencial, preparar relevos y orientar a las personas hacia funciones de mayor responsabilidad.
Retención y compromiso	Ofrecer perspectivas de desarrollo puede reforzar la percepción de oportunidad y la vinculación con la organización.
Planificación de la formación	Permite priorizar acciones formativas según necesidades individuales y sectoriales, mejorando su pertinencia.
Adaptación tecnológica	Facilita itinerarios de upskilling y reskilling ante la automatización, la digitalización y el uso de datos.
Relevo generacional	Contribuye a identificar conocimiento crítico, perfiles sucesores y necesidades de acreditación o transferencia.
Seguridad y fiabilidad	Orienta la actualización de competencias que inciden en la seguridad, la calidad y la continuidad operativa.
Competitividad sectorial	Mejora la capacidad de respuesta del tejido empresarial cuando las competencias evolucionan al ritmo de los procesos y las tecnologías.

Condiciones para que este retorno sea real

- La orientación debe basarse en información sectorial actualizada y no en recomendaciones genéricas.
- El plan de acción debe ser individualizado, verificable y compatible con la situación laboral de la persona.
- Las empresas deben facilitar el acceso a oportunidades de formación, acreditación, movilidad o promoción cuando sean pertinentes.
- Es necesario hacer seguimiento de los acuerdos y revisar los objetivos cuando cambien las necesidades del puesto o del sector.

05 Un modelo de orientación sectorial para el mantenimiento

AEM puede aportar un valor diferencial conectando el diagnóstico individual con el conocimiento de las ocupaciones, las empresas y las tendencias del mantenimiento.

01	02	03	04	05
ACOGIDA Y DEMANDA	DIAGNÓSTICO	CONTRASTE SECTORIAL	PLAN DE ACCIÓN	SEGUIMIENTO

Acogida y demanda: Clarificar el motivo de participación, las expectativas y la situación profesional de partida.

Diagnóstico: Analizar la experiencia, las competencias, los intereses, los condicionantes y las necesidades de cualificación.

Contraste sectorial: Relacionar el perfil con ocupaciones, tendencias, competencias emergentes y oportunidades reales del mantenimiento.

Plan de acción: Definir el objetivo, las acciones, las personas responsables, los plazos y las evidencias: formación, acreditación, promoción, movilidad o búsqueda de oportunidades.

Seguimiento: Revisar el progreso, resolver barreras y actualizar el plan cuando cambien las circunstancias.

EL VALOR DIFERENCIAL DE AEM

La red de empresas y profesionales, los comités técnicos sectoriales y transversales, las jornadas y la actividad divulgativa permiten contrastar los itinerarios con conocimiento especializado y con necesidades reales del sector

Principios de calidad del modelo

- Personalización y participación activa de la persona.
- Objetividad, confidencialidad e igualdad de oportunidades.
- Información sectorial actualizada y contrastada.
- Coordinación entre orientación, prospección, formación y acreditación.
- Registro de las actuaciones y seguimiento del plan de acción.
- Evaluación de resultados y mejora continua del servicio.

06 Conclusiones y recomendaciones

La orientación profesional es una infraestructura de talento: ayuda a las personas a gestionar su carrera y a las empresas a disponer de las competencias adecuadas en el momento oportuno.

1. Integrar orientación y desarrollo de personas

La orientación debe formar parte de las políticas de formación, promoción, movilidad y relevo, y no ser una actuación aislada.

2. Basar las decisiones en competencias

Los itinerarios deben partir de las competencias reales de la persona y de las competencias requeridas por las ocupaciones del sector.

3. Conectar orientación, formación y acreditación

La recomendación formativa debe responder a una brecha identificada; cuando existe experiencia no reconocida, debe valorarse la acreditación.

4. Reforzar la inteligencia sectorial

Las empresas, los comités técnicos, las personas expertas y las jornadas son fuentes esenciales para actualizar ocupaciones, tecnologías y necesidades.

5. Medir el retorno

Deben seguirse indicadores como la definición de objetivos, la activación de planes, la participación en formación, la acreditación, la promoción y la satisfacción.

6. Garantizar el acceso y la inclusión

Los servicios deben adaptar horarios, canales y metodologías a las personas ocupadas y reducir barreras por razón de edad, género o cualificación.

CONCLUSIÓN

En un sector donde el conocimiento técnico, la fiabilidad y la capacidad de adaptación son determinantes, la orientación profesional contribuye a transformar el potencial de las personas en competencias aplicables y en valor para las organizaciones.