

Poner en práctica las habilidades

Adult Skills in Focus, n.º 16



Esta obra se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE.
Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en ella no reflejan necesariamente
las opiniones oficiales de los países miembros de la OCDE.

Los textos y los mapas incluidos en la obra no prejuzgan el estatus o la soberanía
de cualquier territorio, ni los límites o fronteras internacionales, ni el nombre
de cualquier territorio, ciudad o área.

Créditos fotográficos: Cubierta © Shutterstock/PintoArt



Atribución 4.0 Internacional de Creative Commons

Esta obra se ha puesto a disposición bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. Al utilizar esta obra, acepta quedar sujeto a los términos de esta licencia (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Atribución: debe citar la obra.

Traducciones: debe citar la obra original, identificar los cambios realizados en el original y añadir el siguiente texto: «En caso de discrepancia entre el texto original y la traducción, prevalecerá el texto original».

Adaptaciones: debe citar la obra original y añadir el siguiente texto: «Esta es una adaptación de una obra original de la OCDE. Las opiniones e interpretaciones que figuran en ella no deben presentarse como representativas del parecer oficial de la OCDE o de sus países miembros».

Material de terceros: la licencia no se aplica al material de terceros contenido en la obra. Si utiliza dicho material, asume la responsabilidad de obtener el permiso de dicho tercero y de responder ante cualquier reclamación por infracción.

No debe utilizar el logotipo, la identidad visual ni la imagen de portada de la OCDE sin autorización expresa, ni insinuar que la OCDE respalda su uso de la obra.

Cualquier disputa que surja en virtud de la presente licencia se resolverá mediante arbitraje de acuerdo con el Reglamento de Arbitraje de 2012 de la Corte Permanente de Arbitraje (CPA). La sede del arbitraje será París (Francia). El número de árbitros/as será uno/a.

Mensajes clave

Las habilidades de autoorganización y cooperación son las que se emplean con mayor frecuencia en los lugares de trabajo actuales.

En casi todos los países que participaron en la Encuesta sobre las Competencias de la Población Adulta (Survey of Adult Skills) de 2023, las personas trabajadoras informan de un uso frecuente de la autonomía en las tareas y de la autoorganización, lo que incluye la planificación de tareas, la gestión del tiempo propio y el ajuste del ritmo de trabajo. También está muy extendido el empleo de habilidades de cooperación, lo que refleja el papel central del trabajo en equipo, la comunicación y la coordinación interpersonal en las economías actuales. Por el contrario, las tareas que implican explícitamente habilidades numéricas —como cálculos, mediciones y uso de gráficos— siguen siendo las que se mencionan con menor frecuencia en la mayoría de los países.

La tecnología está transformando la forma de utilizar las habilidades en el lugar de trabajo.

En la última década, el empleo de las habilidades ha evolucionado de manera que refleja cambios profundos en la tecnología, la organización del trabajo y la estructura económica. Las tareas relacionadas con las habilidades de procesamiento de información —en particular, las TIC y la escritura— se llevan a cabo con mayor frecuencia en la mayoría de los países y profesiones, mientras que las tareas físicas y de destreza manual han disminuido. Cabe destacar que estos cambios se han producido principalmente dentro de las profesiones en vez de deberse a modificaciones en la estructura ocupacional, lo que pone de relieve el papel central del rediseño de los puestos de trabajo, la adopción de tecnología y las prácticas laborales a la hora de determinar las habilidades requeridas.

Las habilidades requeridas están convergiendo entre los distintos niveles de cualificación.

En la última década, las personas trabajadoras de baja cualificación han incrementado el uso de una amplia gama de habilidades —en particular, las relacionadas con las TIC, las habilidades numéricas y las tareas de influencia—, con lo que se ha reducido la brecha con las personas trabajadoras de mayor cualificación en muchos países. Esta convergencia refleja una revalorización general de las tareas dentro de los puestos de trabajo en vez de un desplazamiento de personas trabajadoras hacia profesiones diferentes. Como resultado, incluso los puestos tradicionalmente considerados de baja cualificación requieren un uso cada vez más frecuente de habilidades genéricas y de procesamiento de información, lo que subraya la importancia de ofrecer oportunidades de formación a todas las personas trabajadoras para que se adapten a las crecientes exigencias en cuanto a habilidades.

Las disparidades en el uso de habilidades se mantienen e incluso se amplían en ciertos casos.

Mientras que las personas trabajadoras de baja cualificación han incrementado el uso de muchas habilidades en la última década —lo que apunta a cierta convergencia—, persisten desigualdades sustanciales en la forma en que hombres y mujeres emplean dichas competencias en puestos de trabajo similares. Las brechas de género en el uso de habilidades numéricas, de influencia y relacionadas con las TIC siguen siendo amplias en muchos países, lo que evidencia diferencias en el acceso a tareas que requieren un uso intensivo de habilidades y a oportunidades de desarrollo profesional. Por consiguiente, abordar el empleo de las habilidades requiere actuaciones en materia de políticas no solo en lo relativo a la oferta de competencias, sino también a las prácticas laborales, la asignación de tareas, la autonomía y el acceso a oportunidades de formación.

Cómo se mide el empleo de habilidades en la Encuesta sobre las Competencias de la Población Adulta

En la Encuesta sobre las Competencias de la Población Adulta, el empleo de habilidades en el trabajo se mide a través de preguntas sobre la frecuencia con la que las personas entrevistadas realizan tareas específicas relacionadas con diferentes habilidades. Estas tareas abarcan tanto las habilidades fundamentales de procesamiento de información — lectura, escritura, habilidades numéricas, uso de las TIC y resolución de problemas— como un conjunto más amplio de habilidades laborales genéricas, entre las que se incluyen la autonomía en las tareas, el aprendizaje en el trabajo, la capacidad de influencia, la cooperación, la autoorganización, la destreza manual y las habilidades físicas. Para cada tarea, cada persona indica cada cuánto la realiza, utilizando una escala de cinco puntos que va desde «nunca» hasta «todos los días». Las respuestas a varias tareas se combinan para crear indicadores resumidos del empleo de habilidades; cuanto mayor es el valor del indicador, más frecuentemente se aplica una habilidad determinada.

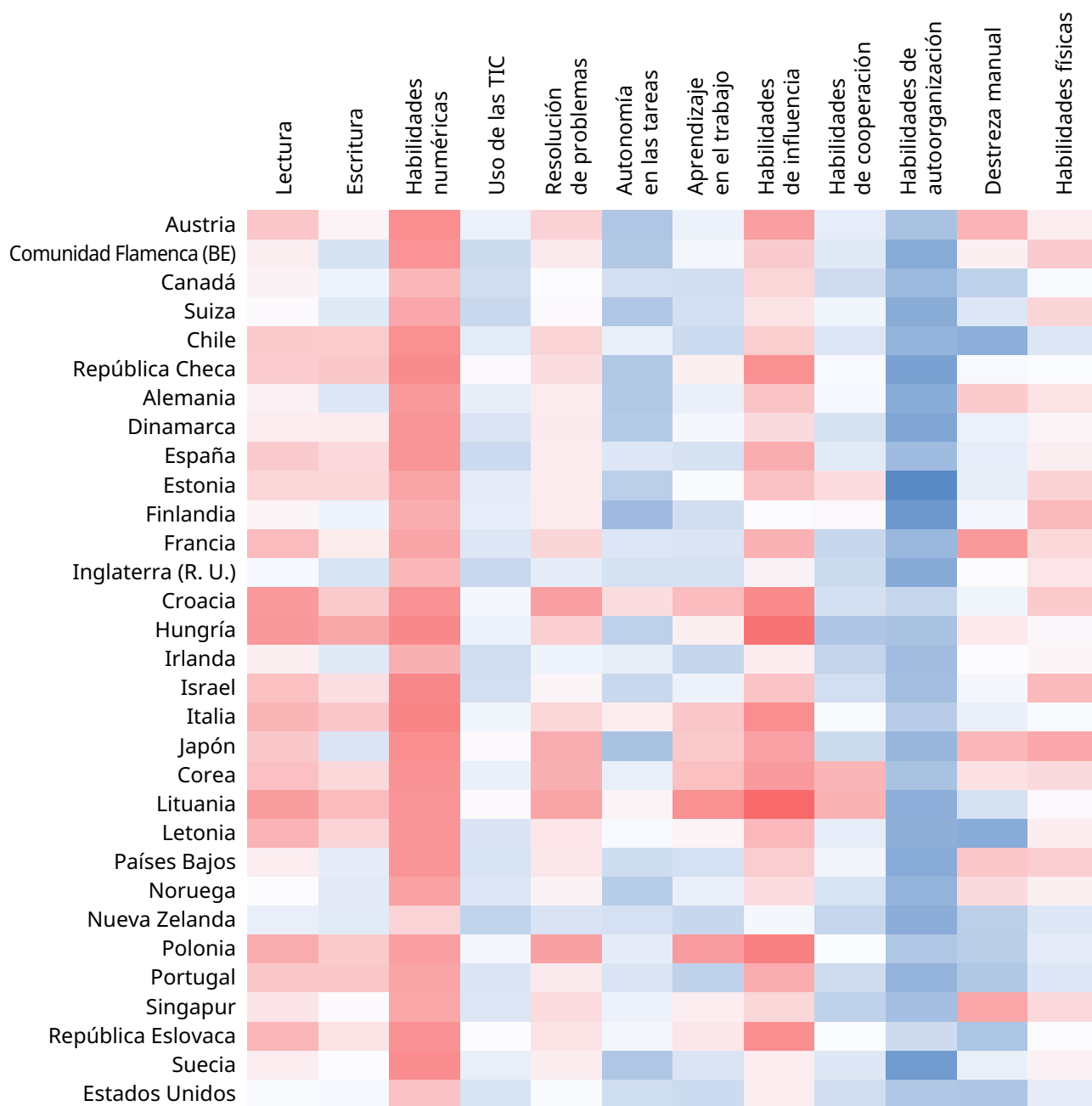
Este enfoque permite comparar el empleo de habilidades entre países o grupos de personas trabajadoras, así como a lo largo del tiempo. Sin embargo, es importante interpretar los resultados con cuidado. Los indicadores recogen la frecuencia con la que las personas trabajadoras declaran realizar actividades observables, en lugar de la gama completa de procesos cognitivos que pueden subyacer a ellas. Muchas actividades laborales requieren simultáneamente diversas capacidades: por ejemplo, la planificación, el trabajo en equipo o la resolución de problemas pueden depender de procesos de razonamiento desarrollados mediante la competencia lectora o las habilidades numéricas, incluso aunque no se informe de una frecuencia elevada de tareas explícitas de lectura o cálculo. En consecuencia, las comparaciones entre distintos ámbitos de aptitud deben interpretarse como diferencias en la prevalencia declarada de tareas específicas y no como prueba de que algunas habilidades sean menos necesarias o menos influyentes a la hora de determinar el desempeño laboral y los resultados sociales en un sentido más amplio.

Qué habilidades se utilizan más en el trabajo

En casi todos los países que participaron en la Encuesta sobre las Competencias de la Población Adulta (PIAAC) de 2023, las habilidades de autoorganización y autonomía en las tareas son las de uso más frecuente en el trabajo (Figura 1). La mayoría de las personas trabajadoras señalan que son responsables de planificar sus tareas, organizar su propio tiempo o ajustar el ritmo de trabajo. Esto puede reflejar la creciente importancia de la autonomía y la responsabilidad hoy en día en los lugares de trabajo. También está muy extendido el empleo de habilidades de cooperación. Muchas personas trabajadoras informan de interacciones frecuentes con sus colegas, lo que subraya la importancia cada vez mayor del trabajo en equipo, la comunicación y la coordinación interpersonal.

Por el contrario, las tareas que requieren explícitamente leer, escribir o realizar cálculos se señalan, en promedio, con menor frecuencia. Las tareas relacionadas con las habilidades numéricas son las que se notifican con menor frecuencia en la mayoría de los países; por lo general, se llevan a cabo menos de una vez por semana. Incluso en países con un alto nivel promedio de competencia numérica, muchas personas trabajadoras rara vez realizan tareas que impliquen cálculos, mediciones o análisis cuantitativos. Las tareas de resolución de problemas se realizan con mayor frecuencia que las de cálculo numérico, pero aun así con menor frecuencia que las relacionadas con la autonomía y la colaboración.

Figura 1. Empleo de habilidades por país



Nota: El mapa de calor utiliza una escala de colores azul-blanco-rojo para ilustrar el empleo relativo de habilidades en el puesto de trabajo en los distintos países. El azul indica un empleo superior a la media; el blanco, un uso medio, y el rojo, un empleo inferior a la media. La intensidad del color corresponde al grado de desviación respecto a la media general.

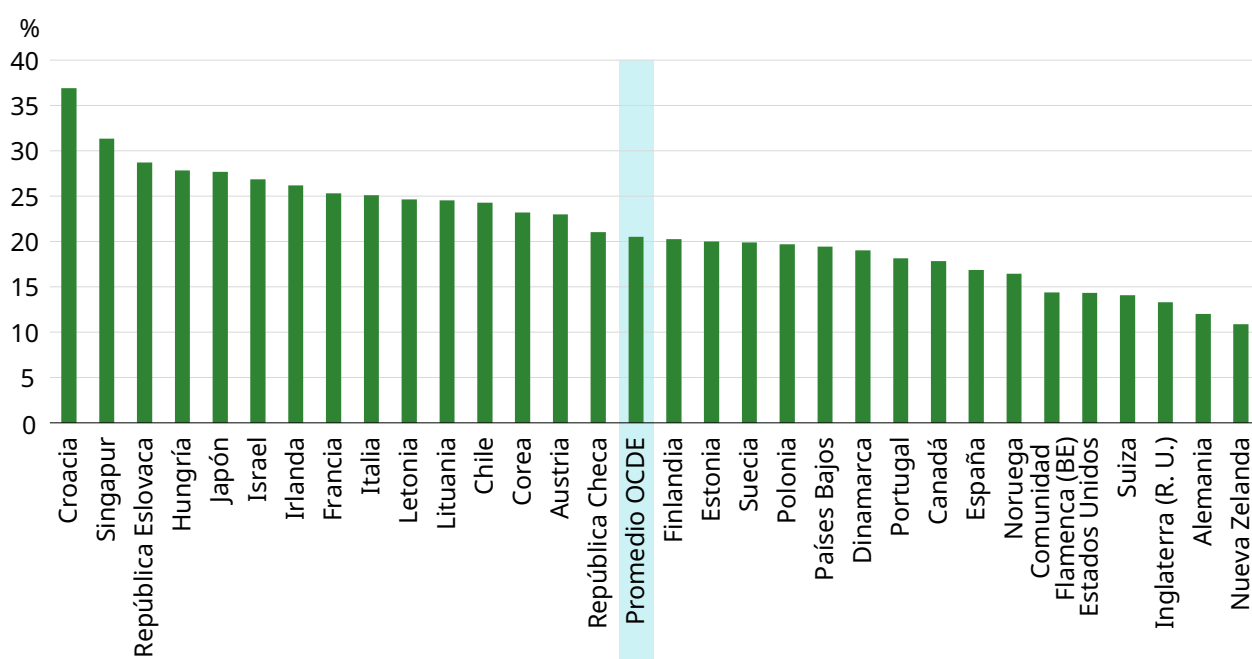
Fuente: OCDE (2026), *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>.

Una brecha persistente entre el dominio de las habilidades y su empleo

Los países con un mayor nivel promedio de competencia lectora o matemática no presentan sistemáticamente tareas de lectura y cálculo más frecuentes en el trabajo. Algunos países con niveles de competencia relativamente modestos informan de tareas frecuentes de competencia lectora y matemática, mientras que otros con resultados de competencia elevados muestran una activación limitada de estas habilidades en el lugar de trabajo. Esta falta de correspondencia pone de manifiesto que el desarrollo y el empleo de habilidades están determinados por distintos factores institucionales, organizativos y económicos. Al mismo tiempo, los resultados deben interpretarse con cautela, ya que las diferencias en el uso declarado también pueden reflejar variaciones en cuanto a eficiencia, en vez de únicamente diferencias en la demanda de habilidades. Por ejemplo, las personas trabajadoras con un mayor nivel de competencia pueden ejecutar las tareas de manera más eficiente o necesitar menos repeticiones, lo que puede traducirse en una menor frecuencia notificada pese a que las habilidades requeridas sean similares, y viceversa.

Dentro de los países, la brecha entre dominio y empleo es considerable (Figura 2). Por ejemplo, una proporción significativa de personas trabajadoras con un alto nivel de competencia lectora manifiesta una baja participación en tareas de lectura. En varias economías, incluidas las de Singapur y Croacia, alrededor de un tercio de las personas trabajadoras con un alto nivel de competencia lectora se sitúa en el tercil más bajo de uso de la lectura en el trabajo. Esta infrautilización no se limita a los puestos de trabajo de baja cualificación. Incluso en ocupaciones profesionales muchas personas trabajadoras con habilidades sólidas señalan que las emplean de forma reducida en sus tareas cotidianas. Por ejemplo, casi una cuarta parte del personal asociado al sector sanitario con puntuaciones elevadas en competencia lectora se sitúa en el tercil más bajo de uso de la lectura en el trabajo. Estas discrepancias apuntan a ineficiencias en el diseño de los puestos de trabajo, la asignación de tareas y el ajuste a las necesidades del mercado laboral, lo que da lugar a un volumen de capital humano latente que genera beneficios económicos o personales limitados.

Porcentaje de la población ocupada de entre 16 y 65 años que alcanza el nivel 4 o superior en competencia lectora, pero se sitúa en el tercil inferior en cuanto al empleo de habilidades de lectura en el trabajo



Fuente: OCDE (2026), *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>.

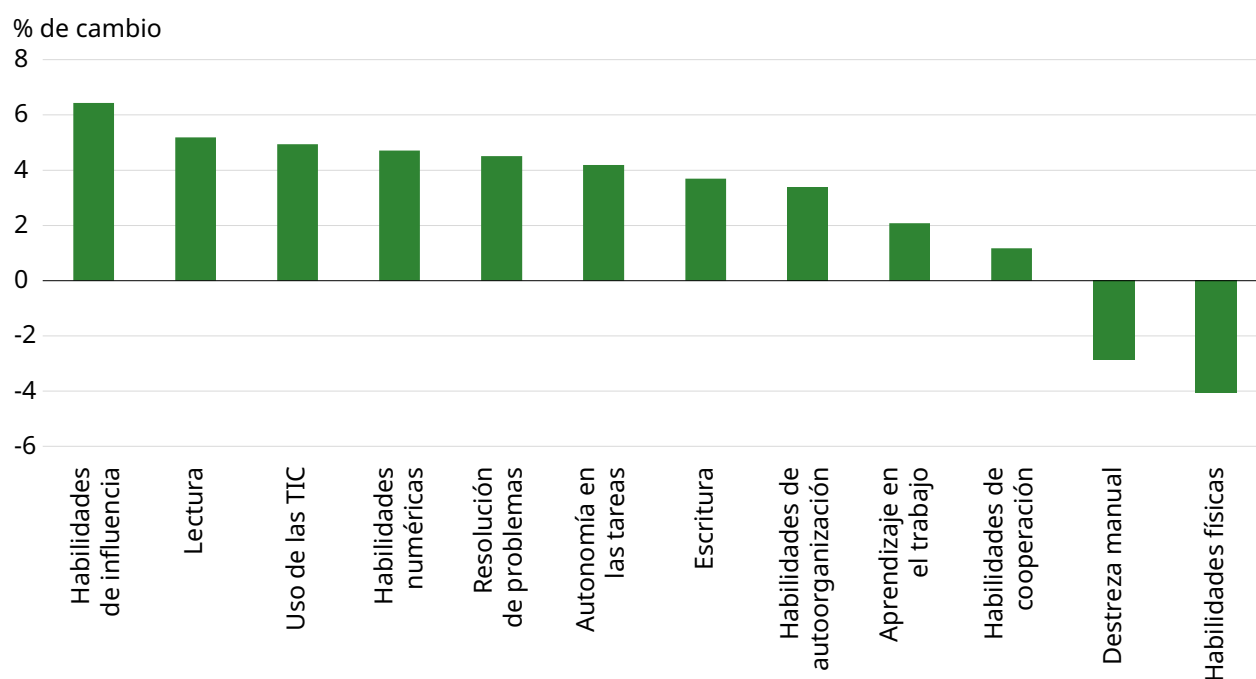
Por qué el empleo de habilidades es importante para los salarios, la productividad y el bienestar

Un empleo más frecuente de habilidades en el trabajo se asocia a salarios más elevados, incluso tras tener en cuenta el nivel de competencia, la profesión y las características del puesto (Figura 3). Las habilidades de influencia y las de procesamiento de información —incluidas las habilidades numéricas, de lectura y relacionadas con las TIC— son las que generan las mayores primas salariales. Por ejemplo, en los distintos países de la muestra de PIAAC, un aumento de una desviación estándar en

el empleo de habilidades de influencia en el trabajo se asocia a un incremento del 6 % en los salarios por hora (manteniéndose constantes los demás factores, incluida la profesión). Estas relaciones dan a entender que el empleo de habilidades refleja requisitos de competencia y contenidos del puesto de trabajo que no quedan plenamente plasmados en las cualificaciones formales ni en las clasificaciones ocupacionales.

Figura 3. Rendimiento salarial en proporción al empleo de habilidades

Asociación entre un aumento de una desviación estándar en el empleo de cada habilidad y los salarios por hora; coeficientes de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)



Nota: La figura representa los coeficientes de regresiones de MCO en el empleo de habilidades respecto a los salarios, con ponderaciones muestrales. Cada barra representa una regresión distinta. Los salarios se expresan como ganancias brutas por hora de personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, incluidas bonificaciones, en dólares estadounidenses de 2022, ajustadas por paridad de poder adquisitivo. Se han recortado los extremos de la distribución salarial con la eliminación de los percentiles 1 y 99. La muestra incluye únicamente a personas trabajadoras a tiempo completo de entre 25 y 65 años. Los coeficientes se ajustan por género, antecedentes migratorios, edad y edad al cuadrado, convivencia con pareja o hijos/as, nivel educativo, nivel de competencia lectora, profesión, sector, tamaño de la empresa, contrato permanente, empleo público y efectos fijos del país. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos (al menos, al nivel de significación del 5 %). No se incluye a Corea en el análisis debido a patrones de respuesta inusuales en materia de salarios.

Fuente: OCDE (2026), *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>.

A nivel agregado, las diferencias en el empleo de habilidades están estrechamente vinculadas a la desigualdad salarial entre países. Las economías en las que las tareas de alto nivel de cualificación se concentran en una pequeña proporción de personas trabajadoras tienden a presentar una mayor dispersión salarial. En cambio, los países con una distribución más equitativa del uso de las habilidades presentan una desigualdad menor. El empleo de habilidades también está asociado a diferencias de productividad laboral entre países. Las economías en las que las personas trabajadoras realizan con mayor frecuencia tareas de lectura y otras tareas de procesamiento de información suelen alcanzar un mayor PIB por hora trabajada, incluso tras tener en cuenta los niveles de competencia promedio. Si bien el empleo de habilidades no es el único factor que determina la productividad, el uso insuficiente de las habilidades disponibles parece lastrar el desempeño económico.

Más allá de los resultados económicos, el empleo de habilidades tiene implicaciones importantes para la calidad de los puestos de trabajo y el bienestar. Las personas trabajadoras que pueden hacer un mayor uso de sus habilidades notifican una mayor satisfacción con su puesto de trabajo y con su vida. Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo y una mayor autonomía en las tareas están asociadas de manera especialmente fuerte a resultados positivos. Una contribución novedosa al análisis se refiere al riesgo de desgaste profesional. Una mayor autonomía en las tareas y unas mayores habilidades de autoorganización se asocian a un menor riesgo de desgaste profesional, lo que sugiere que el control sobre los procesos de trabajo puede compensar los efectos negativos de la intensidad laboral. Por el contrario, el empleo intensivo de habilidades físicas se asocia a un mayor riesgo de desgaste, posiblemente a causa del esfuerzo físico, la satisfacción laboral reducida o el margen limitado de autonomía en dichos puestos.

Cómo ha cambiado el empleo de habilidades a lo largo del tiempo

Por primera vez, la Encuesta sobre las Competencias de la Población Adulta permite analizar los cambios en el empleo de habilidades a lo largo del tiempo. A pesar de que, en los lugares de trabajo actuales, las tareas relacionadas con habilidades de procesamiento de información siguen realizándose con menor frecuencia que aquellas vinculadas a habilidades genéricas, existen indicios de convergencia a lo largo del tiempo. En la última década, el uso de las TIC se ha expandido más que cualquier otro ámbito, con aumentos especialmente acusados en países como España, Chile e Irlanda. Las tareas de escritura también se han vuelto más frecuentes, lo que refleja la creciente importancia de la documentación, la elaboración de informes y la comunicación digital. El uso de las habilidades numéricas y de lectura ha aumentado de manera más moderada, y no uniformemente en todos los países. En algunas economías, por ejemplo, la difusión de herramientas digitales parece haber reducido la necesidad de implicarse directamente en tareas numéricas. El uso de habilidades de resolución de problemas ha aumentado ligeramente en promedio, pero las tendencias están sujetas a una amplia variación.

El análisis de descomposición muestra que la mayoría de los cambios observados en el empleo de habilidades se deben a cambios dentro de las profesiones, más que a variaciones en la composición de las plantillas o en la estructura ocupacional (Figura 4). Es decir, los propios puestos de trabajo han pasado a requerir más o menos habilidades con el paso del tiempo, en lugar de deberse al aumento del número de puestos intensivos en habilidades. El marcado aumento en el uso de las TIC dentro de la propia profesión pone de relieve la difusión de herramientas digitales en puestos que anteriormente dependían poco de ellas, mientras que el descenso en el uso de la destreza manual refleja cambios en el contenido de las tareas dentro de los puestos de trabajo existentes.

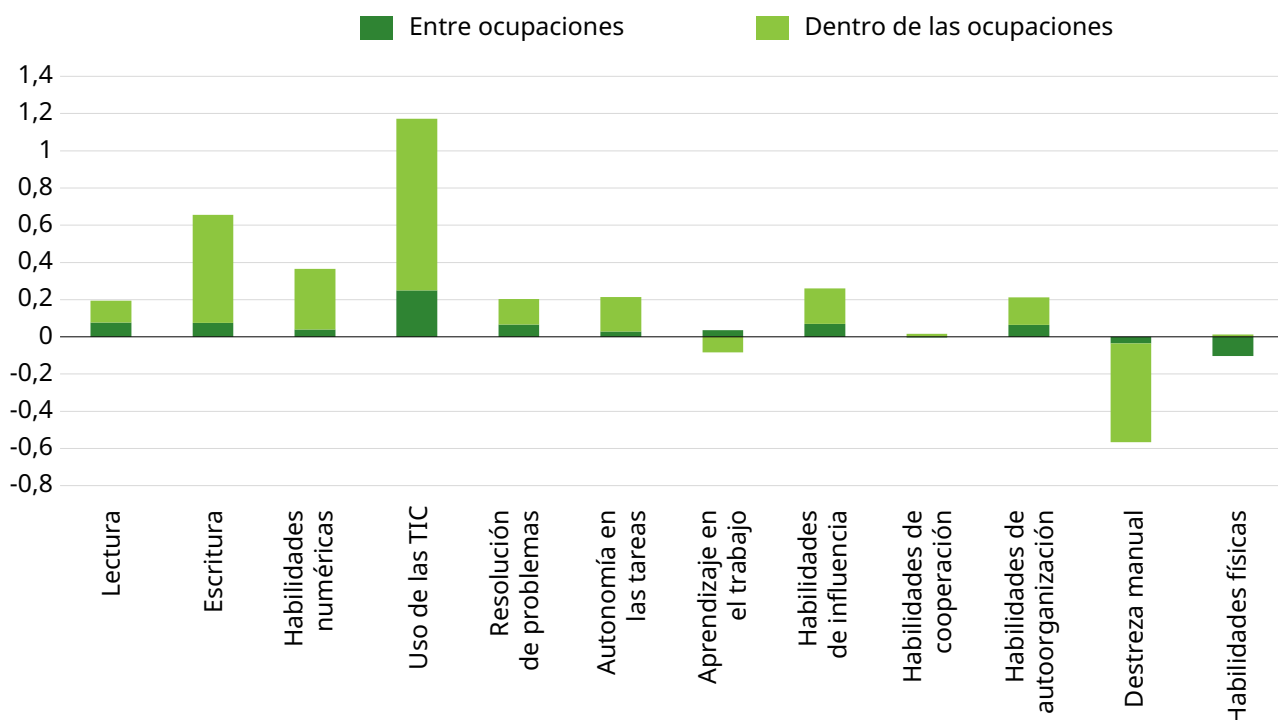
Cambios en las habilidades requeridas por profesión

Se observan aumentos en el uso de las TIC y de la escritura —y, de manera más modesta, en el uso de las habilidades numéricas— en todas las profesiones, pero la magnitud de los cambios varía. El crecimiento ha sido especialmente fuerte en profesiones de baja y mediana cualificación, lo que sugiere que los puestos de trabajo se están reconfigurando mucho más allá de los puestos profesionales de alta cualificación. Por ejemplo, las personas que desempeñan ocupaciones de ventas o agrícolas utilizan cada vez más dispositivos digitales, sistemas básicos de entrada de datos o sistemas automatizados como parte de sus tareas cotidianas. A su vez, las tareas físicas y las que requieren destreza manual han disminuido en la mayoría de las profesiones. Incluso los puestos tradicionalmente manuales han experimentado una reducción de las actividades

puramente físicas, a menudo acompañada de un aumento de las tareas relacionadas con la supervisión, la coordinación o la información. Estos cambios alteran la combinación de habilidades requeridas en cada profesión y plantean nuevas exigencias de formación y adaptación.

Comprender estas trayectorias heterogéneas es importante para las actuaciones en materia de políticas. Es posible que los enfoques de formación uniformes no aborden las necesidades de habilidades específicas que surgen en las distintas profesiones. En su lugar, un apoyo específico para el rediseño de puestos de trabajo y el aprendizaje en el propio puesto puede ayudar a las personas trabajadoras a adaptarse a los cambios en los requisitos de las tareas dentro de sus funciones actuales.

Figura 4. Descomposición del cambio en el empleo de habilidades



Nota: La figura presenta los resultados de una descomposición de Blinder-Oaxaca del cambio en el empleo de habilidades entre ciclos de PIAAC. Cada barra representa una regresión distinta. Se incluyen controles de género, edad, edad al cuadrado, nivel educativo, nivel de competencia lectora, profesión, sector, tamaño de la empresa, contrato permanente, empleo público y efectos fijos del país. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos (al menos, al nivel de significación del 1 %), excepto los relativos a las habilidades de cooperación, que no lo son.

Fuente: OCDE (2026), *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>.

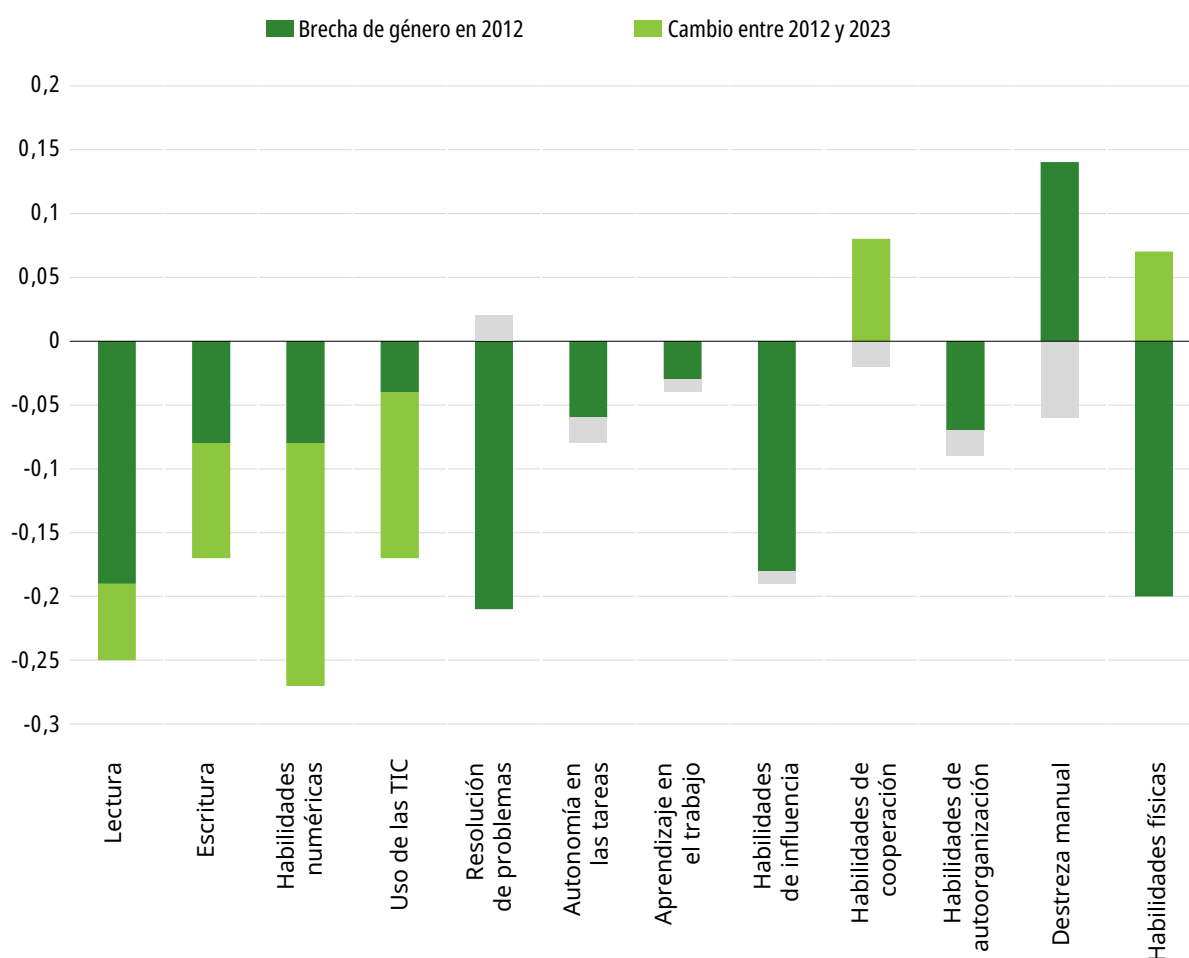
Convergencia y divergencia en el empleo de habilidades

En la última década, los requisitos de habilidades de las personas trabajadoras con baja cualificación han aumentado más rápidamente que los exigidos en empleos de alta cualificación en la mayoría de las áreas de competencias. Como resultado, se han reducido las brechas en el empleo de habilidades por nivel de cualificación, sobre todo en lo que respecta a las habilidades numéricas, de influencia y relacionadas con las TIC. Esta convergencia refleja cierto grado de mejora de los puestos de trabajo en el segmento inferior del mercado laboral. Los resultados del

análisis de descomposición indican que esta igualación está impulsada principalmente por cambios dentro de las profesiones, más que por el desplazamiento hacia puestos de trabajo nuevos más exigentes. En otras palabras, los puestos de trabajo existentes ocupados por personas trabajadoras de baja cualificación han pasado a requerir más habilidades. Esto resalta la importancia del aprendizaje de adultos para ayudar a las personas trabajadoras de baja cualificación a adaptarse al aumento de habilidades requeridas.

Figura 5. Brechas de género en el empleo de habilidades en el trabajo entre los ciclos de PIAAC

Coefficientes de MCO



Nota: La figura representa los coeficientes de regresiones de MCO en el empleo de habilidades respecto al género, en interacción con una variable ficticia del ciclo de PIAAC. Los coeficientes se ajustan por edad, edad al cuadrado, antecedentes migratorios, nivel educativo, nivel de competencia lectora, profesión, sector, tamaño de la empresa, trabajo a tiempo completo, contrato permanente, empleo público y efectos fijos del país. Cada barra representa una regresión distinta. Las barras grises representan resultados estadísticamente no significativos, mientras que los demás coeficientes son estadísticamente significativos (al menos, al nivel de significación del 10 %).

Fuente: OCDE (2026), *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>.

Por el contrario, las brechas de género en el empleo de habilidades muestran pocos indicios de convergencia. Las mujeres siguen utilizando la mayoría de las habilidades con menor frecuencia que los hombres, a igualdad de nivel de competencia, nivel educativo, ocupación y características del puesto de trabajo (Figura 5). En cuanto a las principales habilidades de procesamiento de información, como las habilidades numéricas y las relacionadas con las TIC, la brecha se ha ampliado con el paso del tiempo en varios países. Este deterioro se observa en todos los niveles de cualificación, ocupaciones y sectores.

Implicaciones para las políticas

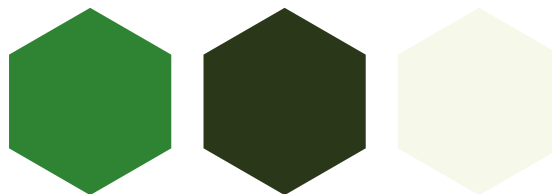
Ampliar la oferta de habilidades sigue siendo esencial, pero no basta para garantizar un crecimiento sólido de la productividad. Las actuaciones en materia de políticas deben abordar cómo se emplean las habilidades en el trabajo. Esto requiere centrarse más en las habilidades requeridas, lo que incluye el diseño de puestos de trabajo, las prácticas de gestión y la innovación organizativa. En paralelo, sigue siendo importante la inversión en habilidades fundamentales de procesamiento de información, incluso cuando su empleo directo en el trabajo parece menos frecuente. Estas habilidades sustentan la adaptabilidad, la resolución de problemas, la participación en la sociedad y el aprendizaje a lo largo de la vida, y a menudo, respaldan la aplicación eficaz de otras habilidades laborales más visibles en las tareas cotidianas.

A nivel de empresa, fomentar la calidad de la gestión puede ayudar a ampliar la autonomía en las tareas, incentivar el aprendizaje y aprovechar mejor las aptitudes de las personas empleadas. El apoyo a las pequeñas y medianas empresas reviste una importancia especial, ya que a menudo, se enfrentan a mayores limitaciones a la hora de rediseñar puestos de trabajo o adoptar nuevas tecnologías.

Estos patrones apuntan al mantenimiento de la segregación de tareas en los puestos de trabajo y las empresas. Incluso cuando hombres y mujeres ocupan los mismos puestos, a menudo se les asignan tareas diferentes; es más probable que los hombres realicen actividades de carácter cuantitativo, técnicas o relacionadas con la toma de decisiones. El cambio tecnológico puede haber amplificado estas diferencias si las nuevas tareas que requieren más habilidades se asignan de manera desigual. Sin medidas específicas, estas dinámicas corren el riesgo de acentuar las brechas de género en materia de remuneración, progresión profesional y acceso a oportunidades de aprendizaje.

A nivel del sistema, las instituciones del mercado laboral y la orientación profesional pueden favorecer un mejor ajuste entre habilidades y puestos de trabajo. Dado que la mayoría de los cambios en el empleo de habilidades se producen dentro de cada profesión, los sistemas de aprendizaje para adultos deben priorizar el apoyo a las personas trabajadoras para que se adapten a la evolución de los requisitos de las tareas en sus puestos de trabajo actuales. Esto incluye el aprendizaje en el propio puesto de trabajo, la formación modular de corta duración y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal.

Reducir las brechas de género en el empleo de habilidades requiere una atención explícita a la asignación de tareas, al acceso a tareas intensivas en habilidades y a las prácticas de gestión inclusivas. La orientación profesional, la transparencia en la asignación de tareas y en la progresión profesional, así como las medidas para abordar los sesgos inconscientes, pueden contribuir a garantizar un acceso más equitativo a oportunidades para emplear y desarrollar habilidades.



Contacto:

Michele Tuccio, economista sénior (Michele.Tuccio@oecd.org)

Contacto general: edu.piaac@oecd.org

Véase también:

OCDE (2026), *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>.

OCDE (2025), *Skills that matter for success and well-being in adulthood. Evidence on adults' social and emotional skills from the 2023 Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/6e318286-en>

OCDE (2025), *Trends in Adult Learning. New Data from the 2023 Survey of Adult Skills*, Getting Skills Right, OECD Publishing, París, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/trends-in-adult-learning_f0d8514f/ec0624a6-en.pdf

OCDE (2024), *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en>

Visite:

<https://www.oecd.org/en/about/programmes/piaac.html>



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL
Y DEPORTES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN
Y COOPERACIÓN TERRITORIAL



Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

Paseo del Prado, 28 ● 28014 Madrid ● España

INEE en Blog: <https://inee.educacion.es/> | INEE en X: @educalNEE

ENIPO: 164-26-064-3

