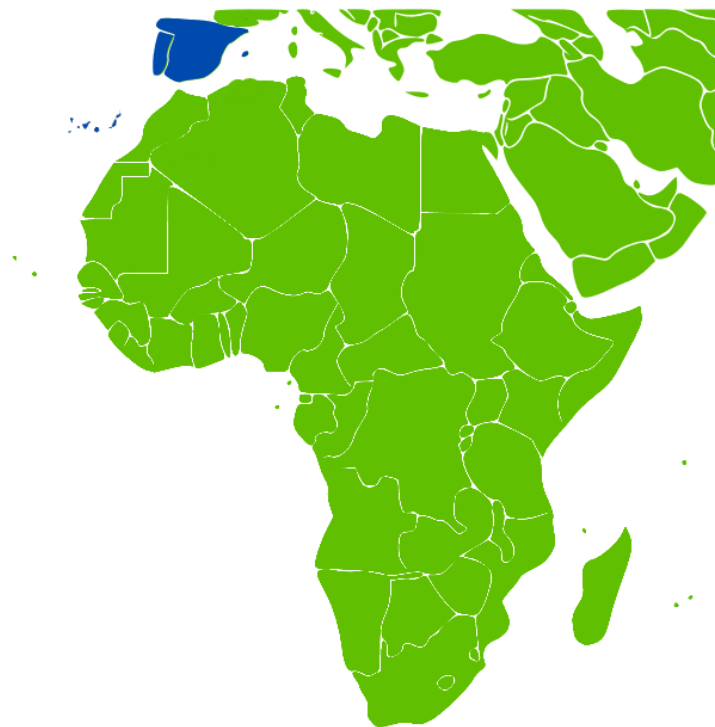




Estudio de situación socioeconómica y necesidades de formación profesional en África

Índice

0. Introducción

1. Realidades y desafíos estructurales de África. La formación como pilar estratégico en la cooperación con África.

2. Situación demográfica, económica, educativa y laboral

3. Situación de la formación profesional

4. Sectores claves con capacidad de crecimiento de contratación profesional

5. Cooperación entre África y España en la formación profesional

6. Conclusiones

7. Glosario

8. Bibliografía



0

Introducción

El actual informe tiene como objetivo principal **identificar las necesidades de formación profesional para los países en un grupo de países africanos prioritarios para la acción exterior de Canarias y España: Marruecos, Mauritania, Senegal, Cabo Verde, Costa de Marfil, Ghana, Gambia y Guinea-Bissau**. A partir de estas necesidades, se proponen líneas estratégicas de colaboración educativa entre Canarias y África, con el fin de contribuir al desarrollo de capacidades técnicas y profesionales alineadas con las demandas reales de estos territorios.

La formación profesional, como eje fundamental para la empleabilidad, la innovación y el desarrollo, constituye una herramienta clave para avanzar hacia una cooperación efectiva, bidireccional y adaptada a los desafíos actuales de la región. En este contexto, el informe se presenta como una hoja de ruta para **identificar oportunidades de colaboración educativa y formativa**, con base en un análisis del contexto y proyección estratégica.

Para alcanzar este propósito el informe se estructura en cinco apartados interrelacionados. En **primer lugar**, se ofrece una **contextualización general sobre desafíos y oportunidades a los que se enfrente el continente africano** para enmarcar el papel clave que juega las políticas de cooperación en formación profesional entre España, y especialmente Canarias, con los países africanos del entorno.

En **segundo lugar**, se realiza un diagnóstico socioeconómico, educativo y laboral donde se sintetiza la situación actual de los países prioritarios en términos de estructura poblacional, crecimiento económico, niveles educativos y características del mercado laboral, elementos fundamentales para comprender el contexto en el que deben implementar las acciones formativas.

En **tercer lugar**, se analiza la situación de la formación profesional en los países africanos objeto de colaboración. Este epígrafe se subdivide en cinco apartados. En el **primer apartado** se realiza un diagnóstico general del sistema formativo profesional donde se identifica la organización con sus principales agentes y funciones, su sistema de financiación, así como las principales características de su oferta medidos a través de sus infraestructuras y servicios como su demanda identificada por los alumnos matriculados.

En el **segundo apartado** se realiza un análisis cuantitativo de la formación y el mercado laboral tratando de identificar los niveles formativos de los empleados como parados, así como la delimitación del subempleo, sobrecualificación y informalidad. En un **tercer apartado** identificamos los problemas de inserción laboral realizando un examen en función de la edad y el sexo. Finalmente, en los dos últimos apartados se analizan las brechas entre la formación y las habilidades demandadas. Concretamente en el **cuarto apartado** examina el gap existente entre la formación técnica y las habilidades demandadas por los empleadores, mientras en el **cinco apartado** hace referencia a las carencias existente en habilidades blandas y digitales.

En **cuarto lugar**, se trata de identificar los sectores claves con capacidad de crecimiento en la contratación de profesionales. Para ello se realiza un primer análisis de los flujos comerciales y de inversión del país africano con el resto del mundo con el objeto de identificar sus sectores estratégicos. En un segundo análisis se identifican las principales relaciones económicas, vía comercio e inversión, entre los países africanos y España, en general, y Canarias, en particular. En base a la identificación de los sectores económicos relevante en base a los flujos comerciales e inversiones internacionales junto con la exploración de los sectores con mayor proyección económica en cada país (se detallan los perfiles profesionales que presentan mayor demanda).

En **quinto lugar**, se realiza propuestas de cooperación formativa entre los diferentes países africanos y España, general, y Canarias, en particular. En este último epígrafe se formulan una serie de iniciativas formativas concretas diseñadas en función de las oportunidades detectadas y orientadas a fortalecer la relación entre Canarias y África desde una perspectiva de beneficio mutuo y sostenibilidad.



1

**Realidades y desafíos
estructurales de África.
La formación como pilar
estratégico en la
cooperación con África**

Actualmente la **situación de África es compleja y multifacética, marcada por una combinación de desafíos políticos, económicos, climáticos, y digitales, así como por un dinámico reposicionamiento geopolítico**. Si bien a inicios de la década de 2010 existía un considerable optimismo sobre el continente, con un crecimiento económico sostenido y un descenso aparente de conflictos armados la realidad post-pandemia y la guerra en Ucrania han agudizado problemas preexistentes y creado nuevas inestabilidades.

Realidades y desafíos estructurales de África

A. La **inestabilidad política** se ha traducido en una erosión de las democracias y un incremento de la conflictividad que se plasma en:

- **Regresión democrática y golpes de Estado.** A pesar los progresos previos, África ha experimentado un estancamiento e incluso regresión democrática en los últimos años. Entre el año 2000 y 2019, el continente registro 17 golpes de Estado, pero sólo entre 2020 y 2022, hubo 12 golpes de estados, con un 58% de éxito, destacando casos en Mali (2020, 29021), Burkina Faso (2022), Chad (2021), Guinea Conakry (2021) y Sudán (2021). Esta ola de golpismo se ha visto exacerbada por la inestabilidad global por la pandemia y la guerra de Ucrania.
- **Aumento de la violencia.** Con el inicio de la pandemia se ha observado una tendencia preocupante de violencia respaldada por el Estado, con una aceleración de violencia contra civiles y conflictos armados. Entre estos
- **Protestas y descontento social:** La última década ha visto una ola histórica de protestas, lideradas por jóvenes urbanos, formados y conectados, cansados de dirigentes incapaces de lograr mejoras sociales o económicas o de manipular constituciones para perpetuarse en el poder.
- **Crisis específicas:** La situación en Sudán es un síntoma de la volatilidad política, con perspectivas desfavorables a corto plazo y un riesgo de mayor militarización del proceso post Al-Bashir. La mediación de diferentes actores ha logrado treguas puntuales, pero no una solución de fondo para un gobierno civil. La presencia de actores externos como el Grupo Wagner de Rusia agrava la complejidad regional. Otra crisis específica es la denominada “contrarrevolución árabe-” en el norte de África (Túnez, Egipto) que ha llevado a una restauración del autoritarismo y un retroceso de los derechos humanos.

B. La inestabilidad económica se caracteriza por la existencia de **desafíos y las oportunidades económicas de África, pero también por debilidades y amenazas** que se define por los siguientes factores.

(1) Riqueza de recursos naturales: África posee una vasta y diversa riqueza de recursos naturales, lo que la posiciona estratégicamente en el panorama económico global, especialmente en el contexto de la transición energética.

- **Minerales críticos:** El continente alberga el 80% de las reservas mundiales de metales del grupo del platino, el 77% del cobalto, el 54% del manganeso y el 36% del cromo, además de importantes depósitos de tierras raras. Estos minerales son indispensables para las tecnologías de energía renovable, vehículos eléctricos y otros componentes de la economía verde, lo que genera una alta demanda global. Pese a esta dotación de recursos naturales es necesario que África afronte los siguientes problemas:
 - Aumento del control sobre la extracción y las cadenas de valor para asegurar mejores términos comerciales y beneficiarse más allá de la exportación de materia prima.
 - Estos minerales han sido vinculados a conflictos armados, violaciones de derechos humanos y daños ambientales.
- **Tierras cultivables y biodiversidad:** África posee más del 60% de la tierra cultivable sin explotar del mundo, que, si se gestiona adecuadamente, podría alimentar al resto del planeta. Esto subraya un enorme potencial para la seguridad alimentaria global y la generación de ingresos.
- **Energías renovables:** Alta potencial para el desarrollo de energías renovables. El crecimiento del sector de energías limpias puede satisfacer la demanda interna y ofrecer precios más estables, creando empleo y generando ingresos. Un paso clave para la diversificación de la matriz energética es invertir en infraestructura de energías renovables y eliminar los subsidios a los combustibles.
- **Economía azul:** Presenta una enorme oportunidad para aumentar garantizar la seguridad alimentaria basada en el océano, la financiación de la ciencia oceánica, la mejora de la gobernanza oceánica, la preservación de ecosistemas y medios de vida, la protección del medio ambiente y la respuesta a los desafíos climáticos.

(2) Dotación de capital humano: El potencial de capital humano de África es un catalizador clave para un mayor crecimiento de la productividad y un desarrollo económico más fuerte y resiliente.

- **Población joven y creciente:** La Área Continental Africana de Libre Comercio (AfCFTA) tiene el potencial de consolidar un mercado de 1.300 millones de habitantes actualmente, proyectado a 2.500 millones para 2050. Crear empleos para la juventud desempleada es fundamental para romper el ciclo de fragilidad.
- **Beneficios de salud y educación:** Una mejor salud en el continente podría resultar en un ahorro de aproximadamente \$2.4 billones en producción anual, mientras que una educación de buena calidad podría añadir un extra de \$368 mil millones al Producto Interno Bruto (PIB) a través de mejoras en la productividad.
- **La Diáspora Africana:** La creciente diáspora africana es una fuente importante de financiación innovadora y estable. Se estima que África podría movilizar hasta \$30 mil millones en capital no utilizado a través de bonos de la diáspora, ya que las remesas formales se proyectan a alcanzar los \$283 mil millones para 2035. La reubicación de africanos cualificados a países de mayores ingresos ofrece una oportunidad para que los países de origen aprovechen la experiencia adquirida por los migrantes en el extranjero.
- **Tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial (4IR) e IA:** África tiene la oportunidad de aprovechar la relación de refuerzo positivo entre la energía renovable y la Inteligencia Artificial (IA). La IA ofrece una gran oportunidad para el crecimiento económico en muchos sectores de la economía africana. Sin embargo, esto requiere inversiones en infraestructura y habilidades digitales, así como marcos regulatorios matizados y con visión de futuro

(3) Inseguridad alimentaria: El acceso físico, social y económico a suficientes alimentos para satisfacer sus necesidades para una vida activa y saludable en África se caracteriza en estos últimos años por:

- La pandemia de COVID-19 y, más recientemente, la invasión rusa de Ucrania, han **intensificado drásticamente la inseguridad alimentaria** y la inestabilidad económica en multitud de países africanos.
- En 2021, 193 millones de **personas sufrieron hambre a nivel mundial**, una cifra récord, con la mayoría de los casos más severos concentrados en África. La República Democrática del Congo, Afganistán, Etiopía y Yemen, por ejemplo, representaron el 43% de la población en crisis alimentaria global.
- La guerra en Ucrania ha revelado la **fragilidad de los sistemas alimentarios mundiales**, haciendo a los países altamente vulnerables al incremento de precios de los alimentos y de los insumos agrícolas. Rusia y Ucrania son importantes exportadores de cereales (trigo, maíz, cebada) y aceite de girasol. Juntos, suministran el 19% de la cebada mundial, el 14% del trigo y el 4% del maíz, lo que representa más de un tercio de las exportaciones mundiales de cereales.
- Muchos países, incluyendo al menos 45 países africanos, **importan como mínimo un tercio de su trigo de Ucrania o Rusia**. La dependencia de Egipto de las importaciones de trigo de la región del Mar Negro supera el 85%, y necesitará encontrar proveedores alternativos más caros.
- Además, Rusia es el mayor exportador mundial de fertilizantes, con un 15% del suministro global, y **las restricciones a sus exportaciones de nitrógeno, potasio y fósforo ponen en riesgo la disponibilidad de alimentos**.
- La crisis alimentaria puede tener graves consecuencias sociales y políticas, como se vio en Egipto en 2011, donde la inflación de alimentos contribuyó a levantamientos, o en Kenia en 2022, con protestas por el aumento de precios.
- Para aumentar la resiliencia, la estrategia clave es la **diversificación de las fuentes de insumos**, producción, mercados y cadenas de suministro, así como de los actores de la cadena y socios comerciales. Se aconseja buscar proveedores alternativos y diversificar la producción nacional, garantizando la continuidad del comercio mundial de alimentos y fertilizantes.

(4) Dependencia de recursos y fiscalidad en la transición energética:

- Si bien es cierto que África posee una vasta riqueza de recursos naturales, incluyendo el 30% de las reservas minerales mundiales y más del 60% de las tierras cultivables sin explotar. La transición energética global representa una oportunidad para África debido a su abundancia en minerales críticos como litio, cobalto y cobre, esenciales para tecnologías verdes también es cierto que plantea riesgos significativos.
- Los países africanos con alta dependencia de la exportación de minerales, como la República Democrática del Congo (rica en cobalto), son propensos a conflictos, y grupos terroristas como las Fuerzas Democráticas Aliadas-Ejército Nacional para la Liberación de Uganda se financian con el contrabando de estos minerales. También en las minas sudafricanas han surgido delincuentes armados en busca de platino y cobre.
- La dependencia de los ingresos procedentes de los combustibles fósiles es crucial para los presupuestos nacionales de muchos países de renta media en África, que financian servicios básicos como sanidad, educación y transporte con estos ingresos.
- La volatilidad de los precios del petróleo y el gas ya está devastando estas economías: por ejemplo, Nigeria recortó el gasto en educación un 55% en 2020 debido a la caída de los precios del petróleo.
- La transición energética, si no se gestiona adecuadamente, plantea el riesgo de pérdida de empleos (casi la mitad de los trabajadores en la producción de combustibles fósiles viven en África, Asia o Sudamérica) e ingresos fiscales vitales.
- Es esencial que la Unión Europea (UE) y Estados Unidos trabajen conjuntamente para que los países africanos se beneficien de sus recursos naturales, en lugar de que sean explotados por terceros países. Una estrategia clave es la diversificación económica, invirtiendo en otros sectores como la agricultura, la industria y los servicios, y fomentando el crecimiento de las energías limpias para satisfacer la demanda interna y alinearse con el panorama mundial de energías renovables.

(5) Desigualdad fiscal y flujos financieros ilícitos:

- La globalización, en su forma actual, ha incrementado notablemente la desigualdad entre países y dentro de ellos, con la riqueza concentrándose cada vez más en el percentil superior de ingresos. La pandemia de COVID-19 ha agravado aún más estas desigualdades sociales.
- El acuerdo alcanzado en octubre de 2021 por 136 países sobre un impuesto mínimo global del 15% a las empresas multinacionales es considerado demasiado bajo para frenar la transferencia de beneficios hacia paraísos fiscales.
- Para la mayoría de los países de África, que en 2020 tuvieron un promedio de impuestos corporativos del 26% y 27% respectivamente, esta tasa mínima global del 15% servirá de poco para reducir los incentivos de las multinacionales a trasladar sus beneficios.
- Como resultado de este acuerdo de la OCDE, la mayor parte de los ingresos tributarios adicionales irán a los países de origen de las multinacionales, y no se distribuirán equitativamente entre las naciones donde estas empresas operan y obtienen beneficios. Muchos países en desarrollo se oponen a la limitación de sus opciones para gravar a las multinacionales digitales.
- Se ha denunciado la injusticia inherente a este acuerdo, y se ha propuesto prorrogar las negociaciones para buscar formas más justas de tributación internacional.
- Ante la poca expectativa de recaudación sustancial de este acuerdo, los países en desarrollo deben seguir buscando nuevas vías para movilizar recursos tributarios adicionales. Es esencial identificar a los ciudadanos que recurren a estructuras offshore para ocultar su riqueza. Se aboga por ampliar los esfuerzos internacionales para combatir los flujos financieros ilícitos, no solo los relacionados con oligarcas, mediante el establecimiento de sistemas para recopilar y registrar públicamente la riqueza oculta.

(6) Otros factores que condicionan la situación de África

- **Pobreza y desigualdad generalizadas:** La pobreza extrema sigue siendo un problema fundamental. Se proyecta que para 2030, 9 de cada 10 personas extremadamente pobres a nivel global serán africanas. La desigualdad, a menudo exacerbada por las distorsiones en la producción, hace que el crecimiento no sea tan efectivo en la reducción de la pobreza como en otras regiones. La fortuna de las diez personas más ricas del mundo se duplicó durante la pandemia, mientras que el 99% de la humanidad empobreció, afectando desproporcionadamente a los más desfavorecidos en países de renta media o baja, mujeres, niñas y trabajadores informales.
- **Vulnerabilidad a shocks externos y cambio climático:** Las economías africanas son altamente susceptibles a las fluctuaciones de precios de materias primas y a las recesiones globales. El cambio climático es un riesgo alarmante y presente, con 8 de los 10 países más vulnerables del mundo ubicados en África. Fenómenos como la sequía en el Sahel afectan el pastoreo y provocan conflictos entre agricultura y pastoreo, aumentando la inseguridad alimentaria y los desplazamientos. Se prevé que el cambio climático limite la producción económica mundial en más de un 10% para 2050, con pérdidas mucho más significativas en los países más vulnerables. La falta de un acuerdo internacional sobre el estatus y las vías migratorias para los refugiados climáticos podría llevar a un aumento de personas que recurran a traficantes para buscar una vida mejor.
- **Gobernanza y marco institucional:** La debilidad institucional y la mala gobernanza son factores que contribuyen a la baja inversión y obstaculizan la conversión de capital natural y humano en desarrollo tangible. La persistencia de la fragilidad y los conflictos en África está ligada en gran medida a la mala gobernanza y la baja calidad de las instituciones.
- **Integración regional:** La Área Continental Africana de Libre Comercio (AfCFTA) es un hito histórico que busca consolidar un mercado continental de 54 países con más de 1.300 millones de habitantes (2.500 millones para 2050) y un PIB combinado de 3,4 billones de dólares, lo que puede ser clave para una mayor autonomía económica y comercial de África. Se espera que la AfCFTA saque a 50 millones de africanos de la pobreza extrema para 2035 y expanda los ingresos del continente en 571.000 millones de dólares [Previamente sintetizado].

C. Vulnerabilidad al cambio climático y justicia ambiental

- **Impacto desproporcionado:** África, con casi una quinta parte de la población mundial, ha contribuido con menos del 7% de las emisiones de gases de efecto invernadero, pero es devastada por el aumento de inundaciones, sequías, el nivel del mar y la desertificación. Entre 3.300 y 3.600 millones de personas viven en países altamente vulnerables al cambio climático, la mayoría en África y pequeños estados insulares.
- **Debate sobre responsabilidad:** Existe una fractura Norte-Sur en la responsabilidad climática. Las potencias emergentes del Sur Global tienen la oportunidad de abogar por una perspectiva planetaria, pero el Norte Global debe cumplir sus promesas pasadas de transferencia de recursos y tecnología. El cambio climático reconfigurará la geopolítica y la seguridad, abriendo oportunidades para actores violentos no estatales, como se vio con Al-Shabab en Somalia controlando la ayuda humanitaria.
- **Iniciativas de adaptación:** Programas como la Gran Muralla Verde de África buscan revertir la desertificación, aunque su éxito está intrínsecamente ligado a la estabilidad económica y política de los 21 países participantes.

D. Dimensión Digital y de Datos

- **Colonización de datos:** La "colonialismo de la información" donde las corporaciones obtienen grandes beneficios de los datos de los usuarios, equiparado a un "acaparamiento de tierras" digital. Este proceso captura la propia vida humana como un recurso esencial de explotación.
- **Bifurcación de internet:** Se observa una bifurcación "imparable" de la red entre un modelo occidental y el modelo chino, donde los regímenes autoritarios buscan el control de la nube y los datos. Las empresas globales que operan en ambos bloques podrían verse obligadas a duplicar operaciones, con datos permaneciendo en el lugar de origen.
- **Desinformación y democracia:** La era digital ha transformado el ecosistema de información, donde las mentiras se difunden al menos seis veces más rápido que los hechos. Los algoritmos de plataformas como Facebook y YouTube han contribuido a polarizar opiniones y han sido explotados por gobiernos para operaciones de desinformación y represión, incluso llevando a asesinatos de activistas.
- **Pobreza digital:** Es crucial situar la pobreza digital en el centro de la recuperación post-pandémica, priorizando a las personas y lugares en situación de exclusión digital.

E. Impacto social y humanitario

- Desigualdad y brechas sociales: La pandemia de COVID-19 ha agravado las brechas económicas y sociales, afectando el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente la reducción de la desigualdad (ODS10).
- Instrumentalización de las migraciones: La migración se ha convertido en un instrumento de presión geopolítica, con países como Marruecos utilizando flujos migratorios para obtener concesiones de la UE. La UE ha adoptado medidas para "impermeabilizar" sus fronteras exteriores, lo que ha llevado a una distinción de "refugiados de primera y tercera clase". Hay proyecciones de una "oleada migratoria africana sostenida" hacia una Europa demográficamente decreciente.
- Demografía africana: Se proyecta que la población mundial alcanzará su cénit antes del final del próximo siglo, con un número creciente de nacimientos concentrados en África. Esto subraya la creciente importancia demográfica del continente.

F. Reconfiguración geopolítica y relaciones externas.

- África se ha convertido en un tablero geopolítico de primer orden, con la intensificación de las agendas económicas y diplomáticas de potencias occidentales, China, Turquía, India y Rusia. Esta dinámica ha sido denominada la nueva disputa de África. En esta disputa, China es vista como una alternativa real que no impone grandes condiciones, a diferencia de las promesas occidentales. Rusia ha incrementado su influencia, especialmente a través del Grupo Wagner, mediante apoyo militar a cambio de beneficios económicos y acceso a recursos energéticos en países como Sudán, Malí, o la República Centroafricana. Esta creciente multipolaridad ofrece nuevas alianzas y posibilidades a los países africanos, rompiendo su dependencia de las estrategias occidentales.
- China ha realizado inversiones masivas en América Latina y África, superando a menudo las de europeos y estadounidenses. Su Iniciativa del Cinturón y la Ruta (BRI) se enfoca en la conectividad de infraestructuras, buscando cubrir vacíos de inversión en países pobres y compartiendo su experiencia en proyectos infraestructurales. Como en su estrategia, no impone condicionalidad política en sus relaciones con los países africanos, se ha convertido en un actor atractivo para algunos líderes autocrático.

- La influencia de Rusia ha crecido significativamente en África. Concretamente Rusia utiliza contratistas militares privados como el Grupo Wagner en países como Sudán y ha extendido su presencia en Sudán del Sur, República Centroafricana, Burkina Faso, Libia, Chad, Zimbabwe, Malí y Mozambique. Su modus operandi implica apoyo militar directo a cambio de beneficios económicos y una mayor influencia, aprovechando la desconfianza hacia socios tradicionales. Esta actuación se enmarca en la estrategia del Kremlin para obtener mayor peso en África y diversificar sus alianzas ante el aislamiento global tras la invasión de Ucrania.
- También comienzan a jugar un papel relevante de los actores emergentes que han intensificado sus agencias económicas y diplomáticas en África como son Turquía, India y estados del Golfo como Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos.
- Estados Unidos por su parte ha llevado a cabo una actuación errática en estos últimos años. Mientras bajo la administración de Trump se confirió un papel marginal al continente africano lo que aceleró la participación de China y Rusia. Bajo la administración de Biden se adoptó un nuevo interés esencialmente más geoestratégico y reactivo ante los movimientos de Moscú y Pekín, la “nueva Guerra Fría” en África.
- En este contexto la UE ha adoptado una visión cada vez más securitaria en su política exterior en el Sahel, con misiones militares y un plan de acción que considera la migración como un problema de seguridad. La retirada de tropas francesas de Malí y la exigencia de Burkina Faso para la salida de la presencia francesa han obligado a la UE a reorganizar su estrategia en torno a Níger. A pesar de esto, la UE busca un "tercer modelo" digital basado en un humanismo digital y sostenibilidad, y sus iniciativas de regulación digital (Ley de Mercados Digitales, Ley de Servicios Digitales, Ley de Chips) son relevantes para el desarrollo digital africano.
- Finalmente, ante esta situación geopolítica, los países africanos están reclamando un nuevo papel en el escenario internacional, ajustando cuentas con los socios occidentales tradicionales y alineándose con intereses rusos y chinos, lo que puede recrear un "Sur Global" más articulado.

Relaciones entre África y Europa

África ha adquirido una nueva centralidad geopolítica en los últimos años, convirtiéndose en un nuevo escenario de competencia de grandes potencias donde **los países africanos se posicionan como un actor proactivo y estratégico en el panorama global**, definiendo su propio camino de desarrollo y seguridad y negociando asociaciones que reflejen sus prioridades e intereses mutuos. En este nuevo entorno **Europa se ha visto obligada a reconsiderar sus estrategias para seguir siendo relevante y eficaz. A grandes trazos la relación entre África y Europa se divide en tres grandes fases.**

Etapas 1: Hasta el año 2000. De la dependencia a la búsqueda de igualdad

Históricamente la relación de Europa con África se ha concebido a menudo como una dinámica de donante-beneficiario. Si bien la UE, con sus Estados miembros, ha tenido un papel protagonista en sus relaciones con África en términos de comercio, inversión, ayuda oficial al desarrollo y seguridad. **Esta interacción ha sido percibida como asimétrica y en ocasiones, paternalista.** En este periodo la relación entre ambos continentes se caracteriza por una **relación arraigada en los lazos históricos, incluyendo pasado colonial, y en acuerdos de cooperación que, antes del año 2000**, se enmarcaban principalmente en las **Convenciones de Lomé** que desde 1975 regularon las relaciones entre la antigua CEE y los países del grupo de Estados de África, el Caribe y el Pacífico (ACP) en un lugar de África como un continente organizado. En esta fase los acuerdos como la Convención de Lomé sentaron las bases para la cooperación, centrándose en el desarrollo, el comercio y el diálogo político. La UE, junto con sus Estados miembros, era el principal socio de África en comercio, inversión y ayuda oficial al desarrollo. Sin embargo, la economía africana estaba fragmentada, y sus pequeñas economías nacionales estaban orientadas a exportar materias primas a Europa. El objetivo africano en ese momento era la integración económica y el impulso del comercio intra-africano para lograr una "auto-dependencia colectiva", aunque la realidad mostraba una dependencia significativa hacia las antiguas potencias coloniales y la CEE. La consecuencia real fue una continuidad de patrones económicos asimétricos donde África permaneció como proveedora de recursos y receptora de ayuda, sin una agenda política continental unificada frente a Europa.

Durante esta fase, la UE ha afirmado su motivación en el avance de los derechos fundamentales, el apoyo a las instituciones democráticas y la defensa de la responsabilidad democrática en sus relaciones con terceros países. No obstante, la experiencia de inseguridad en diferentes países pese a la presencia de países de la UE ha alimentado el resentimiento hacia las fuerzas occidentales, cuestionando el valor añadido de la “securitización” para la población en general.

Dentro de esta etapa que se extiende hasta el año 2000 donde predomina el legado colonial y una asimetría profunda donde Europa mantiene una posición dominante podemos identificar tres grandes subetapas:

1.1. Era colonial directa: Esta subetapa abarca desde los siglos de antiguos lazos históricos (periodo pre-partición de África y consolidación de imperios coloniales) hasta mediados del siglo XX (aproximadamente, el inicio de los procesos de independencia). Dicho periodo se define por el control político, económico y territorial directo y explícito de las potencias europeas sobre la vasta mayoría de los territorios africanos. La relación es intrínsecamente de dominación, sujeción y explotación que se plasma en las siguientes características:

- Los lazos históricos se forjaron bajo una "tradición de visiones hegemónicas del mundo y prácticas políticas" europeas
- Europa "definió y fragmentó el continente africano con 'políticas coloniales'", incluso creando divisiones institucionales entre el norte y el sur del Sahara.
- La explotación de recursos africanos era una prioridad para beneficio de las metrópolis europeas [conversación anterior].

1.2. Post-independencia y legado neo-colonial: Esta subetapa comprende desde mediados del siglo XX (con las primeras independencias) hasta los años 80. En esta fase, a pesar de la independencia formal de la mayoría de los países africanos, las estructuras económicas, las influencias políticas y los marcos institucionales de las antiguas metrópolis europeas persistieron, manteniendo una relación de dependencia y desigualdad que a menudo se describe como neocolonial. Las características específicas de esta fase son:

- La "interdependencia desigual de los recursos con Europa" es una "herencia del pasado" que se mantiene.
- La relación continuó siendo en gran medida de "donante-beneficiario", con la UE y sus Estados miembros siendo el principal socio de África en términos de ayuda, inversión y comercial. Esta posición de principal donante subraya la continuidad de la asimetría de poder.
- Aunque el potencial de África ya atraía el interés de otros actores (como China), la UE seguía siendo el primero en ayudar.

1.3. Hacia nuevos marcos de cooperación: Esta subfase abarca desde los años 80 hasta el año 2000. En este periodo se produjeron cambios en las dinámicas globales (como las crisis de deuda) y un creciente impulso hacia la integración regional africana. Esto llevó a la negociación y formalización de nuevos marcos de cooperación con Europa, buscando mayor formalidad y amplitud en el diálogo, aunque la asimetría de poder persistía. Concretamente esta fase se define por los siguientes elementos:

- Las crisis de deuda de los años 80 en muchos estados africanos impulsaron cambios hacia la liberalización económica y la democracia.
- El Tratado de Abuja de 1991 buscó crear "mercados comunes orientados al exterior en África", sentando las bases para la integración económica regional africana como la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA).
- Esta etapa culminó con la firma del Acuerdo de Cotonú en el año 2000 y la Cumbre de El Cairo en el mismo año, marcando el "inicio de una nueva era de formalización y ampliación de la cooperación".
- Aun con la formalización, persistía una asimetría fuertemente pronunciada en la relación, que contrastaba con un compromiso retórico a favor de un partenariado de igual a igual.
- La necesidad de nuevos marcos de cooperación fue también una respuesta a un continente africano más asertivo que buscaba diversificar alianzas.

Etapas 2: Hacia una asociación integral y la formalización de la cooperación (2000-2007). Esta etapa abarca desde principios del siglo XXI hasta comienzos de la primera década. Este periodo de institucionalización y expansión de los ámbitos de cooperación busca un enfoque más integral y de continente a continente, aunque la asimetría de poder y la dinámica de donante-beneficiario aún eran notables.

Esta etapa marcó un punto de inflexión en la relación UE-África, estableciendo un cambio fundamental de un modelo de ayuda y comercio a una asociación más estructurada, integral y con una ambición política ampliada, buscando la corresponsabilidad. Esta etapa se inició con la voluntad de establecer una relación más equitativa y diversificada, alejándose de la tradicional dinámica donante-receptor que se materializó en dos hitos

En primer lugar, la firma del **Acuerdo de Cotonú** que afectó a la relación entre África y Europa del siguiente modo:

- Establecimiento del marco jurídico principal de cooperación entre Unión Europea y los países ACP (países de África, el Caribe y el Pacífico) por 20 años.
- Supuso la ampliación del alcance de la cooperación hacia dimensiones políticas y de gobernanza como los derechos humanos, la democracia y el estado de derecho.
- Trató de promocionar valores de responsabilidad compartida, respecto mutuo y rendición de cuentas intentando sentar las bases de una relación más equitativa, pese a ello se percibió el acuerdo como una mezcla de cooperación y coerción.
- Persistió una fuerte asimetría en la base de recursos con la UE aportando la mayor parte de financiación especialmente para la seguridad africana. Esto se tradujo en una dificultad para superar la dinámica donante receptor. Además, diferentes autoridades africanas sentían frustración por su incapacidad para establecer los términos de compromiso y las agendas de cooperación, percibiendo que la UE imponía su enfoque.

En segundo lugar, se encuentra la **Cumbre Unión Europea-África celebrada en El Cairo en el año 2000** que fue un hito político crucial que inició un cambio geográfico estratégico en la UE. Para comenzar a tratar a África como un continente organizado en su conjunto en consecuencia las relaciones de la Unión Europea y África estuvieron condicionados por:

- Se estableció una visión política más amplia y basada en una relación de continente a continente con África en su totalidad. Esta visión fue fundamental para el desarrollo de estrategias futuras que buscarían una asociación más integral y política.
- Fomentó la expansión de las áreas políticas de cooperación más allá del comercio y desarrollo incluyendo temas de seguridad y otros desafíos continentales.

En resumen, esta fase fue un período de reconfiguración fundamental en el que la relación UE-África buscó trascender la mera asistencia para establecer un marco de cooperación más amplio y políticamente ambicioso, reconociendo la importancia de África como un actor continental unificado, aunque con asimetrías de poder aún presentes y una creciente competencia global por la influencia.

Fase 3. Asociación estratégica continente a continente: Esta fase se inicia en el año 2007 y llega a nuestros días. Esta etapa representa un periodo crucial y dinámico de la relación entre la Unión Europea y África. Esta fase se distingue por el establecimiento de un marco estratégico profundo y politizado aspirando a una asociación entre iguales, pero lidiando con persistente asimetría y una intensificación de la competencia global por la influencia en África. Esta fase se puede subdividir en dos subetapas.

3.1. Estrategia conjunta África y UE (2007-2019): Esta subetapa se inicia en el año 2007 con la adopción formal de la Estrategia Conjunta África-UE (JAES) en Lisboa en el año 2007. Este acuerdo consolidó la aspiración de una relación continente a continente y una asociación más política e integral, que presenta las siguientes estrategias:

- Esta estrategia se convirtió en **la columna vertebral de la relación** a largo plazo estableciendo un marco institucional de cooperación en 8 áreas prioritarias: paz y seguridad, gobernanza democrática, comercio, objetivos de desarrollo, energía, cambio climático, migración y empleo, ciencia y tecnología.

1. Paz y seguridad: Fue considerada una "condición indispensable para el desarrollo sostenible". La UE aumentó su apoyo al desarrollo de la Arquitectura Africana de Paz y Seguridad (APSA), incluyendo operaciones militares, misiones civiles, consolidación de la paz y desmilitarización, respetando los derechos humanos y el derecho humanitario. Iniciativas como el G5 del Sahel recibieron apoyo. Sin embargo, la relación se caracterizó por una base de recursos desiguales, donde la financiación europea se destinaba a la implementación africana.

2. Gobernanza democrática y derechos humanos: La UE se motivó por el avance de los derechos fundamentales, el apoyo a las instituciones democráticas y la rendición de cuentas democrática. Se valoraron los esfuerzos por fortalecer las normas y mecanismos africanos de derechos humanos. Se apoyaron elecciones libres e imparciales y misiones de observación electoral. Sin embargo, la corrupción, la falta de buena gobernanza y las libertades sociales y políticas seguían siendo problemas significativos en muchos países.

3. Comercio, integración regional e infraestructura: La UE buscó reforzar los vínculos económicos con África. Se acogió favorablemente el lanzamiento del Área de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA) en 2018 como un instrumento de "enorme potencial" para el comercio intraafricano e integración regional. No obstante, el comercio intraafricano seguía siendo mínimo debido a aranceles, barreras, infraestructuras deficientes y altos costes de transacción.

4. Objetivos de Desarrollo del Milenio: Aunque la JAES se basaba en los objetivos de desarrollo del milenio, los informes a partir de 2015 se centran en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. La asociación África-UE se consideraba "decisiva" para el cumplimiento de los 17 ODS. Sin embargo, el desarrollo humano y la erradicación de la pobreza seguían siendo "el núcleo" de las relaciones.

5. Energía: África fue identificada como la región menos electrificada, con un "gran potencial" en energías renovables. La UE animó a la cooperación en energía y clima, alineada con los objetivos del Pacto Verde. Se enfatizó la necesidad de invertir en energías renovables y eficiencia energética para cerrar la brecha de acceso.

6. Cambio climático: África fue reconocida como una de las "primeras víctimas" del cambio climático, y este fue calificado como una "amenaza importante para la seguridad" en 2019. Se destacó la necesidad de apoyo financiero y técnico para la adaptación y mitigación. La UE promovió la cooperación para la "diplomacia verde" y un "Pacto Verde África-UE".

7. Migración, movilidad y empleo: Se reconoció la complejidad de los desafíos y oportunidades que plantean los movimientos migratorios, con la mayoría de los migrantes africanos desplazándose dentro del propio continente. Se buscó una cooperación "robusta" basada en la solidaridad, la responsabilidad compartida y el respeto de los derechos humanos. Se promovieron la migración circular y las vías legales, pero la fragmentación de las normativas de la UE y la burocracia desincentivaron el uso de vías legales. La lucha contra el tráfico ilícito y la trata de personas fue una prioridad.

8. Ciencia, sociedad de la información y espacio: Se reconoció la importancia de la transformación digital para el desarrollo y la creación de empleo. La UE instó a una cooperación "continua, reforzada, sistemática y mutuamente beneficiosa" en digitalización y tecnologías innovadoras, incluyendo la gobernanza electrónica y la ciberseguridad. Se enfatizó la necesidad de invertir en capital humano y el desarrollo de habilidades

- La estrategia llevó a una mayor densidad de formatos interregionales y mecanismos de cooperación, incluyendo cumbres de alto nivel y reuniones regulares entre el Consejo de Paz y Seguridad de la UE y sus contrapartes de la UE.
- A pesar de los objetivos, la relación seguía caracterizada por una asimetría profunda en recursos, con la UE actuando como el principal financiador. Esto significaba que, si bien se promovía la apropiación africana de las soluciones, las políticas y el apoyo de la UE a veces reflejaban dinámicas coercitivas y patrones neocoloniales, especialmente en áreas como la gestión migratoria, donde las prioridades europeas a menudo prevalecían sobre las necesidades africanas.
- Diversificación de alianzas por África: La persistencia de estas asimetrías y el deseo de una "asociación de iguales" impulsaron a los líderes africanos a diversificar sus alianzas más allá de Europa, incluyendo socios en paz y seguridad, buscando una mayor autonomía y resistencia frente a las presiones externas.

En definitiva, esta subetapa, pese a los acuerdos y marcos de cooperación, se caracteriza por una serie de limitaciones:

- **Insatisfacción y falta de equilibrio.** La asimetría seguía dominando las relaciones entre África y Europa, observándose que la Unión Africana seguía el liderazgo de la UE socavando su propia autonomía. Es más, se detectó una insatisfacción generalizada por parte de los funcionarios africanos quienes sentían que se dedicaban demasiado esfuerzo a coordinar reuniones en lugar de implementar proyectos concretos.

- La relación África y UE estuvo **dominada por la cuestión migratoria** lo que tuvo un efecto negativo en las percepciones mutuas.
- **Intereses externos:** África se convirtió en un "nuevo escenario de competencia de grandes potencias", con China y Rusia expandiendo su influencia y persiguiendo intereses geopolíticos que podían ir en detrimento de la soberanía africana y la seguridad europea
- **Déficit de financiación y movilización interna.** Muchos Estados miembros de la UE no cumplieron con el objetivo del 0,7% del PIB para las ayudas al desarrollo e incluso redujeron sus contribuciones.
- **Acuerdos de Asociación Económica:** Estos acuerdos no promovieron la integración regional ya que la UE priorizaba acuerdos bilaterales, lo que generaba fricciones con las Comunidades Económicas Regionales de África.

3.2 Nueva Estrategia Global (2020 – actualidad). Esta fase se caracteriza por un intento renovado y más ambiciosos de redefinir la relación entre la Unión Europea y África cuyo objetivo central fue establecer una verdadera asociación geopolítica más ambiciosa y equitativa.

La Comunicación conjunta de la Comisión Europea y del Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, de marzo de 2020, titulada «Hacia una estrategia global con África» sentó las bases para un nuevo impulso en la asociación. La UE reconoció la creciente competencia de otros actores globales en África y reconoció la necesidad adaptar sus relaciones con África. **La 6ª Cumbre UE-UA** de febrero de 2022 adoptó una Declaración Final con diez compromisos principales y el "Paquete de Inversiones África-Europa Global Gateway" con el objetivo de movilizar al menos 150.000 millones de euros en inversiones para 2027. El nuevo **Acuerdo de Asociación UE-OEACP (Post-Cotonú)**, publicado en 2023, busca una asociación política reforzada que genere resultados mutuamente beneficiosos, alineada con los ODS y el Acuerdo de París. Se subraya la necesidad de una relación basada en la responsabilidad compartida, la solidaridad, la reciprocidad y el respeto mutuo, y de superar la dinámica de "donante-receptor". Se busca una mayor regionalización y enfoques flexibles adaptados a las particularidades de cada país.

Las **actuales relaciones entre África y Europa** estuvieron marcadas por un cambio de estrategia condicionada por diferentes acontecimientos que ha obligado a realizar ajuste de manera continua:

- **Impacto del COVID-19:** La pandemia (a partir de 2019-2020) puso de manifiesto la interconexión y la "vulnerabilidad común". La respuesta de la UE a través del enfoque "Equipo Europa" fue una "señal primordial y auténtica de solidaridad". La crisis impulsó la necesidad de una asociación centrada en el desarrollo humano, sistemas sanitarios robustos, igualdad de género, crecimiento sostenible y transiciones verde y digital.
- **Guerra en Ucrania y divergencias:** La invasión rusa de Ucrania (2022) expuso "divergencias políticas" entre la UE y la UA. Si bien el tema generó debate en la UA, el Fondo Europeo de Apoyo a la Paz se utilizó "casi exclusivamente" para Ucrania, generando "frustraciones en el lado africano" y nuevos desafíos para la asociación en paz y seguridad.
- **Refuerzo de la agenda africana:** La nueva estrategia buscó reflejar las prioridades africanas, principalmente la Agenda 2063 de la Unión Africana. La UA finalizó su propia estrategia para la UE en 2022.
- **Desafíos persistentes:** A pesar de los esfuerzos, persisten problemas como la deuda insostenible, los flujos financieros ilícitos, y la necesidad de una mejor comunicación estratégica de la UE en África para contrarrestar narrativas de otros actores.
- **Énfasis en inversión sostenible:** El Paquete de Inversiones Global Gateway busca movilizar recursos hacia áreas clave como infraestructuras, energías renovables y transformación digital, con un fuerte enfoque en la sostenibilidad y la participación del sector privado.

El Acuerdo Post-Cotonú (2023) y la nueva estrategia de la UE con África reagrupan y actualizan las áreas temáticas de cooperación. Aunque no se nombran exactamente ocho, se abarcan los mismos conceptos con un lenguaje más estratégico y un enfoque renovado. El Protocolo Regional de África del Acuerdo de Asociación establece seis áreas clave de cooperación que se superponen y expanden sobre las ocho áreas originales:

1. Crecimiento económico y desarrollo inclusivos y sostenibles: Esta área abarca comercio, inversión, infraestructura y empleo. Las partes promoverán la transformación económica estructural, la diversificación y la creación de empleos dignos. Se apoyará la integración económica regional y continental, incluyendo la implementación del AfCFTA, así como inversiones en infraestructuras clave (energía, transporte, conectividad digital) alineadas con el Programa para el Desarrollo de Infraestructuras en África (PIDA). Se promoverá un entorno empresarial favorable para la inversión sostenible y el desarrollo del sector privado, con atención especial a las micro, pequeñas y medianas empresas (pymes), mujeres y jóvenes emprendedores. También se incluye la movilización de inversiones responsables y sostenibles, y la promoción de la responsabilidad social corporativa. Se busca una mejor gestión de los mercados de productos básicos y transparencia.

2. Desarrollo humano y social: Las partes se esforzarán por erradicar la pobreza, luchar contra la desigualdad y lograr la igualdad de género. Se buscará el acceso universal a servicios sociales de calidad como educación, salud, agua y saneamiento. Se enfatiza la inversión en capital humano y el desarrollo de capacidades para la empleabilidad de jóvenes. Se promoverán sistemas de salud universales y el fortalecimiento de sistemas nacionales de salud. Se contempla la cooperación en ciencia y tecnología para el desarrollo económico y social, incluyendo la explotación de tecnologías espaciales.

3. Medio ambiente, gestión de los recursos naturales y cambio climático: Las partes se comprometen a acciones ambiciosas para mitigar y adaptarse al cambio climático, proteger y mejorar el medio ambiente, y gestionar los recursos naturales de manera sostenible. Esto incluye la implementación del Acuerdo de París, la reducción de la pérdida de biodiversidad, la promoción de economías circulares, y el apoyo a energías limpias y sostenibles. También se abordará la gestión de residuos y químicos peligrosos. Se reconoce el papel del cambio climático como "multiplicador de amenazas" para la paz y seguridad.

4. Paz y seguridad: Las partes buscarán la resolución pacífica de conflictos, con un enfoque integrado que abarca prevención, alerta temprana, gestión de crisis y consolidación de la paz. Se reforzará la cooperación entre la UA, la UE y las Naciones Unidas. Se intensificará la lucha contra el terrorismo, la delincuencia organizada, la proliferación de armas pequeñas y ligeras, y se mejorará la ciberseguridad y la lucha contra la ciberdelincuencia. Se apoyará la Arquitectura Africana de Paz y Seguridad (APSA).

5. Derechos humanos, democracia y gobernanza: Se promoverán sociedades resilientes basadas en instituciones responsables, eficaces y transparentes, respetando los derechos humanos, las libertades fundamentales y el Estado de Derecho. Se buscará la igualdad de género. Se enfatizará la lucha contra la impunidad y la buena gobernanza fiscal, incluyendo la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales. Se fortalecerán los sistemas judiciales y la administración pública.

6. Migración y movilidad: Se adopta un enfoque integral y equilibrado, reconociendo los beneficios de una migración bien gestionada para el desarrollo sostenible. Se intensificará la cooperación en migración legal e irregular, abordando las causas profundas. Se continuará la lucha contra el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, así como el retorno, readmisión y reintegración sostenible. Se reconoce el papel de la diáspora en el desarrollo y se busca reducir los costos de las remesas. También se contempla la movilidad intraafricana.

En resumen, si bien las áreas de cooperación iniciales de la JAES sentaron las bases en 2007, la evolución del panorama global, las lecciones aprendidas de la implementación, y la emergencia de nuevos desafíos (como pandemias, cambio climático acelerado, y la intensificación de la competencia geopolítica) impulsaron una redefinición y un nuevo impulso a la asociación a partir de 2020. La nueva estrategia y el Acuerdo Post-Cotonú buscan una relación más madura, ambiciosa y equitativa, agrupando y actualizando las áreas de cooperación bajo nuevos "pilares estratégicos" con un enfoque más integral y centrado en la apropiación africana de las iniciativas.

La educación en general y la formación profesional en particular dentro del marco geopolítico de Unión Europea con África.

Es precisamente en esta última etapa cuando se produce una reorientación del **papel de la educación en general y la formación profesional en particular en las relaciones entre África y la Unión Europea** convirtiéndola en un **instrumento estratégico fundamental dentro del marco geopolítico de las relaciones entre África y la Unión Europea.**

Con anterioridad a la nueva estrategia adoptada por la Unión Europea en relación con África, la educación en general se consideraba como un elemento fundamental para el desarrollo, centrándose sus esfuerzos en garantizar el acceso básico a la educación primaria en un primer momento y posteriormente la educación superior y formación profesional para la población africana. Pero su consolidación como un instrumento geopolítico en las relaciones UE África se da con la Comunicación conjunta de la Unión Europea titulada “Hacia una estrategia global con África” de marzo 2020, reforzada por el Acuerdo Post-Cotonú.

Las **principales razones de convertir la educación en general y la formación profesional en un instrumento estratégico geopolítico para Europa en África** son:

- **Fomento de la estabilidad y abordaje de las causas profundas de la migración:** África posee la población más joven del mundo, con aproximadamente un millón de africanos incorporándose al mercado laboral cada mes. La falta de empleo y oportunidades impulsa la migración irregular, un desafío complejo para la UE. Al invertir en educación y TVET, la UE busca equipar a los jóvenes con las habilidades necesarias para un trabajo digno y el emprendimiento a nivel local, lo que puede reducir la tendencia a la migración y los desplazamientos forzados. La mejora de los sistemas educativos y la capacitación también contribuyen a la creación de sociedades más resilientes, disminuyendo la fragilidad y la inestabilidad que pueden generar conflictos y movimientos de población.

- **Impulso del crecimiento económico sostenible y la diversificación:** La UE busca fortalecer sus lazos económicos con África para promover una transformación productiva y la resiliencia en la región. La TVET es fundamental para desarrollar una fuerza laboral cualificada que apoye la industrialización, la adición de valor a las materias primas y la diversificación de las economías más allá de los sectores primarios. El apoyo al desarrollo del sector privado local, especialmente a las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), que representan el 95% de las empresas en África, es esencial para la creación de empleo y la recuperación económica. Además, la educación y la TVET son cruciales para la transición energética verde de África, formando en habilidades para empleos verdes, lo que se alinea con los objetivos climáticos de la UE y busca establecer un Pacto Verde África-UE
- **Contrarrestar la influencia de potencias globales competidoras:** África es percibida como un "nuevo escenario de competencia de grandes potencias" como China y Rusia. Al invertir en desarrollo humano y educación, la UE busca reforzar la resiliencia e independencia de los socios africanos, ofreciendo un modelo de asociación basado en valores compartidos, transparencia y gobernanza democrática, en contraste con los intereses puramente geopolíticos de otros actores. Esto forma parte de una estrategia más amplia de la UE para aumentar su papel geopolítico y asegurar la estabilidad y fiabilidad a largo plazo en la región.
- **Fortalecimiento de la asociación y beneficio mutuo:** La UE aboga por una verdadera asociación entre iguales con la Unión Africana (UA), trascendiendo una relación de donante-beneficiario. El apoyo a la educación y la TVET, en línea con la Agenda 2063 de la UA y la Estrategia Continental de Educación para África (CESA), demuestra un compromiso con las prioridades definidas por África. Esta colaboración incluye el intercambio de conocimientos y experiencias, programas de movilidad (como Erasmus+), y el fomento de lazos culturales, fortaleciendo las relaciones entre los continentes y sus pueblos. También busca fortalecer las instituciones africanas, considerándolas clave para la integración y el desarrollo del continente

- **Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2063:** Tanto la UE como la UA están comprometidas con los ODS de la ONU, especialmente el ODS 4 (educación de calidad). El apoyo de la UE a la educación en África se enmarca explícitamente dentro de este marco global, reforzando el multilateralismo y las responsabilidades compartidas frente a los desafíos globales. El Paquete de Inversiones Global Gateway (de al menos 150.000 millones de euros), que incluye un paquete de educación, representa un compromiso financiero concreto para estos objetivos compartidos.

En resumen, la educación y la TVET actúan como un instrumento geopolítico multifacético para Europa en África, promoviendo el desarrollo económico, la estabilidad social y la buena gobernanza, lo que a su vez ayuda a abordar desafíos como la migración y a contrarrestar la influencia de potencias rivales, todo ello mientras se fortalece una asociación basada en objetivos globales compartidos.

Los **objetivos principales de la UE en este ámbito** son los siguientes:

- **Impulsar el desarrollo humano y económico sostenible:** La educación se sitúa en el centro de la estrategia UE-África para garantizar que nadie se quede atrás, priorizando la lucha contra la pobreza, las desigualdades y la discriminación. Se reconoce que África tiene la población más joven del mundo y que invertir en educación y TVET es esencial para transformar su potencial demográfico en crecimiento económico y progreso. Esto incluye el objetivo de crear empleo digno y la diversificación de las economías. La TVET es vista como un catalizador para una revolución de habilidades que apoye el desarrollo sostenible y la justicia social en África.
- **Abordar las causas profundas de la migración y promover la estabilidad:** La falta de empleo y oportunidades impulsa la migración irregular. Al equipar a los jóvenes africanos con las habilidades necesarias para trabajos dignos y el emprendimiento a nivel local, la UE busca reducir la presión migratoria y fortalecer la resiliencia social, contribuyendo a la paz y la estabilidad.

- **Reforzar la resiliencia y la independencia africana frente a la competencia geopolítica:** África es un nuevo escenario de competencia de grandes potencias como China y Rusia. La UE busca reforzar la resiliencia y la independencia de sus socios africanos ofreciendo un modelo de asociación basado en valores compartidos, transparencia y buena gobernanza, en contraste con otros actores. La inversión en desarrollo humano, incluyendo la educación, forma parte de esta estrategia geopolítica para que la UE sea una fuente de estabilidad y fiabilidad en la región.
- **Fomentar la integración regional y continental en África:** La UE apoya activamente la integración regional y continental en África, reconociendo el papel de la Unión Africana (UA) y las Comunidades Económicas Regionales (CER). La TVET es fundamental para esta integración, ya que el éxito de la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA) depende de una fuerza laboral cualificada y de la capacidad de África para participar en actividades de mayor valor añadido.
- **Promover habilidades para el siglo XXI y transiciones (verde y digital):** La UE busca dotar a los jóvenes africanos de habilidades digitales y ecológicas para los empleos del futuro. Esto incluye la capacitación para la transición energética verde de África y el desarrollo de soluciones digitales innovadoras.
- **Alinear con agendas globales y africanas:** Los objetivos de la UE se alinean con la Agenda 2030 de la ONU (ODS), especialmente el ODS 4 sobre educación de calidad, y con la Agenda 2063 de la Unión Africana, que prioriza la educación y el desarrollo de habilidades. La UE busca una asociación basada en las prioridades definidas por África.

Para alcanzar dichos objetivos se implementan un conjunto de actuaciones que se materializan en programas y marcos de cooperación en educación como formación profesional, así como en la dotación de fondos para el desempeño de estas actuaciones.

Programas y marco de cooperación en educación en general y formación profesional, en particular: Estas actuaciones se concretan en:

- **Apoyo a la formación profesional orientada a la demanda:** Se promueven sistemas de formación profesional en asociación con el sector privado para adaptarse a las necesidades de los mercados laborales locales y regionales.
- **Desarrollo curricular y capacitación de docentes:** La UE proporciona fondos para proyectos piloto en países africanos para desarrollar currículos de TVET y capacitar a maestros e instructores. Ejemplos incluyen el apoyo al desarrollo del currículo de Formación Basada en Competencias (CBT) en Ghana con GIZ.
- **Movilidad académica y profesional:** Se fomenta el intercambio de conocimientos y la movilidad entre universidades africanas y europeas, así como programas de intercambio académico para jóvenes (como Erasmus+ y Erasmus para jóvenes empresarios). Otros programas son el Intra-Africa Academic Mobility Scheme y el Young African Leaders Programme.
- **Marcos de cualificaciones y reconocimiento:** La UE apoya el desarrollo de marcos de cualificaciones como el Marco de Cualificaciones Continental Africano (ACQF II), lanzado en julio de 2023, para facilitar la comparabilidad de cualificaciones y el acceso a oportunidades de trabajo y estudio. Se busca la armonización y el reconocimiento mutuo de las cualificaciones a través de la cooperación con Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) y ETF (Fundación Europea de Fundación).
- **Iniciativas para la digitalización de la educación y la formación profesional:** La UE apoya el desarrollo de políticas para mejorar las habilidades digitales y su integración en el sistema educativo. La Iniciativa Panafricana para la Transformación Digital de la Formación profesional y los Sistemas de Desarrollo de Habilidades en África busca escalar estas acciones. El proyecto emblemático de la Unión Africana, la Universidad Virtual y Electrónica Panafricana (PAVEU), también recibe apoyo para aumentar el acceso a la educación terciaria a través de programas basados en tecnología de información y comunicación.

- **Refuerzo de las instituciones educativas y de formación profesional:** Se busca fortalecer las estructuras educativas, especialmente en países frágiles y afectados por conflictos. El programa Capacitación para el Desarrollo de la Educación (CapED) de la UNESCO, apoyado por la UE, proporciona asistencia dirigida y refuerza las capacidades nacionales para reformas educativas basadas en la evidencia. El proyecto Better Education for Africa's Rise (BEAR) también promueve la formación profesional en África Oriental.
- **Diálogo y coordinación con actores clave:** La UE promueve la colaboración con el sector privado, la sociedad civil y las comunidades locales en la definición y evaluación de las estrategias. La Comisión contribuye al Grupo Interinstitucional sobre formación profesional (IAG-TVET) como mecanismo de coordinación para fortalecer la cooperación entre organizaciones internacionales. También se involucra con el Foro de Administradores Fiscales de África (ATAF) para fortalecer la capacidad de las administraciones fiscales nacionales.
- **Promoción de la excelencia y la calidad:** La UE busca mejorar la calidad de los sistemas de formación profesional, los currículos, la formación de formadores y los mecanismos de financiación para hacerlos sostenibles y atractivos. El Marco Europeo de Garantía de Calidad para la Educación y Formación Profesional (EQAVET) es un referente para el desarrollo continuo de la calidad.

Estas acciones demuestran un enfoque multifacético de la UE para aprovechar la educación y la formación profesional como pilares estratégicos de su relación con África, buscando un desarrollo que sea mutuamente beneficioso y contribuya a la estabilidad y prosperidad de ambos continentes en un contexto geopolítico cambiante

Además, para la implantación de estas medidas se requiere de **una financiación sustancial** para desarrollar estos proyectos. La Unión Europea es el mayor donante de África movilizando recursos financieros y no financieros a través de una variedad de instrumentos entre los cuales podemos destacar:

- **Paquete de Inversión Global Gateway África-Europa:** Este fondo se caracteriza en relación a la educación y formación profesional por:
 - Destina al menos 150.000 millones de euros para apoyar la transformación digital, las energías renovables y la educación entre otros.
 - La **Iniciativa de Movilidad Juvenil para África**, en el marco del Global Gateway, busca aumentar el compromiso estratégico entre la UE y África en la educación superior y el desarrollo de habilidades, con un presupuesto de 970 millones de euros

- **Programas emblemáticos de educación y movilidad:** Dentro de estos programas podemos destacar:
 - **Erasmus+:** Se han dedicado 570 millones de euros para África Subsahariana entre 2021 y 2027. Cubre acciones como la Movilidad de Crédito Internacional, la Capacitación en Educación Superior, Erasmus Mundus, Capacitación en TVET y los Intercambios Virtuales en Educación Superior y Juventud.
 - **Alianza Mundial por la Educación** (Global Partnership for Education): La UE, junto con los socios de Team Europe, contribuirá con 700 millones de euros entre 2021 y 2027 para transformar los sistemas educativos y garantizar una educación básica de alta calidad.
 - **Fondo Regional de Maestros:** Un fondo de 46 millones de euros, firmado en el Global Gateway Forum en octubre de 2023, apoyará la implementación de la Iniciativa Regional de Maestros para África, incluyendo políticas y desarrollo profesional para docentes.
- **Iniciativas específicas de formación profesional y desarrollo de habilidades:**
 - **Oportunidades de habilidades e iniciativa formación profesional en África** (Opportunity-driven Skills and VET in Africa): Anunciada en la 6ª Cumbre UE-UA, busca mejorar el acceso a la formación profesional en todo el continente. La Comisión Europea ha proporcionado financiación para proyectos piloto en siete países para desarrollar currículos de formación profesional y capacitar a maestros e instructores. Ejemplos incluyen el apoyo en Etiopía, Togo y Ghana en sectores como agricultura, turismo y manufactura.
 - **ARCHIPELAGO:** Una iniciativa de formación profesional africano-europea financiada por el Fondo Fiduciario de Emergencia de la UE para África (EUTF).
 - **Apoyo a la transformación de la formación profesional:** Se menciona un apoyo de 16 millones de euros por parte del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania y la UE para la transformación de la TVET en Ghana.
 - **CapED (Capacity Development for Education Programme):** Un proyecto de la UNESCO, apoyado por la UE, que proporciona asistencia específica y refuerza las capacidades nacionales para reformas educativas basadas en la evidencia, incluyendo el desarrollo de habilidades para la vida y el trabajo.

- **BEAR (Better Education for Africa's Rise):** Proyecto de la UNESCO que promueve la formación profesional en África Oriental (Etiopía, Kenia, Madagascar, Tanzania, Uganda) mejorando la relevancia, calidad y percepción de los sistemas nacionales de TVET.
- **Inversiones y apoyo al sector privado con componente de habilidades:**
 - **Iniciativa Team Europe "Invertir en Jóvenes Empresas en África":** Con 180 programas que ascienden a 4.600 millones de euros, busca ayudar a jóvenes empresas y emprendedores (especialmente mujeres) a lanzar y hacer crecer negocios sostenibles y crear empleos dignos. Incluye programas como IYBA SEED (22,65 millones de euros), Emprendimiento Femenino para África (38 millones de euros) y Desarrollo del Empleo en Senegal (40 millones de euros). Este se alinea con el énfasis en las PYMES (95% de las empresas en África).
 - **Fondos Europeos para el Desarrollo Sostenible Plus (EFSD+):** Su ventanilla para PYMES enfatiza la alineación con la Iniciativa Team Europe, incluyendo el programa de Invertir en Jóvenes Empresas en África.
- **Otros fondos y mecanismos de cooperación:** Otra financiación proviene de otros fondos generales y no específicos para la educación.
 - **Ayuda Oficial al Desarrollo:** La UE y sus Estados miembros son el principal socio de África en este tipo de ayudas, siendo el mayor donante. La UE insta a la provisión de ayuda en forma de subvenciones en lugar de préstamos para no aumentar la carga de la deuda.
 - **Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional:** Incluye un programa panafricano para abordar los desafíos del continente en su conjunto.
 - **Mecanismos de financiación innovadores:** La UE apoya la exploración de mecanismos como los fondos fiduciarios multidonantes para evitar la fragmentación de la ayuda.
 - **Financiación combinada y garantías:** Se utilizan para atraer financiación privada y corregir deficiencias del mercado, priorizando inversiones en sectores clave como infraestructuras y agricultura.
 - **Apoyo a la gobernanza fiscal y lucha contra los flujos financieros ilícitos:** La UE apoya a los socios africanos para mejorar la gobernanza, luchar contra la corrupción y aumentar la transparencia de sus sistemas financieros y fiscales. Los flujos financieros ilícitos superan los 50.000 millones de dólares anuales, lo que representa el doble de la AOD recibida por África.

La educación en general y la formación profesional en particular dentro de las relaciones entre España y África.

A parte de la estrategia conjunta seguida por la Unión Europea en sus relaciones con África en materia de educación en general y la formación profesional, en particular podemos destacar las actuaciones de sus propios estados miembros. Analizando la **participación de España en las relaciones de la Unión Europea con África** cabe señalar que a partir del año 2024, España ha impulsado una nueva estrategia para con el continente que marca un cambio de calado al adoptar por primera vez un alcance continental, no limitado al África Subsahariana, y prestando una atención especial a la vecindad inmediata de España: el Norte de África y África Occidental. En esta nueva estrategia, **España busca un rol más activo en la política de la UE hacia África**, participando en iniciativas como Global Gateway y la firma del Acuerdo de Samoa (sucesor del Acuerdo de Cotonú). Dentro de esta estrategia, **la educación y la formación profesional persigue los siguientes objetivos:**

- **Generación de oportunidades:** Proporcionar perspectivas atractivas a la población joven africana, fomentando el empleo decente y el emprendimiento.
- **Capacitación y desarrollo de talento:** Incrementar la oferta de habilidades en el continente para impulsar el crecimiento y la productividad, mitigando el desajuste entre la formación de la mano de obra y las demandas del mercado.
- **Prevención de la inestabilidad:** Ofrecer alternativas a la radicalización y la migración irregular, que pueden ser tentadoras ante la falta de oportunidades.
- **Fortalecimiento institucional:** Contribuir a crear sociedades abiertas e inclusivas, así como al desarrollo de sistemas educativos robustos y adaptados a las necesidades africanas.
- **Fomento del conocimiento mutuo:** Tejer redes de conocimiento e intereses entre las instituciones y sociedades españolas y africanas.
- **Proyección cultural y lingüística:** Fortalecer la influencia de España y aumentar los mercados para sus industrias culturales a través de la difusión del español y la cultura

Para alcanzar estos objetivos se han establecido las siguientes actuaciones específicas que giran en torno a cuatro áreas principales:

1. Promoción del español:

- Expansión del Instituto Cervantes: Se ha abierto el primer Instituto Cervantes en África Subsahariana en Dakar (2020). Está prevista su presencia en Angola, y se extenderá el trabajo del Instituto Cervantes de Rabat a Mauritania.
- Lectorados MAEUEC-AECID: Se aumenta el número de profesores en español becados por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEUEC) y la Agencia Española de Cooperación internacional para el Desarrollo (AECID) en universidades africanas, especialmente en las de mayor prestigio.
- Capacitación de profesorado: Se promueve el fortalecimiento de las capacidades de los profesores de español como lengua extranjera en los sistemas educativos africanos, incluyendo "Misiones Académicas" de AECID y Cervantes.
- Uso institucional: Se apoya el uso del español como lengua oficial en la Unión Africana (UA), la CEDEAO (Comunidad Económica de Estados de África Occidental), y se explorará su fomento en la CEEAC (Comunidad Económica de los Estados de África Central) (donde ya es lengua oficial).
- Formación específica: Se organizan cursos intensivos de español para diplomáticos y personal de fuerzas armadas y cuerpos de seguridad africanos en España

2. Programas de becas y movilidad:

- España fomenta la atracción de estudiantes extranjeros hacia sus universidades.
- Programas como África-MED y ASALE (de AECID), Canarias-África (del Gobierno de Canarias), Learn Africa (de la Fundación Mujeres por África) y Erasmus+ (de la UE) ofrecen oportunidades formativas para jóvenes profesionales e investigadores africanos en España.
- Se contempla la reedición del programa de visitantes Raisa para mujeres líderes africanas.
- Se impulsa un programa para empresarios africanos y otro de formación para diplomáticos de países de la CEDEAO

3. Formación profesional:

- Se apoyan centros de formación profesional y escuelas taller de la AECID para mitigar el desajuste entre la capacitación de la mano de obra joven y las demandas del mercado, especialmente en el contexto de las transiciones verde y digital.
- La Cooperación Española apuesta por la formación en el sector cultural a través del programa ACERCA.
- Se incrementa la cooperación educativa en el ámbito de la FP.

4. Cooperación universitaria y científica:

- Se intensifican las relaciones entre universidades españolas y africanas, con apoyo a través de programas de lectorados.
- Se asesora y acompaña a universidades españolas en sus iniciativas de apoyo y capacitación de universidades socias africanas.
- La FIIAPP (Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas) desarrolla proyectos de intercambio institucional para fortalecer marcos regulatorios e instituciones públicas en África, incluyendo la transición económica digital y la ciberseguridad en el Cuerno de África, y políticas de juventud en el Norte de África.
- España apoya iniciativas como GIGA (de UNICEF y la Unión Internacional de Telecomunicaciones) para conectar escuelas a internet en varios países africanos.

5. Cooperación Descentralizada: Las comunidades autónomas y entidades locales, como el Gobierno de Canarias (con las becas Canarias-África), tienen una actividad creciente en este ámbitos

Estos programas educativos y de formación se **financian a través de diversos instrumentos:**

- AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo): Financia lectorados, programas de becas (África-MED, ASALE), y escuelas taller. La AECID también gestiona proyectos de cooperación con contenido migratorio, incluyendo la lucha contra las causas profundas de la migración.

- **Fondos de la UE:** España promueve su participación en programas de la UE como Erasmus+ y otros proyectos europeos de desarrollo de capacidades y movilidad en Educación Superior. El Global Gateway incluye inversiones significativas para el desarrollo de infraestructuras y capacidades.
- **Fondos nacionales:** El nuevo Fondo Español de Desarrollo Sostenible (FEDES) y Fondo para la Promoción del Desarrollo (FONPRODE) tienen como objetivo apalancar recursos adicionales para el desarrollo sostenible. Instrumentos como FIEM, ICO, CESCE y COFIDES ofrecen financiación y cobertura de riesgo para proyectos de inversión de empresas españolas en África, lo que puede indirectamente apoyar la formación y el desarrollo de capital humano.
- **Nuevas iniciativas:** La nueva fundación para la promoción de las relaciones con África se centrará en crear oportunidades académicas y laborales para jóvenes, a través de programas de becas y visitantes.
- **Compromiso de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD):** España ha establecido por ley el objetivo de destinar al menos el 0,7% de la renta nacional bruta a la AOD para 2030, lo que implicará un incremento en la cooperación con países africanos.

En resumen, la estrategia de España hacia África ha evolucionado hacia un enfoque más amplio, ambicioso e integrado, reconociendo la vital importancia de la juventud africana y posicionando la educación y la formación profesional como herramientas clave para el desarrollo sostenible, la estabilidad y la promoción de una migración ordenada y mutuamente beneficiosa.

La educación en general y la formación profesional en particular dentro de las relaciones entre Canarias y África.

Para España, África es una prioridad estratégica y política en consonancia con las estrategias europeas y de organismos multilaterales. En este contexto, y desde el año 2020, las relaciones de Canarias con África se han intensificado y consolidado bajo una visión estratégica de plataforma y hub, buscando no solo la cooperación al desarrollo, sino también el beneficio mutuo a través de la diplomacia económica, la inversión, la formación y la innovación. Esta relación se caracteriza por su enfoque proactivo y su alineación con agendas globales y europeas de desarrollo, impulsada tanto por las administraciones públicas como por el sector empresarial canario. Concretamente a partir del año 2020 la estrategia canaria se alinea más explícitamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y la Agenda 2063 de la unión Africana a la que se une la nueva estrategia integral con África implementada por la Unión Europea que busca un partenariado más regionalizado en áreas claves como el crecimiento económico, el capital, el medio ambiente, la paz y la seguridad y la migración.

Esta nueva estrategia adoptada por Canarias en sus relaciones con África viene determinada por los siguientes documentos marco:

- **II Plan Director de I Cooperación Canaria 2021-2024:** Este documento es un instrumento clave de planificación y orientación que retoma los planes de cooperación tras una década de ausencia, materializando el compromiso de Canarias con la cooperación y la paz internacional según su Estatuto de Autonomía. Fue elaborado mediante un proceso participativo que incluyó ONGD, administraciones públicas, universidades, sindicatos y empresas. El plan destaca la necesidad de una política de cooperación permanente y una mayor especialización en áreas sectoriales como la salud y la educación. También subraya la importancia de mecanismos de evaluación y seguimiento para determinar el impacto real. La cercanía de Canarias a África se considera una ventaja para atraer inversiones vinculadas a la innovación y posicionarse como un "hub" de ayuda humanitaria.

- Planificación Estratégica Canarias-África de la Dirección General de Asuntos Económicos con África (DGAEA) (2022-2023): Este plan define la misión y visión reformuladas de la DGAEA, orientadas a convertir a Canarias en un punto de encuentro relevante para el intercambio de información, formación e innovación con el continente africano, buscando generar crecimiento económico sostenible y soluciones a desafíos compartidos. Los valores de la DGAEA están alineados con los del Gobierno de Canarias, priorizando ODS específicos como la educación de calidad (ODS 4), la igualdad de género (ODS 5), el crecimiento económico (ODS 8), la infraestructura resiliente (ODS 9), la reducción de la desigualdad (ODS 10) y el fomento de alianzas (ODS 17). En este plan se reconoce la necesidad de adaptar la estrategia canaria a la reconfiguración de la diplomacia económica con África, que incluye la creciente influencia de nuevos actores globales como China, India y Rusia.
- Plan de Impulso al Partenariado Canarias-África (2020): Este plan estratégico tiene como objetivos "atraer inversión del continente africano", "reforzar el partenariado empresarial Canarias-África", y "potenciar Canarias como destino para educación, sanidad y ocio"
- Estrategias europeas y nacionales: Incluye los acuerdos suscritos entre Unión Europa y África y los planes implementados por el Gobierno de España.
- Dentro de esta fase las actuaciones giran en torno a:
 - **Impulso de la diplomacia económica y relaciones institucionales.** Se busca posicionar al Gobierno de Canarias, a través de la Dirección General de Asuntos Económicos con África y PROEXCA, como un interlocutor de referencia para fortalecer las relaciones económicas y políticas con África Occidental. Con esta estrategia se pretende fortalecer la red exterior canaria en África (especialmente en Marruecos, Mauritania, Senegal y Cabo Verde, y con planes de expansión a Ghana y Costa de Marfil). Además se promueve la coordinación con la representación diplomática española en África y con instituciones europeas para maximizar las sinergias y el acceso a financiación. Dentro de esta actuación, la Casa África también contribuye a fomentar la confianza entre España y África, y a reforzar el papel de Canarias como plataforma política, económica y logística hacia el continente

- **Fomento del comercio y la inversión:** El objetivo central es atraer la inversión del continente africano hacia Canarias y reforzar el partenariado empresarial Canarias-África. Aunque las inversiones directas desde África hacia Canarias son históricamente escasas, se identifica un fuerte potencial de atracción, especialmente de países como Marruecos y Mauritania. Además, en los flujos comerciales se busca aumentar y consolidar el volumen de exportaciones e importaciones entre Canarias y África, con especial atención a sectores de crecimiento mutuo. Se promueven misiones comerciales y el intercambio de información de valor para el sector privado canario que busca operar en África.
- **Desarrollo sostenible y cooperación territorial:** Con carácter general las actuaciones están alienadas con los objetivos de desarrollo sostenible y con la Agenda 2063 de la Unión Africana. En este contexto Canarias busca reducir la pobreza y la desigualdad, impulsar la sostenibilidad medioambiental y el cumplimiento de los derechos humanos en los países empobrecidos. En esta línea de actuaciones Canarias desarrolla nuevos proyectos de cooperación territorial UE-África, como los programas MAC-INTERREG, que ahora incluyen a Ghana, Costa de Marfil, Gambia y Santo Tomé y Príncipe.
- **Formación, transferencia de conocimiento e innovación:** Se promueve la movilidad de estudiantes, profesores y profesionales entre Canarias y África, buscando fortalecer sus competencias y empleabilidad. Iniciativas como el programa Learn Africa Canarias son un claro ejemplo, ofreciendo formación online a mujeres africanas. En materia de innovación, Canarias busca posicionarse como un referente en I+D+i para el desarrollo de soluciones a problemas comunes con África (como energías renovables, tecnologías del agua, telecomunicaciones, economía azul y salud) y además promueve la transferencia de tecnología y la formación de profesionales en el ámbito sanitario, así como la colaboración en telemedicina.
- **Canarias como hub y plataforma de servicios:** El objetivo es consolidar a Canarias como una gran plataforma logística y de negocios internacional que centralice las relaciones económicas entre Europa, América y África, aprovechando su posición geoestratégica. Se busca reforzar la imagen de Canarias como destino para educación, sanidad y ocio para los residentes africanos, lo que incluye la captación de inversión inmobiliaria y el fomento del turismo de compras. Se impulsa el concepto de Canarias como un "sandbox digital" y "hub tecnológico" para startups y nómadas digitales africanos. En este línea también se busca mejorar la conectividad vía transporte como telecomunicaciones.

- **Gestión de la información estratégica:** La recopilación, elaboración y publicación de información estratégica de alto valor es fundamental para orientar las actuaciones de los agentes canarios y africanos. En este sentido el Observatorio Canarias-África es una herramienta clave para proporcionar información sobre mercados africanos prioritarios, conectividad, directorios empresariales e instrumentos de ayuda a la internacionalización.

En resumen, la estrategia post-2020 se ha centrado en una cooperación más integral y bidireccional, enfocada en el desarrollo sostenible, el fortalecimiento de lazos económicos y la consolidación de Canarias como un socio privilegiado y una puerta de entrada para África en el contexto global, aprovechando su cercanía y experiencia histórica.

Y dentro de estas relaciones, **la educación en general y la formación profesional son pilares fundamentales de la estrategia de Canarias en África** concebidos como instrumento clave **para fortalecer las capacidades locales y generar oportunidades**, lo que a su vez desincentiva la migración irregular. Este pilar pretende alcanzar los **siguientes objetivos** :

- **Fomentar la movilidad** de estudiantes, profesores y profesionales canarios y africanos para la cooperación y transferencia de conocimiento.
- **Impulsar la transferencia de conocimiento y la formación** de profesionales en ámbitos clave como la salud.
- **Promover el español** como lengua en África.
- **Combatir estereotipos sobre África** y ofrecer una visión plural y diversa del continente.
- **Desincentivar la migración irregular** ofreciendo oportunidades de desarrollo en origen.
- **Fortalecer el capital humano** en los países africanos y para las empresas canarias /españolas con presencia en el continente
- **Contribuir al posicionamiento de Canarias como un hub de formación** y un aliado estratégico para el desarrollo africano.

La estrategia se materializa a través de diversas iniciativas y programas:

- **Programa de Becas Canarias-África:** Ofrece becas para que estudiantes africanos cursen estudios en universidades canarias.
- **Programa "Learn Africa Canarias":** Iniciativa financiada por la DGAEA, impartida por universidades canarias y otros centros, con una oferta formativa adaptada a la demanda de mujeres africanas en ámbitos relevantes para las empresas canarias en África.
- **Proyecto "Enseñar África. Una mirada en positivo":** Puesto en marcha desde 2013-2014, busca aportar una nueva mirada y forma de comprender África, reflexionar sobre prejuicios y estereotipos, y conocer la realidad actual del continente. Está dirigido a alumnado y profesorado de todos los niveles educativos en Canarias, promoviendo la investigación y la creación de productos finales que muestren un África plural y diversa. Incluye formación para el profesorado sobre estereotipos y "afropesimismo", intercambios virtuales entre centros canarios y africanos, y exposiciones de producciones escolares.
- **Formación Profesional (FP):** Canarias se posiciona como destino para la FP, buscando atraer talento que pueda trabajar tanto en Canarias como en sus países de origen. Se enfoca en países como Marruecos, Mauritania, Senegal, y Guinea Ecuatorial. Iniciativas como el programa CONFIAFRI (financiado por INTERREG) y la colaboración con instituciones de Cabo Verde y Senegal a través de Erasmus+ fomentan el intercambio de buenas prácticas en FP. El programa "Tierra Firme" en Senegal ha proporcionado formación profesional dual a 244 jóvenes (90% titulados) en sectores económicos clave como turismo, hostelería, textil, construcción, fontanería, electricidad, agricultura y energías renovables, con altas tasas de empleabilidad local gracias a las prácticas en 14 empresas españolas y canarias implantadas en Senegal. Se han realizado proyectos piloto similares en Mauritania (construcción) y Gambia (sanidad, turismo).
- **Formación de formadores:** Mantenimiento y extensión de programas existentes en áreas de interés para los países africanos, como el turismo.
- **Colaboración institucional:** Creación de un comité o red de universidades canarias y africanas para proyectos de movilidad y transferencia de buenas prácticas, y contacto con el sector privado para modelos de mecenazgo.



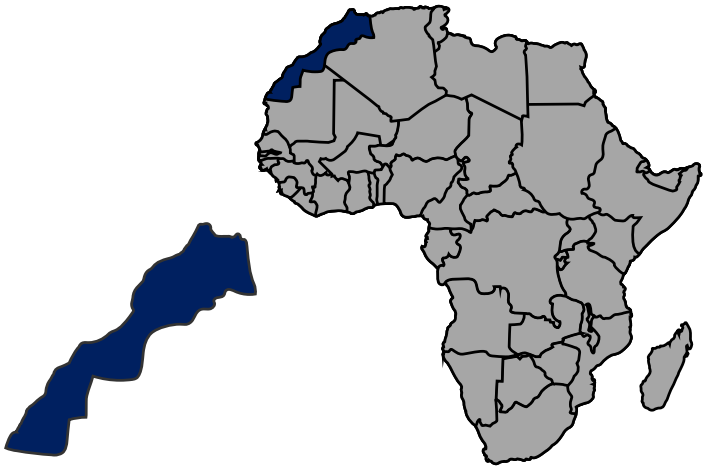
2

**Situación
demográfica,
económica, educativa
y laboral de África**

01



Reino de Marruecos

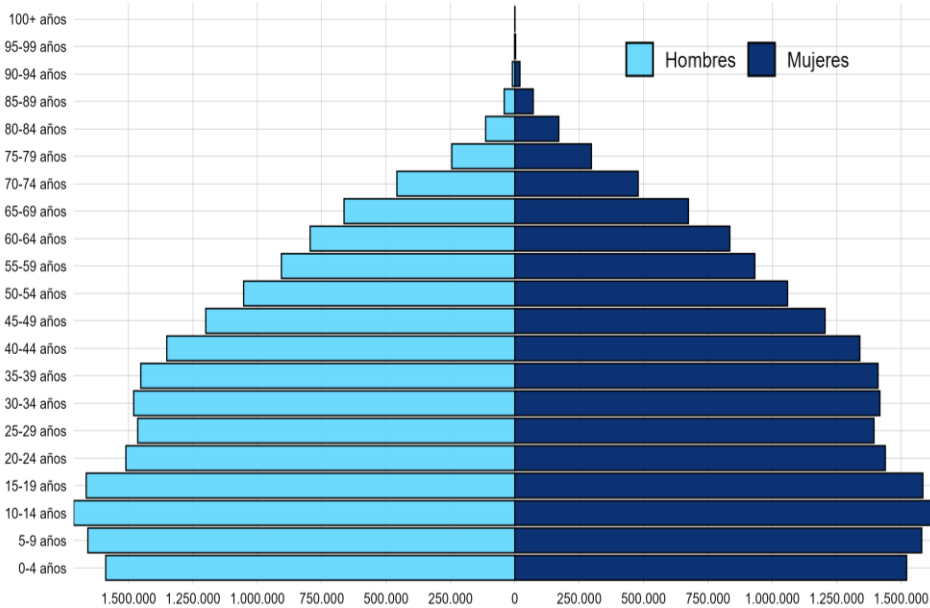


Datos Generales

Nombre Oficial	Reino de Marruecos
Superficie (2020):	446.550 km^2
Población (2024)	37,25 Millones de hab
Densidad poblacional (2024):	83,41 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2023):	0,698/Puesto (120)
Esperanza de vida	75,3 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	65,91%
Rural	34,09%
Tasa de migración neta (2025)	-1,46%
Tasa de fecundidad (2023):	2,21 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2025):	16,1 nacimientos/mil hab

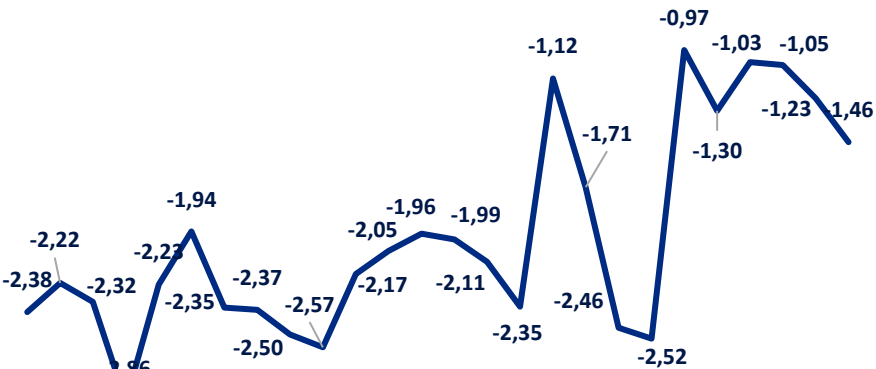
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP y HCP

Estructura Poblacional de Marruecos (2025)



Fuentes: Banco Mundial

Tasa de migración neta (2000-2025)

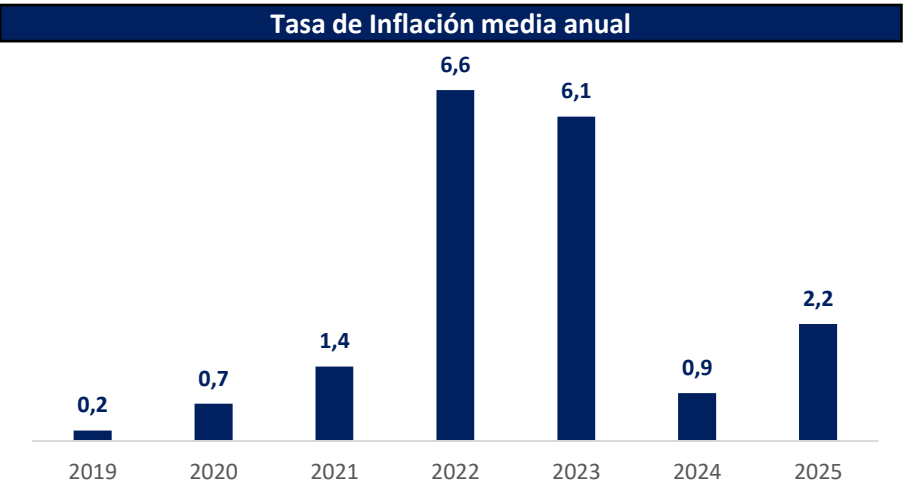
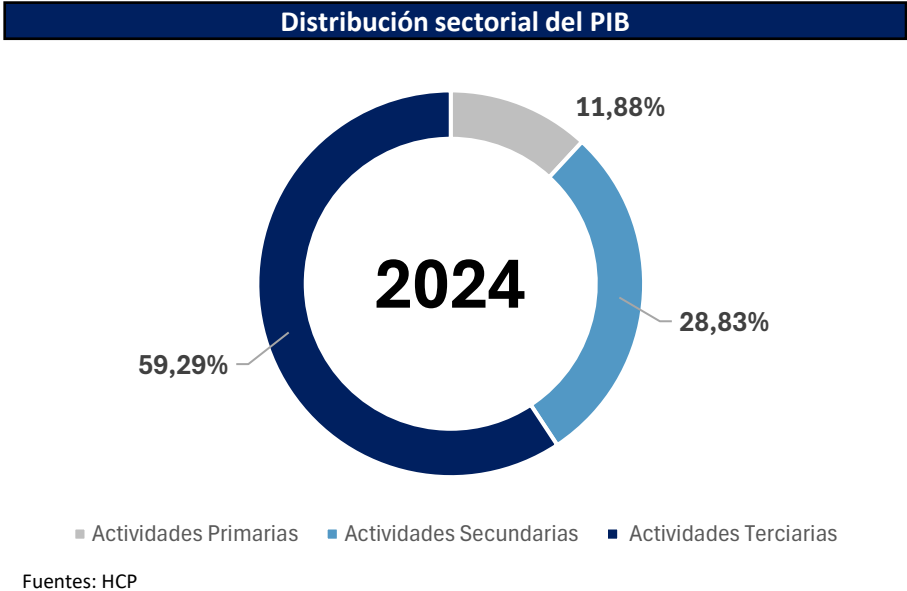


Fuentes: UNDP



Indicador Económicos		Valor
Estructura económica		
PIB a precios corrientes (2024)		155,35 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)		3,20 %
Estructura del PIB (2024)		
	Agricultura	11,88%
	Industria	28,83%
	Servicios	59,39%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)		3.901,4 USD
Pobreza		
Tasa de pobreza		3,9%
Tasa de trabajadores pobres (2024)		0,5%
Tasa de alfabetización		77%
Índice de Gini (2013)		39,5
Precios		
Inflación media anual (2024)		0,90 %
Balanza comercial (miles de dólares USA, 2023)		Importe % variación 23/22
- Exportaciones		42.477.876\$ 0,3%
- Importaciones		70.671.817\$ -3,0%
Inversión Extranjera Directa (2014)		444,7 millones USD
Sector Público		
Gasto público (% del PIB, 2023)		32,77%
Deuda Público % del PIB		75,3%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP y HCP



Fuentes: Fondo Monetarios Internacional

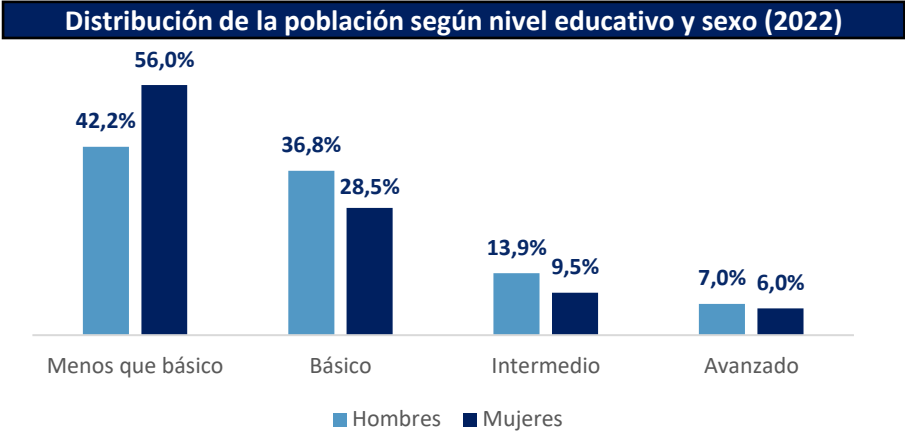


Nivel educativo por sexo (en miles de personas (2022))			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	1.789	954	835
Intermedio	3.205	4987	1319
Básico	8.965	1886	3978
Menos que básico	13.536	5721	7815
Nivel desconocido	7	3	4

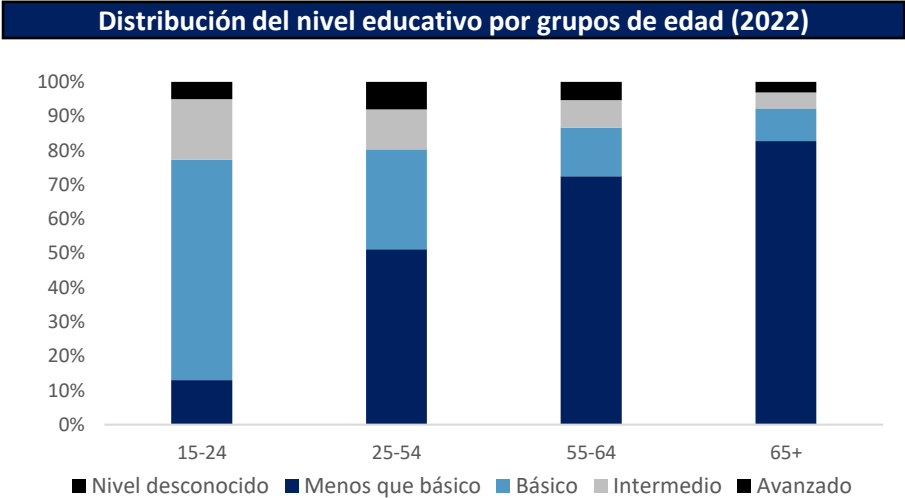
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nivel educativo por grupo de edad (en miles de personas (2022))					
	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Nivel desconocido	1	4	1	1	7
Menos que básico	766	7.719	2.414	2.638	13.536
Básico	3.793	4.395	473	305	8.965
Intermedio	1.039	1.752	265	148	3.205
Avanzado	296	1.216	179	99	1.789

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

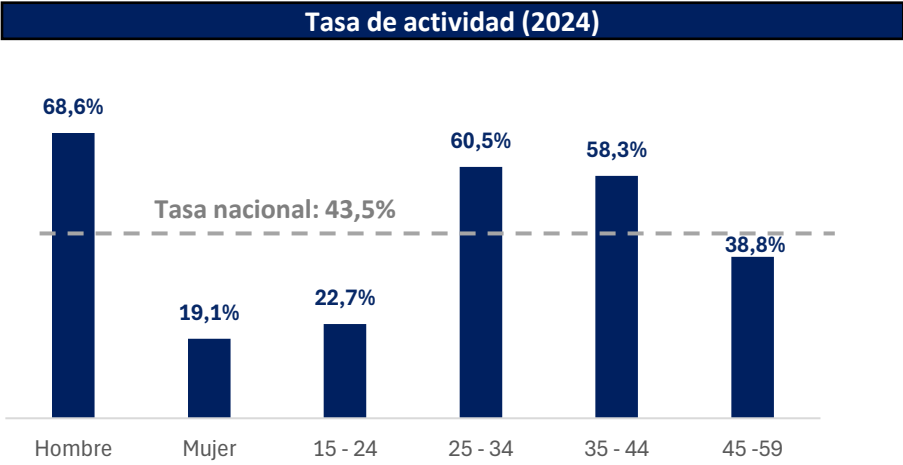


Población y tasa de actividad (2024)		
Grupos	Pob activa	Tasa de Actividad
Total	10.135.299	43,50%
Hombre	7.920.457	68,60%
Mujer	2.244.953	19,10%
15 - 24	1.358.093	22,70%
25 - 34	3.539.618	60,50%
35 - 44	3.081.264	58,30%
45 -59	2.398.209	38,80%

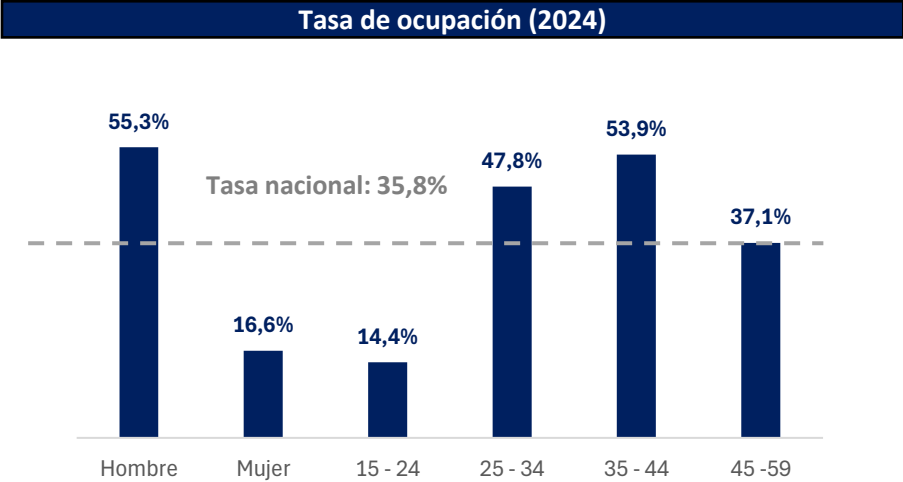
Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)
Notas: Número de personas y tasas

Población y tasa de ocupación (2024)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	8.783.926	35,80%
Hombre	7.001.684	55,30%
Mujer	1.809.432	16,60%
15 - 24	859.673	14,40%
25 - 34	2.796.298	47,80%
35 - 44	2.847.087	53,90%
45 -59	2.290.290	37,10%

Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)
Notas: Número de personas y tasas



Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



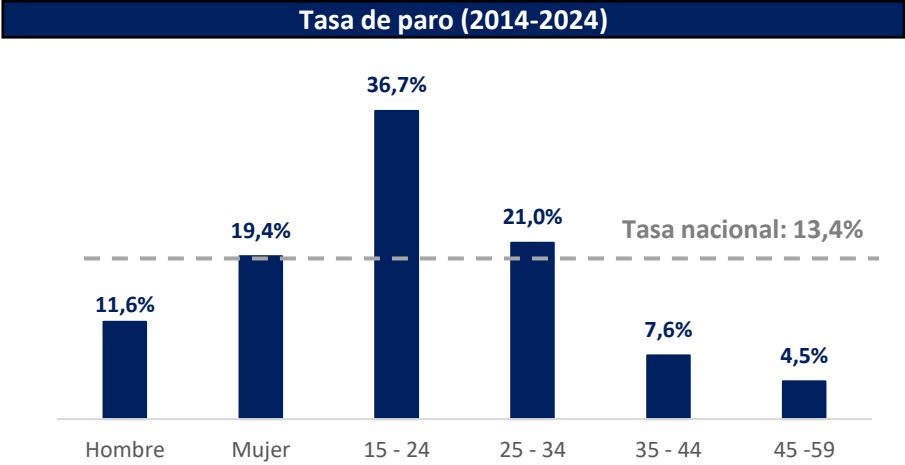
Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Población y tasa de paro (2024)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	1.354.294	13,40%
Hombre	918.773	11,60%
Mujer	435.521	19,40%
15 - 24	498.420	36,70%
25 - 34	743.320	21,00%
35 - 44	234.176	7,60%
45 -59	107.919	4,50%

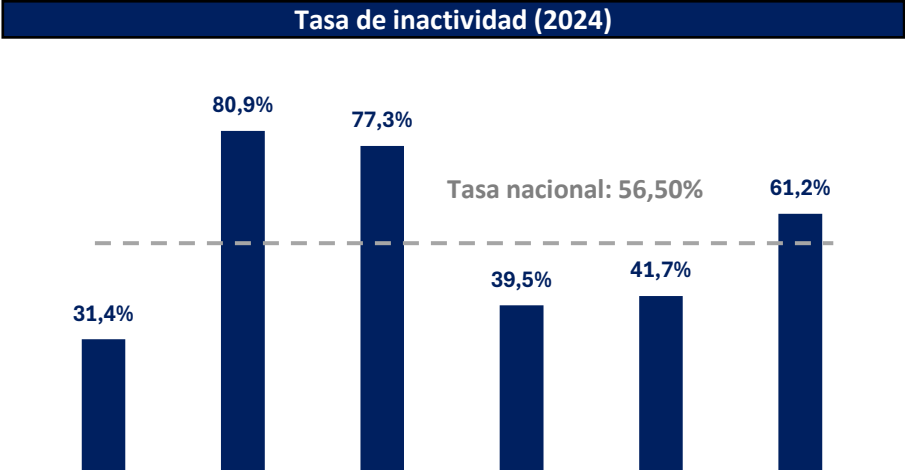
Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)

Notas: Número de personas y tasas



Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)

Población y tasa inactividad (2024)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	13.164.240	56,50%
Hombre	3.625.399	31,40%
Mujer	9.508.730	80,90%
15 - 24	4.624.697	77,30%
25 - 34	2.310.991	39,50%
35 - 44	2.203.923	41,70%
45 -59	3.782.743	61,20%

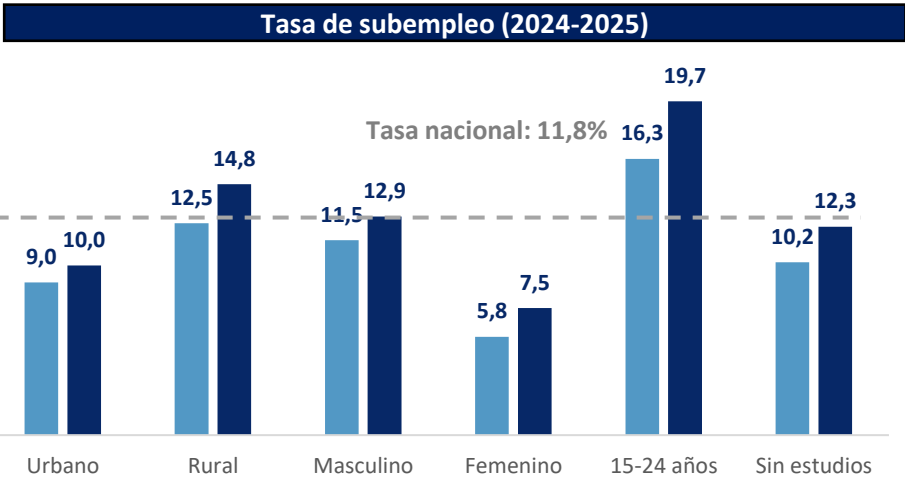


Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Tasa de subempleo por grupos		
Categoría	2024	2025
Urbano	9,0%	10,0%
Rural	12,5%	14,8%
Masculino	11,5%	12,9%
Femenino	5,8%	7,5%
15-24 años	16,3%	19,7%
Sin estudios	10,2%	12,3%
Total	10,3%	11,8%

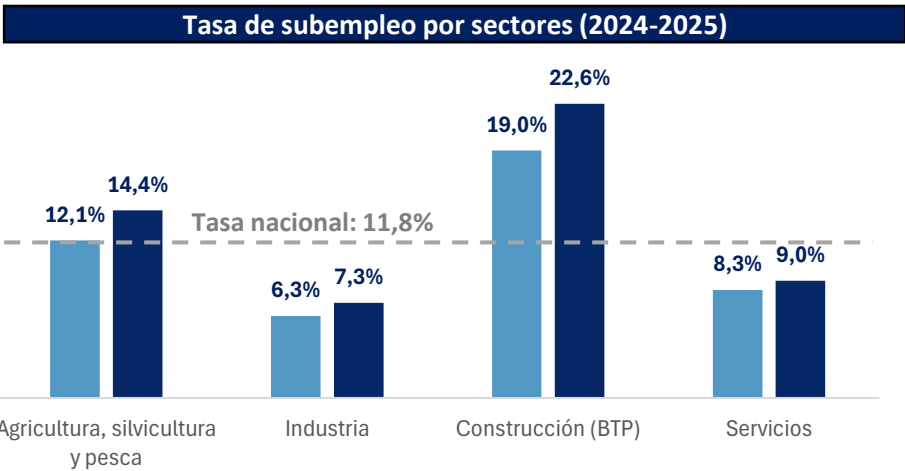
Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP) 2024 2025

Tasa de subempleo por sectores		
Sector	2024	2025
Agricultura, silvicultura y pesca	12,1%	14,4%
Industria	6,3%	7,3%
Construcción (BTP)	19,0%	22,6%
Servicios	8,3%	9,0%
Total	10,3%	11,8%

Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



2024 2025



Desde la perspectiva demográfica, Marruecos tiene una población estimada de 37,2 millones de habitantes. El país presenta una estructura poblacional expansiva con una presencia elevada de los grupos de edad más joven. No obstante, esta estructura poblacional muestra una ligera tendencia a revertir dada la relativamente baja tasa de fecundidad (2,21 hijos por mujer) en comparación con el resto de los países africanos. A ello hay que sumar la pérdida de población como consecuencia de una tasa de migración neta negativa que en el año 2024 se sitúa en el 1,46%. Finalmente, otra característica de la población es su creciente concentración en zonas urbanas que actualmente representa el 65,91% frente al 34,09% de las residentes en zonas rurales.

Desde una perspectiva económica, Marruecos ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 155.350 millones de USD, con un crecimiento anual del 3,2%. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (59,4%) seguido de la industria (28,83%) y finalmente la agricultura (11,9%).

Aunque el PIB per cápita se sitúa en 3.901,4 USD, la distribución de la riqueza presenta desafíos sociales. La tasa de pobreza general es relativamente baja, un 3,9%, pero un 12,7% de la población se encuentra en situación de pobreza relativa y un 12,9% en vulnerabilidad.

En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Marruecos mantiene una inflación baja del 0,9%. El gasto público representa el 32,77% del PIB, y la deuda pública alcanza el 75,3% del PIB.



Desde el punto de vista educativo, el sistema marroquí presenta las siguientes características:

- En el año 2022 la mayoría de la población tenía un nivel educativo bajo. Concretamente el 49,22% tenía un nivel menor al básico y el 32,60% tenía un nivel básico. Solamente el 6,50% tiene un nivel educativo avanzado.
- **Por sexos**, se observa un mayor nivel educativo entre los hombres. Si bien ambos sexos presentan un nivel formativo bajo predominando la formación inferior al nivel básico concretamente el 42,22% entre los hombres y el 56,02% entre las mujeres. También es cierto que entre la población masculina tiene un mayor peso los restantes niveles educativos concretamente en el nivel avanzado asciende a 7,04% frente al 6% de las mujeres.
- **Por edad** se observa una mejora del nivel educativo. Concretamente presenta las siguientes características a destacar:
 - En la población mayor de 55 años predomina el nivel educativo inferior al básico. En el grupo de edad comprendido entre 55 y 64 años representa el 72,45% y entre el grupo de mayores de 65 años representa el 82,67%.
 - Entre la población más joven, esto es entre 15 y 24 años domina la formación básica con el 64,34%.
 - El nivel avanzado también es el más elevado entre los jóvenes donde representa el 8,06% para el grupo de edad entre los 25 y 54 años mientras para el grupo de edad entre 55 y 64 años significa el 5,37% y para mayores de 65 años sólo representa el 3,10% inferior a la media población que se cifra en el 6,50%.



Desde la perspectiva laboral las principales características del mercado laboral marroquí en base a los datos disponibles para el año 2024 son:

- La **tasa de actividad** de la población marroquí asciende al 43,5%, con una notable disparidad de género. Específicamente la tasa de actividad de la población masculina asciende 68,6% frente al 19,1% de las mujeres mostrando la baja tasa de participación femenina en la fuerza laboral. Por edades se observa una tasa de participación superior a la media nacional por parte de los grupos de edad comprendidos entre 25 y 34 años y entre 35 y 44 años.
- La **tasa de ocupación** marroquí asciende al 35,8% siendo superada en cerca de 20 puntos porcentuales por la ocupación de la población masculina, mientras la ocupación femenina es inferior en prácticamente esos mismos 20 puntos porcentuales.
- La **tasa de paro** nacional es del 13,4%, con una incidencia particularmente alta entre los jóvenes de 15 a 24 años (36,7%) y de 25 a 34 años (21%) y las mujeres (19,4%). Mientras en el otro extremo se encuentra la población adulta con tasas claramente inferiores a la media nacional, así para la población entre 35 y 44 años es del 7,6% y para la población entre 45 y 59 años es del 4,5%. Y la población masculina que presenta una tasa del 11,6%.
- La **tasa de inactividad** global es del 56,5% que supone un total de 13,16 millones de personas. Esta inactividad afecta de manera desproporcionada al colectivo femenino (80,9%), lo que subraya la gran proporción de mujeres que no forman parte de la fuerza laboral.
- La **tasa de subempleo** asciende al 11,8%, fenómeno que es elevado en las zonas rurales (12,5%), en la población sin estudios (10,2%) y entre los jóvenes (19,7%). Y finalmente se concentra especialmente en el sector primario (12,1%) y en la construcción (19%).



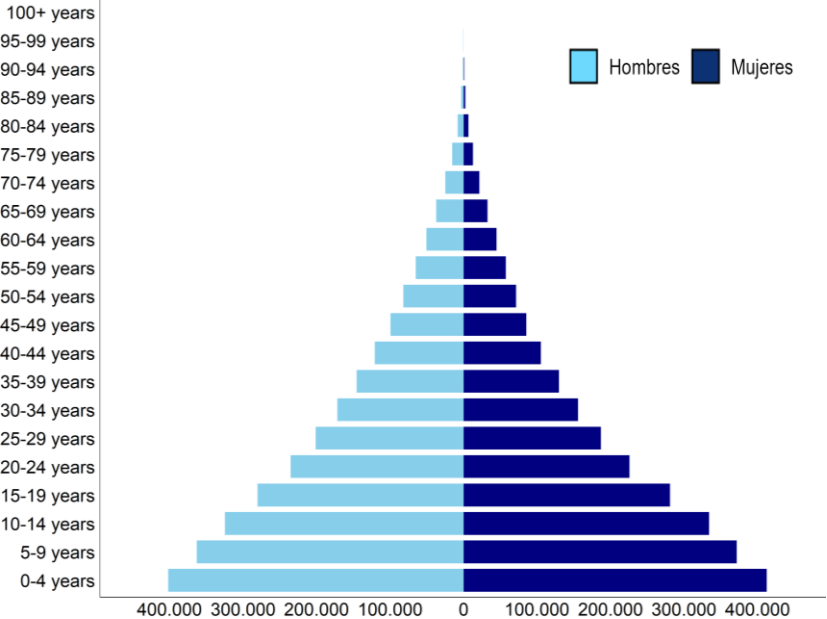
**República Islámica de
Mauritania**



Datos Generales	Dato
Nombre Oficial	Rep. Islámica de Mauritania
Superficie (2020):	1.030.700 km^2
Población (2024)	4,65 Millones de hab
Densidad poblacional (2024):	5 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2024):	0,563/Puesto (163/193)
Esperanza de vida	68 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	57,7%
Rural	42,3%
Migración neta (2025)	-2.185 personas
Tasa de fecundidad (2024):	3,4 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2023):	34 nacimientos/mil hab

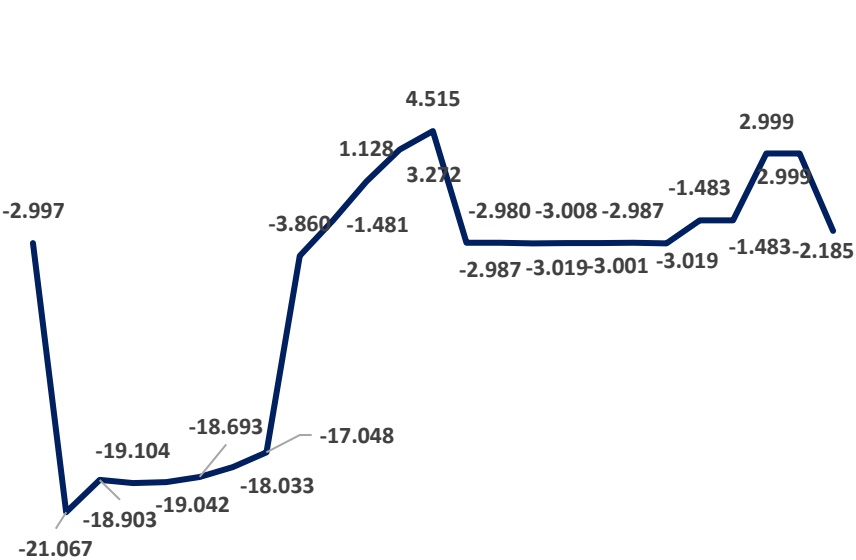
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP

Estructura Poblacional de Mauritania (2024)



Fuentes: Banco Mundial

Migración neta de personas (2000-2024)

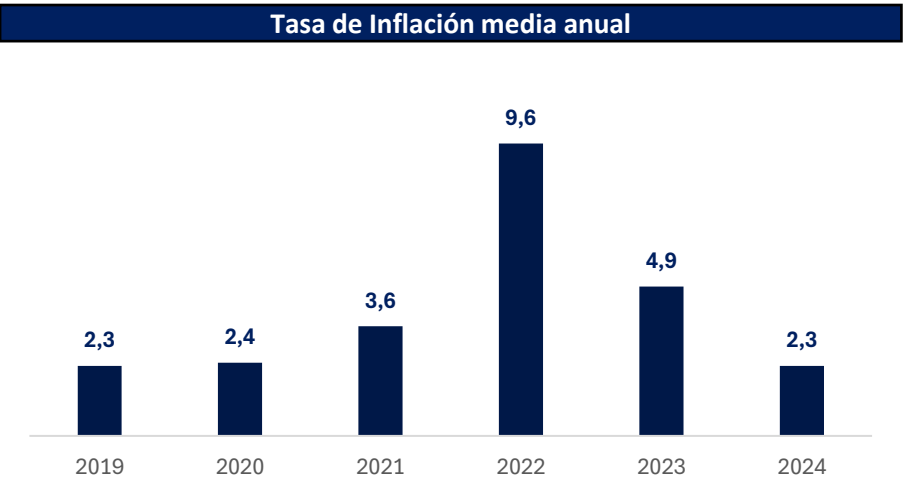
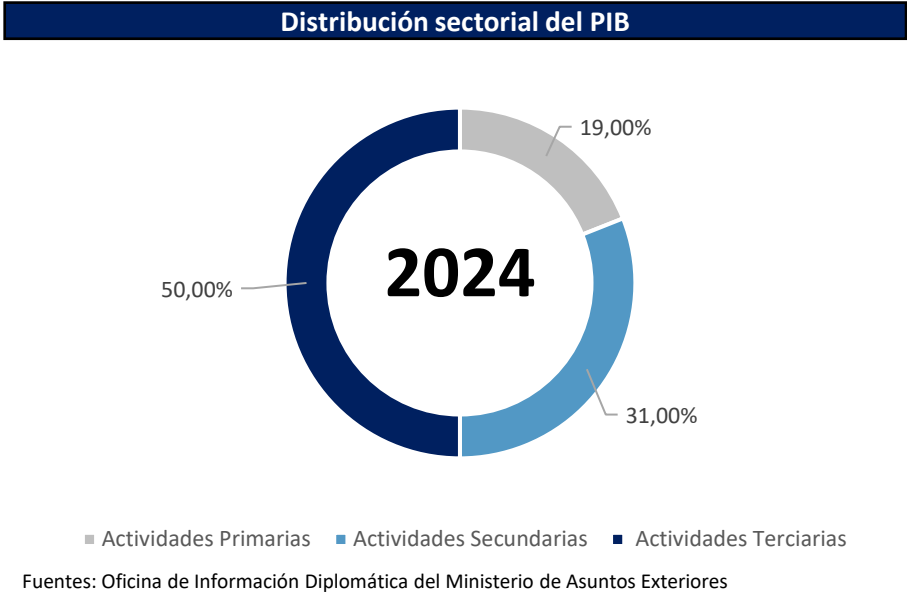


Fuentes: UNDP



Indicador Económicos	Valor
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	10,77 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	4,60 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	19,0%
Industria	31,0%
Servicios	50,0%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	2.362,13 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza	31,8%
Tasa de trabajadores pobres (2024)	7,1%
Tasa de alfabetización	67%
Índice de Gini (2019)	32
Precios	
Inflación media anual (2024)	2,3%
Balanza comercial (2024)	
Importe	
- Exportaciones	63,06 millones €
- Importaciones	846,14 millones €
Inversión Extranjera Directa (2023)	107,66 millones \$
Sector Público	
Gasto público (% del PIB, 2023)	n/a
Deuda Público % del PIB	3,7%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP



Fuentes: Fondo Monetarios Internacional

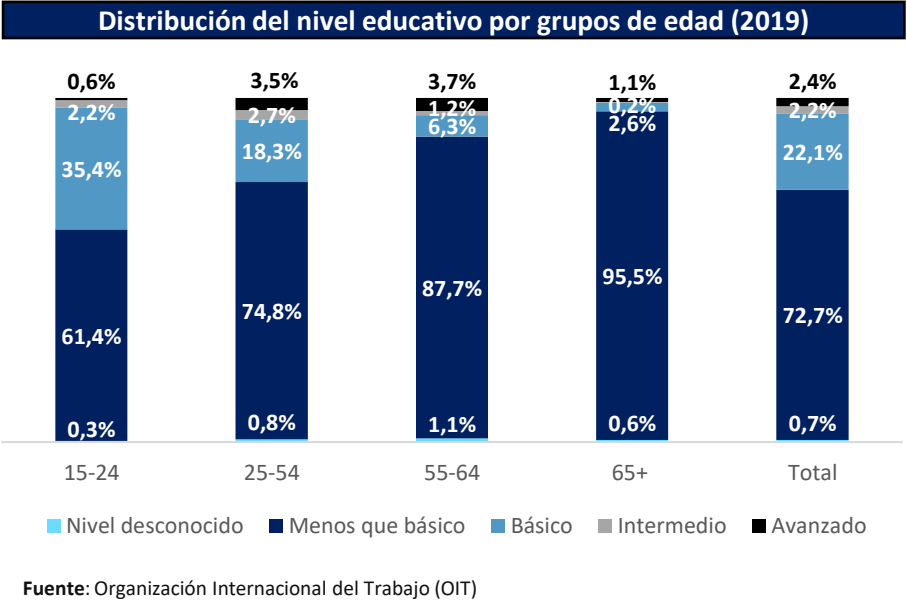
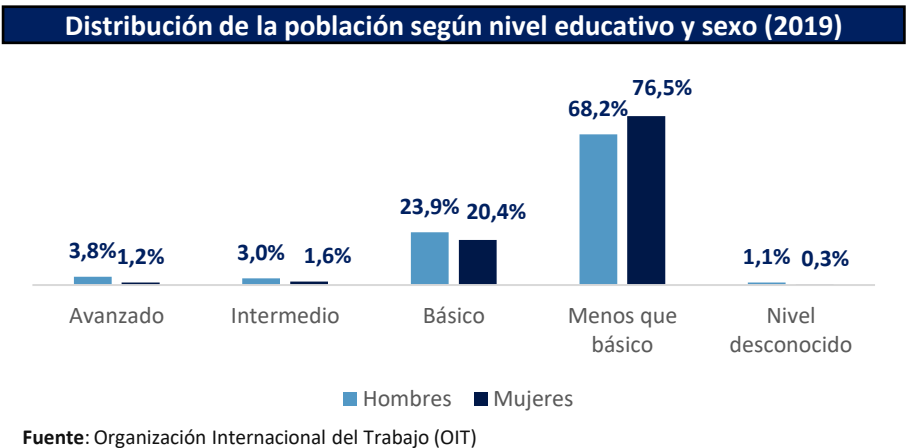


Nivel educativo por sexo (2019)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	55.171	40.078	15.093
Intermedio	52.226	32.226	20.010
Básico	513.589	254.769	257.821
Menos que básico	1.692.179	726.514	965.665
Nivel desconocido	15.152	11.841	3.311

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nivel educativo por grupo de edad (2019)					
	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Avanzado	4.664	42.253	6.408	1.845	55.171
Intermedio	17.187	32.650	2.065	335	52.236
Básico	276.572	222.122	10.736	4.159	513.589
Menos que básico	479.694	907.932	150.083	154.470	1.692.179
Nivel desconocido	2.646	9.577	1.913	1.016	15.152

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



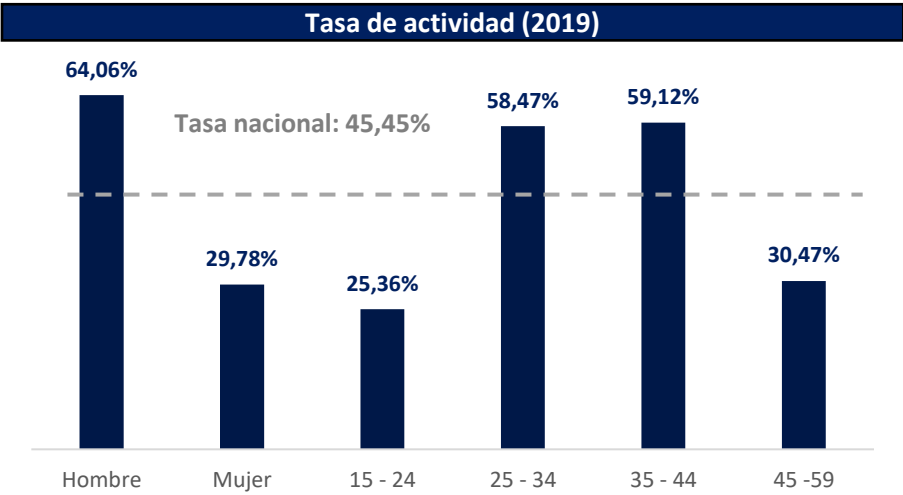


Población y tasa de actividad (2019)		
Grupos	Pob activa	Tasa de actividad
Total	1.058.620	45,47%
Hombre	682.492	64,06%
Mujer	376.492	29,78%
15 - 24	198.025	25,36%
25 - 54	710.077	58,47%
55 - 64	101.213	59,12%
65+	49.306	30,47%

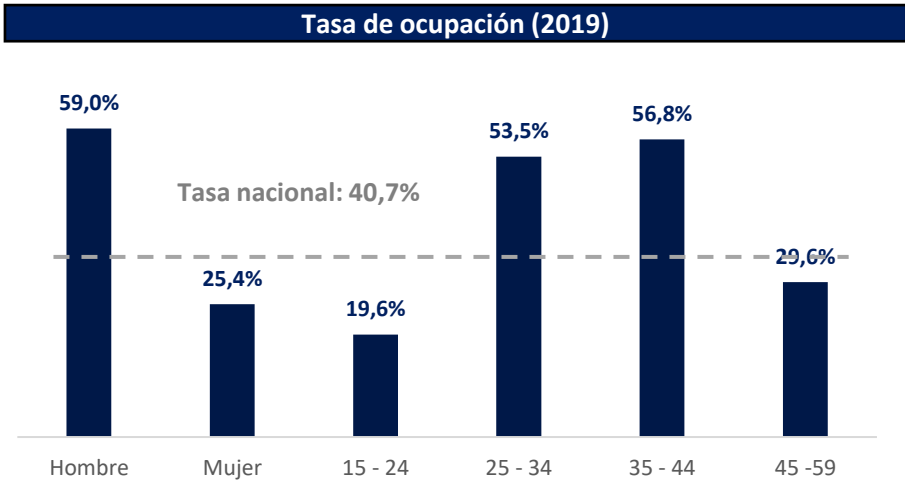
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población y tasa de ocupación (2019)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	948.353	40,73%
Hombre	628.091	58,95%
Mujer	320.250	25,36%
15 - 24	152.945	19,59%
25 - 54	650.198	53,53%
55 - 64	97.312	56,84%
65+	47.898	29,60%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

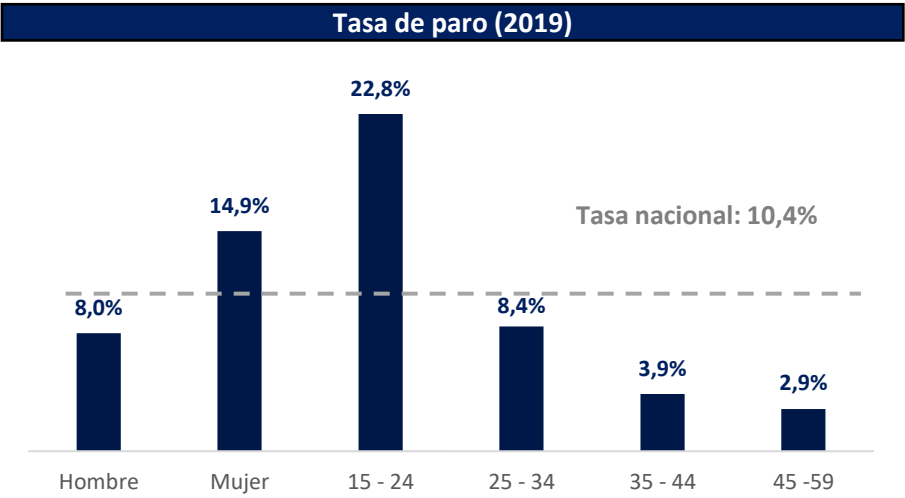


Población y tasa de paro (2019)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	110.267	10,42%
Hombre	54.401	7,97%
Mujer	55.867	14,85%
15 - 24	45.080	22,76%
25 - 54	59.879	8,43%
55 - 64	3.901	3,85%
65+	1.408	2,86%

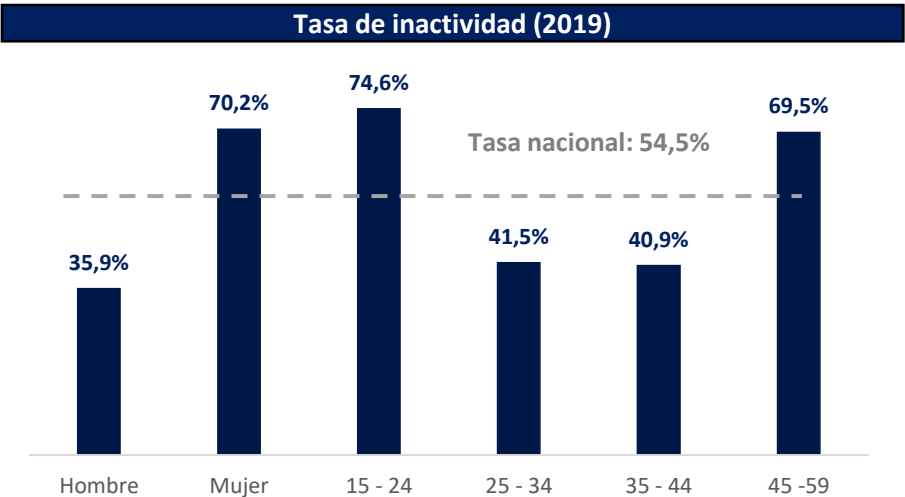
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población y tasa inactiva (2019)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	1.269.707	54,5%
Hombre	382.936	35,9%
Mujer	886.783	70,2%
15 - 24	582.738	74,6%
25 - 54	504.457	41,5%
55 - 64	69.992	40,9%
65+	112.519	69,5%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

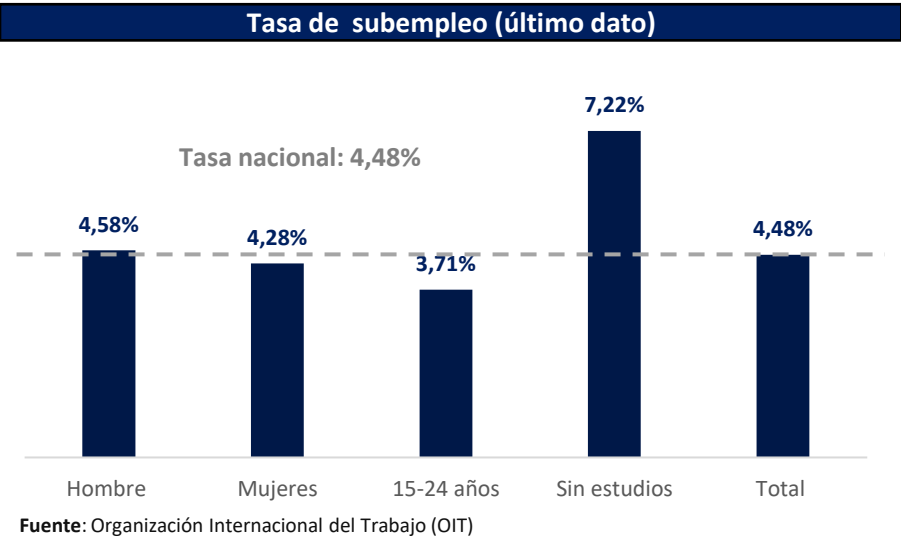


Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



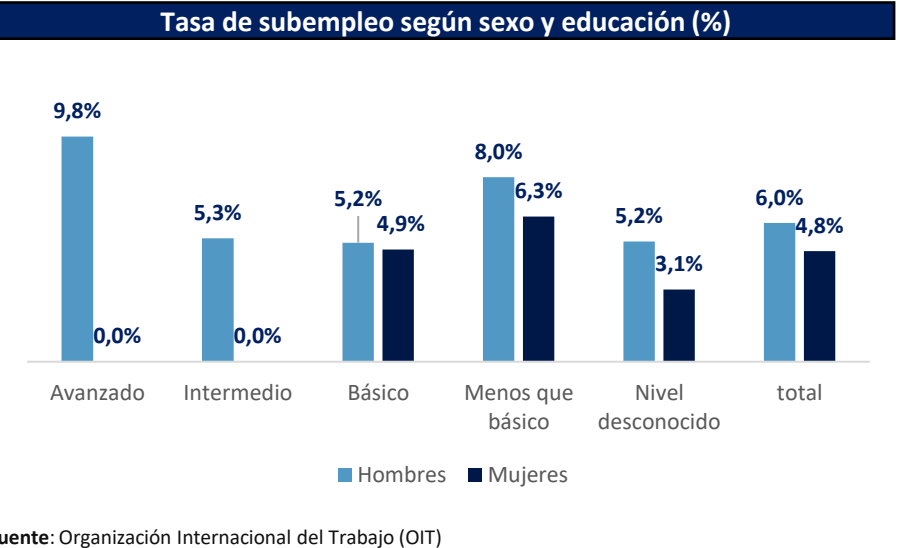
Subempleo por grupos de edad y sexo		
Grupo	Pob subempleada	Tasa de subempleo
Hombre	28.758	4,58%
Mujeres	13.717	4,28%
15-24 años	5.672	3,71%
Sin estudios	13.200	7,22%
Total	42.475	4,48%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Subempleo por sexo y nivel educativo			
	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	3.914	0	4.959
Intermedio	1.723	0	2.402
Básico	13.151	12.556	25.936
Menos que básico	58.157	60.750	122.091
Nivel desconocido	616	104	684

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



En el año 2024, Mauritania tiene una **población** estimada de 4,65 millones de habitantes. El país presenta una estructura poblacional marcadamente expansiva con una elevada presencia de los grupos de edad más joven, como se refleja en su pirámide poblacional. Esta estructura se ve reforzada por una alta tasa de fecundidad, que en 2024 se sitúa en 3,4 hijos por mujer. A ello hay que sumar la pérdida de población como consecuencia de una tasa de migración neta negativa, que para el año 2025 se estima en 2.185 personas. Finalmente, otra característica de la población es que una parte importante sigue viviendo en zonas rurales que actualmente representa el 42,3%, frente a el 57,7% que reside en zonas urbanas.

Desde una perspectiva económica, Mauritania ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 10.770 millones de USD, con un crecimiento anual del 4,60% en 2024. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (50,0%), seguido de la industria (31,0%) y finalmente la agricultura (19,0%). Aunque el PIB per cápita se sitúa en 2.362,13 USD, la distribución de la riqueza presenta desafíos sociales. La tasa de pobreza general es elevada, un 31,8%, y un 7,1% de los trabajadores se encuentra en situación de pobreza.

En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Mauritania mantiene una inflación media anual del 2,3% y la deuda pública alcanza el 3,7% del PIB.

Desde el punto de vista educativo, el sistema mauritano presenta las siguientes características:

- En el año 2019, la mayoría de la población tenía un nivel educativo bajo. Concretamente, el 72,7% tenía un nivel menor al básico y el 22,1% tenía un nivel básico. Solamente el 2,4% de la población total posee un nivel educativo avanzado.
- **Por sexos**, se observa un mayor nivel educativo entre los hombres. Si bien en ambos sexos predomina la formación inferior al nivel básico (concretamente un 68,2% entre los hombres y un 76,5% entre las mujeres), también es cierto que entre la población masculina tienen un mayor peso los restantes niveles educativos. Por ejemplo, en el nivel avanzado, la tasa asciende a 3,8% para los hombres frente al 1,2% de las mujeres.
- **Por edad**, los datos de 2019 observan una mejora del nivel educativo en las generaciones más jóvenes. Concretamente, presenta las siguientes características a destacar:
 - En la población mayor de 55 años predomina de forma abrumadora el nivel educativo inferior al básico. En el grupo de edad comprendido entre 55 y 64 años representa el 87,7% y entre el grupo de mayores de 65 años asciende al 95,5%.
 - Entre la población más joven, esto es, entre 15 y 24 años, domina la formación básica con el 61,4%, una mejora sustancial en comparación con los grupos de mayor edad.
 - Finalmente, y en contraste con la mejora general del nivel básico, se observa que la formación avanzada presenta su mayor incidencia en la población de 55 a 64 años (3,7%), superando a los grupos más jóvenes. De hecho, el porcentaje de población con estudios avanzados en el grupo de 15 a 24 años es el más bajo de todos, con tan solo un 0,3%.

Desde la perspectiva laboral, las principales características del mercado laboral mauritano, en base a los datos disponibles, son:

- La **tasa de actividad** de la población mauritana asciende al 45,47%, con una notable disparidad de género. Específicamente, la tasa de actividad de la población masculina asciende al 64,06% frente al 29,78% de las mujeres, mostrando una menor participación femenina en la fuerza laboral. Por edades, se observa una tasa de participación superior a la media nacional en los grupos de edad comprendidos entre 25 y 34 años (58,47%) y entre 35 y 44 años (59,12%).
- La **tasa de ocupación** mauritana asciende al 40,7%, siendo superada en más de 18 puntos porcentuales por la ocupación de la población masculina (59,0%), mientras la ocupación femenina es inferior en más de 15 puntos porcentuales (25,4%).
- La **tasa de paro** nacional es del 10,4%, con una incidencia particularmente alta entre los jóvenes de 15 a 24 años (22,8%) y las mujeres (14,9%). En el otro extremo se encuentra la población adulta, con tasas inferiores a la media nacional; así, para la población entre 35 y 44 años es del 3,9% y para la población entre 45 y 59 años es del 2,9%. La población masculina presenta una tasa del 8,0%.
- La **tasa de inactividad** global es del 54,5%. Esta inactividad afecta de manera desproporcionada al colectivo femenino (70,2%), lo que subraya la gran proporción de mujeres que no forman parte de la fuerza laboral.
- La **tasa de subempleo** asciende al 4,48%, un fenómeno que es especialmente elevado en la población sin estudios (7,22%). Destaca que, por nivel educativo, el subempleo tiene una incidencia notablemente alta entre los hombres con formación avanzada (9,8%).
- El **subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo** según el nivel educativo muestra que esta afecta de manera desproporcionada a los hombres con un nivel avanzado, donde la tasa alcanza un 9,8%, y a aquellos con un nivel menor que el básico (8,0%). En contraste, no se registra este tipo de subocupación entre las mujeres con nivel educativo avanzado o intermedio.



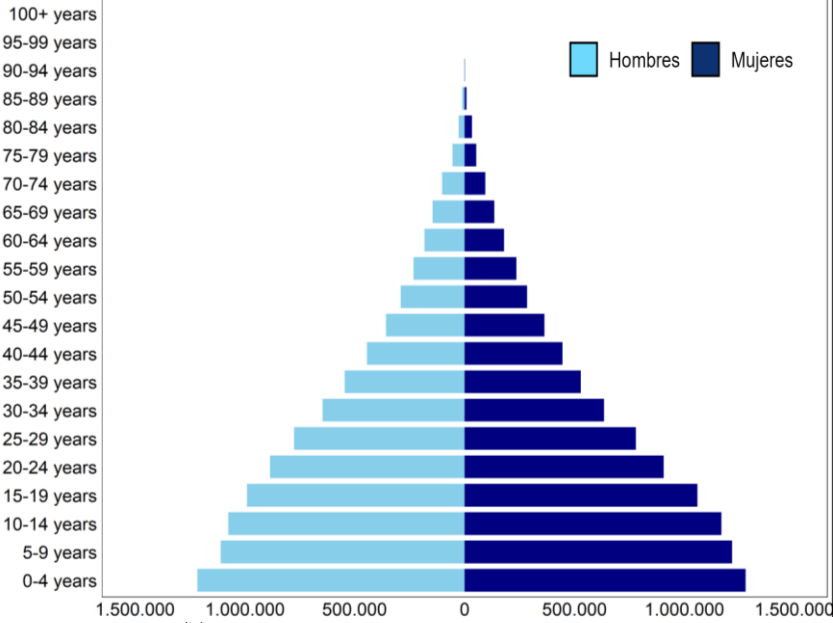
República de Senegal



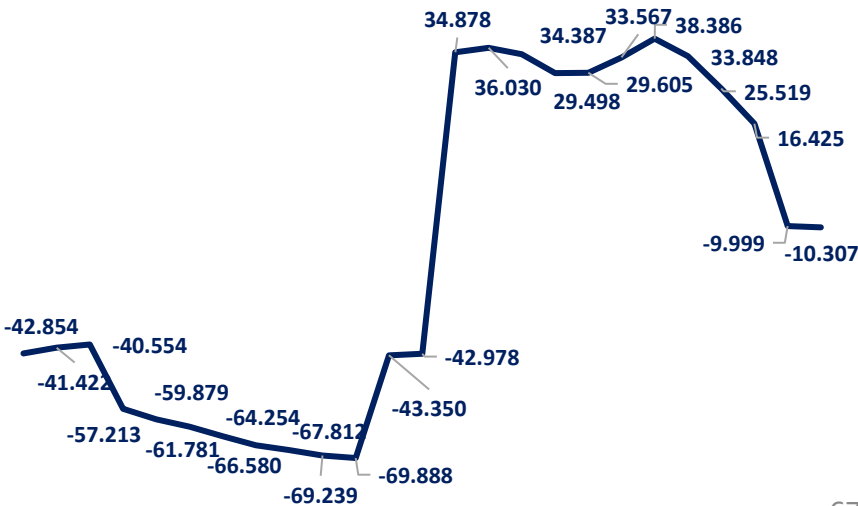
Datos Generales	Dato
Nombre Oficial	República de Senegal
Superficie (2020):	196.710 km^2
Población (2024)	18,50 Millones de hab
Densidad poblacional (2022):	92 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2024):	0,53/Puesto (166/193)
Esperanza de vida (2023)	69 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	46,7%
Rural	53,3%
Migración neta (2025)	-10.307 personas
Tasa de fecundidad (2019):	4,93 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2019):	36,5 nacimientos/mil hab

Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP y ANSD

Estructura Poblacional de Senegal (2024)



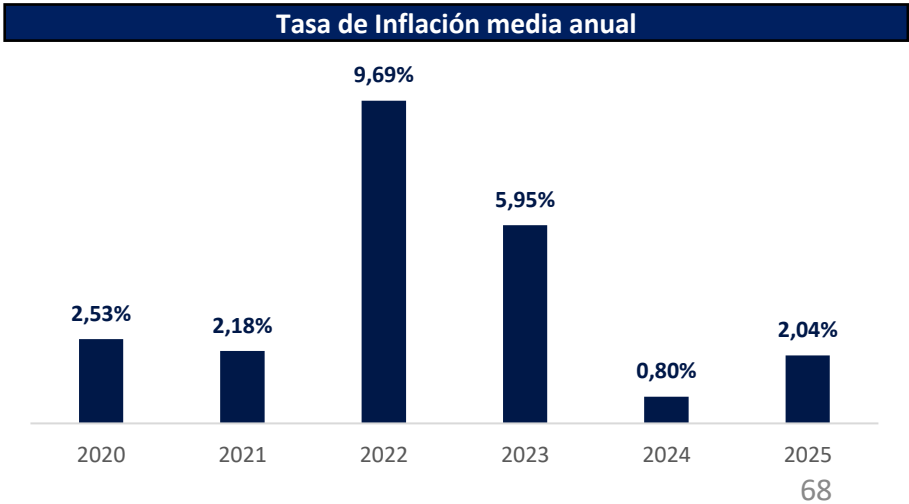
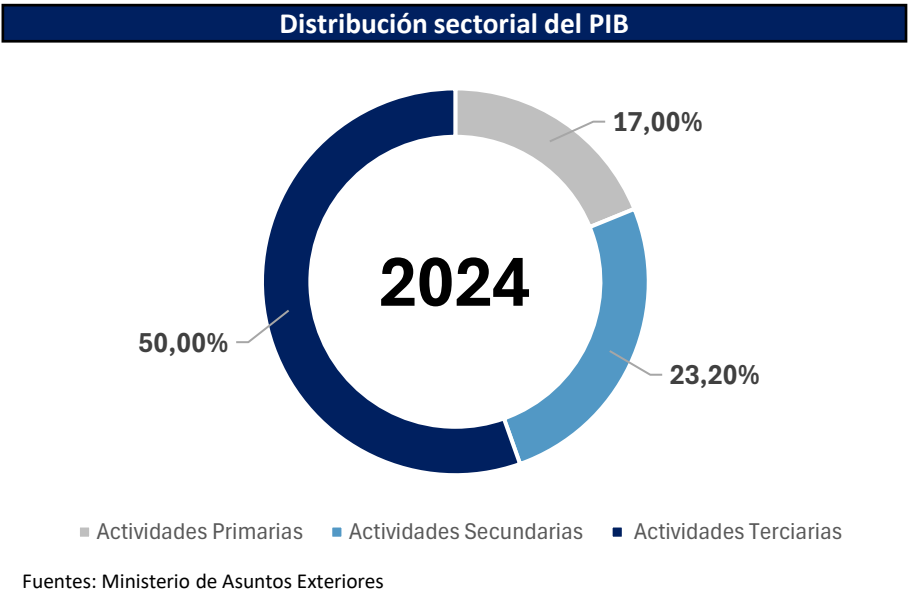
Migración neta de personas (2000-2024)





Indicador Económicos	Valor
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	32,27 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	6,9 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	17%
Industria	23,2%
Servicios	50,0%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	1.744,0 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza (2021)	17,9%
Tasa de Trabajadores pobres (2022)	3,0%
Tasa de alfabetización (2019)	47%
Índice de Gini (2021)	36,2
Precios	
Inflación media anual (2024)	0,80 %
Balanza comercial (miles de dólares USA, 2023)	
- Exportaciones	6.310.485 \$
- Importaciones	11.389.079\$
Inversión Extranjera Directa (2014)	4,79 millones USD
Sector Público	
Gasto público (% del PIB, 2023)	23,6%
Deuda Público % del PIB	107,35%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP



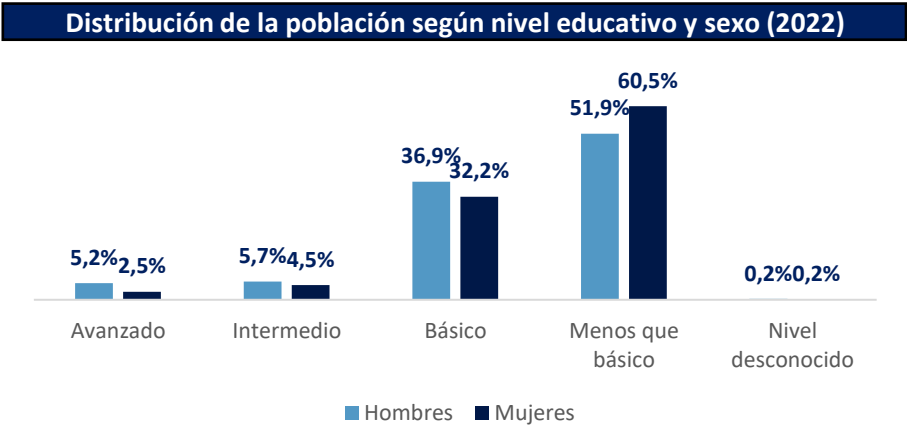


Nivel educativo por sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	391.427	238.555	152.872
Intermedio	533.864	259.871	273.993
Básico	3.633.950	1.694.289	1.939.661
Menos que básico	6.029.062	2.382.457	3.646.605
Nivel desconocido	22.761	11.431	11.330

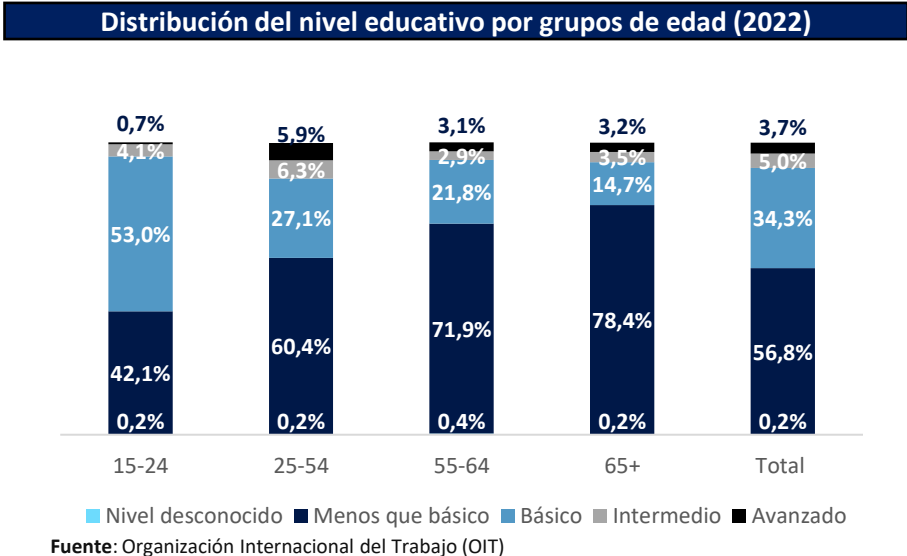
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nivel educativo por grupo de edad (2022)					
	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Nivel desconocido	6.094	11.050	4.095	1.522	22.761
Menos que básico	1.492.577	3.152.046	684.669	699.770	6.029.062
Básico	1.878.586	1.416.706	207.190	131.468	3.633.950
Intermedio	145.736	329.767	27.555	30.806	533.864
Avanzado	24.052	309.311	29.120	28.944	391.427

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



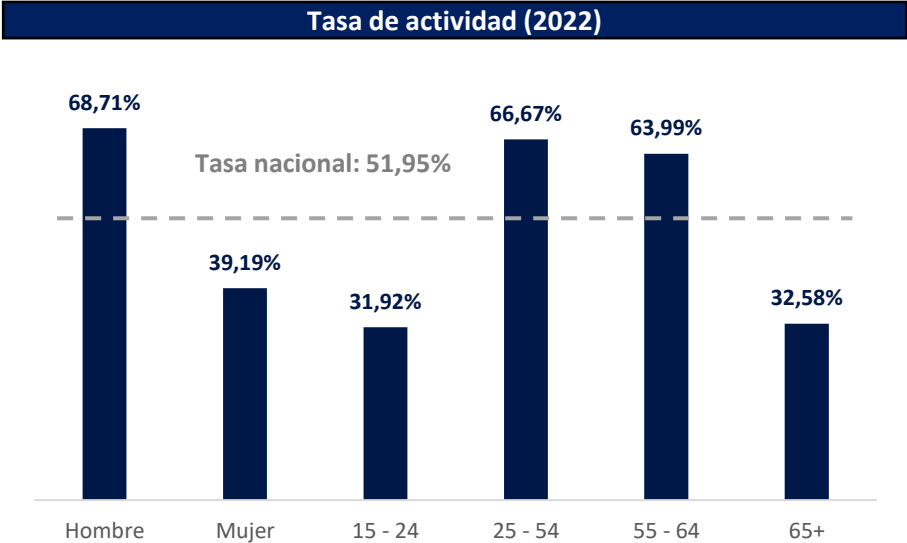
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

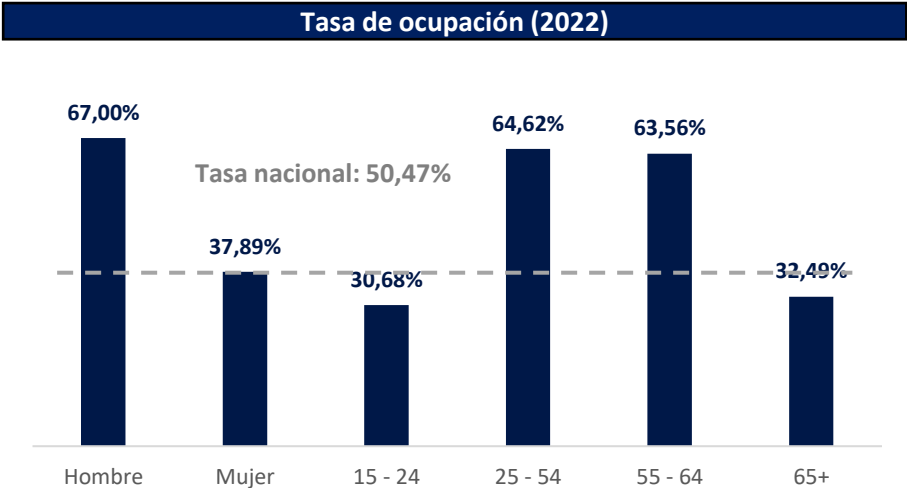


Población activa y tasa de actividad (2022)		
Grupos	Pob activa	Tasa de Actividad
Total	5.512.024	51,95%
Hombre	3.151.226	68,71%
Mujer	2.360.806	39,19%
15 - 24	1.132.323	31,92%
25 - 54	3.479.427	66,67%
55 - 64	609.540	63,99%
65+	290.744	32,58%



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada y tasa de ocupación (2022)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	5.355.656	50,47%
Hombre	3.073.224	67,00%
Mujer	2.282.431	37,89%
15 - 24	1.088.057	30,68%
25 - 54	3.372.193	64,62%
55 - 64	605.470	63,56%
65+	289.936	32,49%



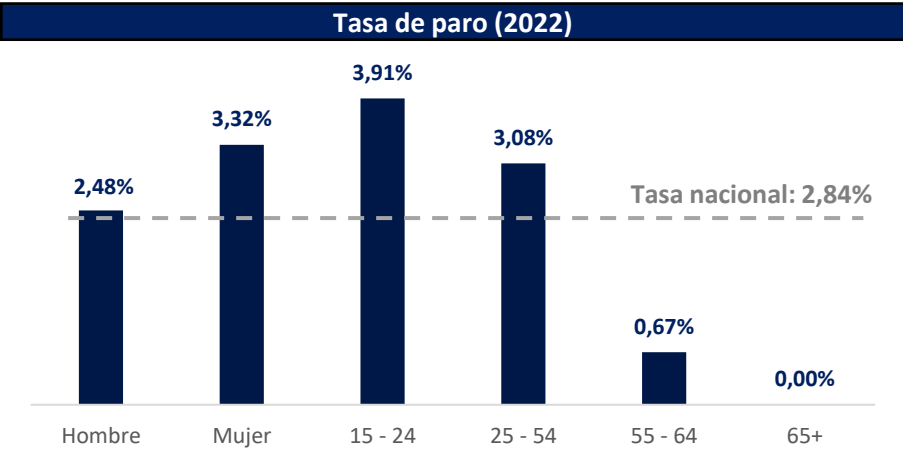
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población parada y tasa de paro (2022)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	156.381	2,84%
Hombre	78.003	2,48%
Mujer	78.378	3,32%
15 - 24	44.263	3,91%
25 - 54	107.240	3,08%
55 - 64	4.071	0,67%
65+	-	0,00%

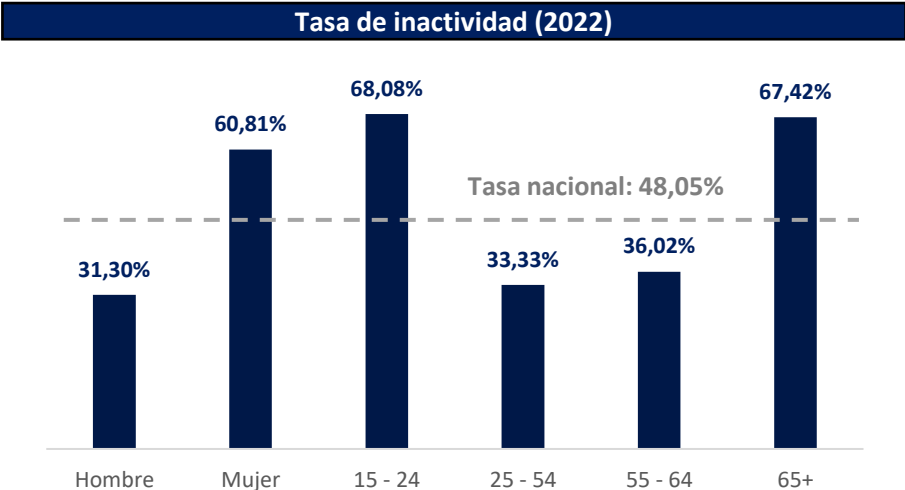
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2022)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	5.099.041	48,05%
Hombre	1.435.378	31,30%
Mujer	3.663.655	60,81%
15 - 24	2.414.722	68,08%
25 - 54	1.739.453	33,33%
55 - 64	343.090	36,02%
65+	601.766	67,42%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

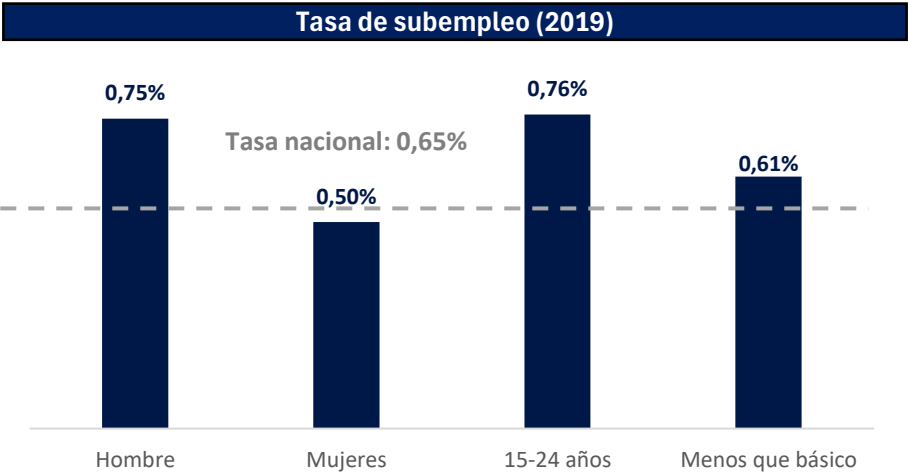


Subempleo por grupos (2019)		
Grupos	Población	Tasa
Hombre	21.452	0,75%
Mujeres	8.670	0,50%
15-24 años	6.925	0,76%
Menos que básico	21.670	0,61%
Total	30.126	0,65%

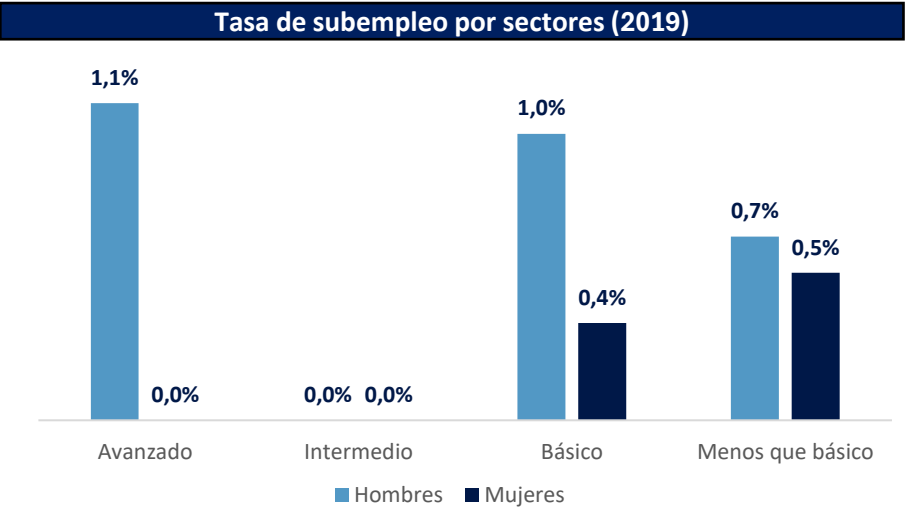
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2022)			
	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	1,1%	N/D	0,9%
Intermedio	N/D	N/D	0,6%
Básico	1,0%	0,4%	0,8%
Menos que básico	0,7%	0,5%	0,6%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: OIT

Desde una perspectiva demográfica, Senegal cuenta con una población de 18,5 millones de habitantes en el año 2024. El país presenta una estructura poblacional marcadamente expansiva, con una base muy ancha que refleja una elevada presencia de los grupos de edad más joven. Esta estructura se ve impulsada por una alta tasa de fecundidad, que en 2019 era de 4,93 hijos por mujer. A ello hay que sumar la pérdida de población como consecuencia de una migración neta negativa, para 2025 se estima una salida neta de 10.307 personas. Finalmente, otra característica de la población es su mayor concentración en zonas rurales, que actualmente representan el 53,3% frente al 46,7% de los residentes en zonas urbanas.

Desde una perspectiva económica, Senegal ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 32,27 mil millones de USD, con un crecimiento anual del 6,9%. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (50,0%), seguido de la industria (23,2%) y finalmente la agricultura (17,0%). Aunque el PIB per cápita se sitúa en 1.744,0 USD, la distribución de la riqueza presenta desafíos sociales. La tasa de pobreza general es del 17,9%, y la tasa de trabajadores pobres alcanza el 3,0%.

En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Senegal mantiene una inflación baja del 0,8%. El gasto público representa el 23,6% del PIB, y la deuda pública alcanza el 107,35% del PIB.

Desde el punto de vista educativo, la mayoría de la población tiene un nivel educativo bajo predominando el nivel menor al básico. Por sexos, se observa un mayor nivel educativo entre los hombres. Si bien ambos sexos presentan un nivel formativo bajo, predominando la formación inferior al nivel básico, este es mayor en el caso de las mujeres (60,5%) que en el de los hombres (51,9%). También es cierto que entre la población masculina tienen un mayor peso los restantes niveles educativos; concretamente, en el nivel avanzado, el porcentaje de hombres asciende a 5,2% frente al 2,5% de las mujeres.

Por edad se observa una mejora del nivel educativo. Por un lado, en la población mayor de 55 años predomina el nivel educativo inferior al básico. En el grupo de edad comprendido entre 55 y 64 años representa el 71,9% y entre el grupo de mayores de 65 años representa el 78,4%. Mientras entre la población joven (15-24 años) domina la formación básica con el 53,0%. Además, el nivel avanzado es más elevado en los grupos de edad más jóvenes, concretamente entre la población con edades comprendidas entre 25 y 54 años representa el 5,9%, mientras que para el grupo de edad entre 55 y 64 años significa el 3,1% y para mayores de 65 años representa el 3,2%, ambos inferiores a la media que se sitúa en el 3,7%.

Desde la perspectiva laboral, la **tasa de actividad** de la población senegalesa en el año 2022 asciende a 51,95% que es claramente superada por la población masculina en prácticamente 18 puntos porcentuales mientras entre las mujeres se reduce en algo más de 12 puntos porcentuales. Por edades, se observa una tasa de participación superior a la media en los grupos de edad comprendidos entre 25 y 54 años (66,67%) y entre 55 y 64 años (63,99%). Mientras la **tasa de inactividad** global asciende a 48,05%, pero por sexo es especialmente elevada en el colectivo femenino (60,81%) frente al masculino (31,30%). Por edades, la inactividad es especialmente elevada en los extremos, afectando al 68,08% de los jóvenes entre 15 y 24 años y al 67,42% de los mayores de 65 años.

Durante este mismo año la **tasa de ocupación** de Senegal asciende al 50,47% mostrando claras divergencias por sexo. Concretamente la tasa de ocupación masculina asciende al 67,00%, siendo superada en cerca de 30 puntos porcentuales a la ocupación de la población femenina, que se sitúa en el 37,89%.

La **tasa de paro** en Senegal es relativamente baja ascendiendo al 2,84% siendo superada por las mujeres (3,32%) pero inferior entre la población masculina (2,48%). La incidencia es particularmente alta entre los jóvenes de 15 a 24 años (3,91%). En el otro extremo se encuentra la población adulta con tasas inferiores, así para la población entre 55 y 64 años es del 0,67% y para los mayores de 65 años es del 0,00%.

Finalmente, la **tasa de subempleo** asciende al 0,65% con carácter general.



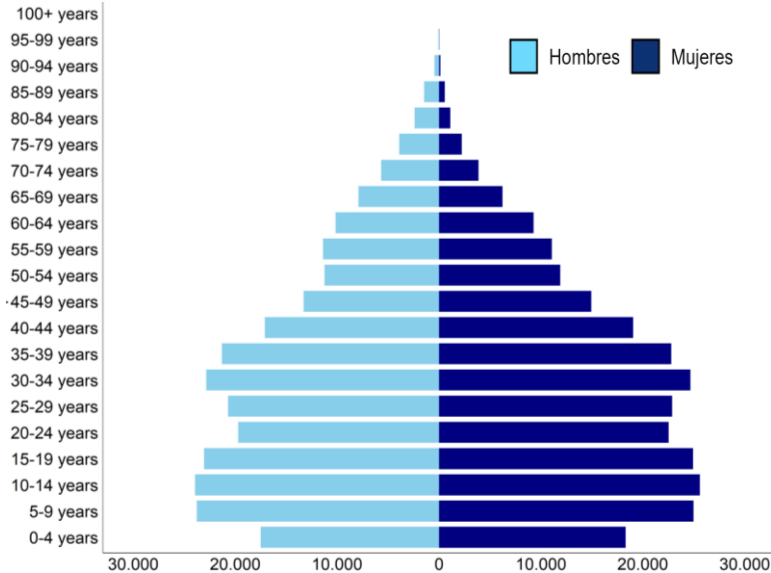
**República de Cabo
Verde**



Datos Generales	Dato
Nombre Oficial	República de Cabo Verde
Superficie (2020):	4.030 km^2
Población (2024)	524.877 hab
Densidad poblacional (2022):	129 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2024):	0,66/Puesto (135/193)
Esperanza de vida (2024)	76 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	68%
Rural	32%
Migración neta (2025)	-1.209 personas
Tasa de fecundidad (2025):	1,5 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2023):	12,33 nacimientos/mil hab

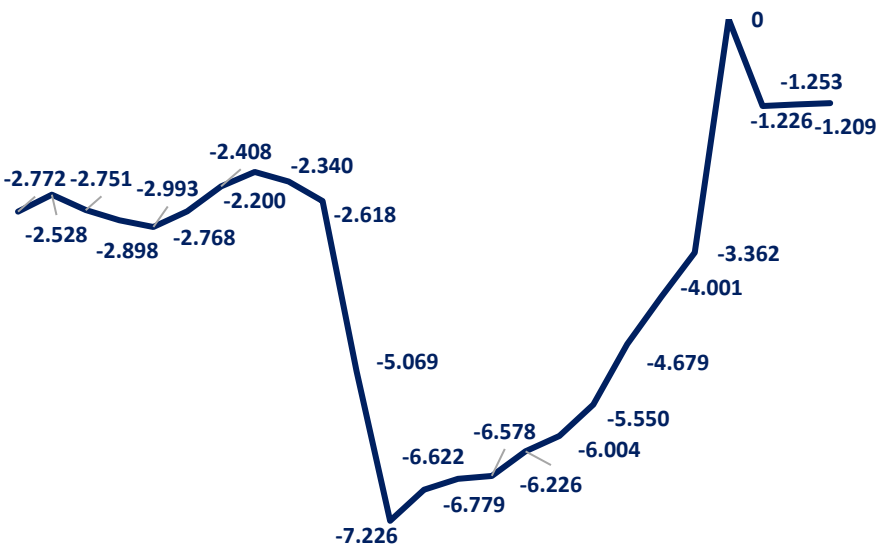
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP y ANSD

Estructura Poblacional de Cabo Verde (2024)



Fuentes: Banco Mundial

Migración neta de personas (2000-2024)

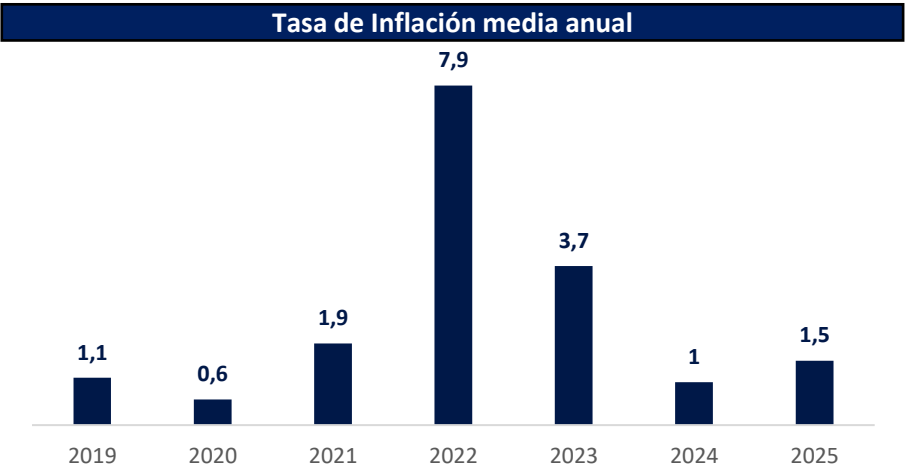
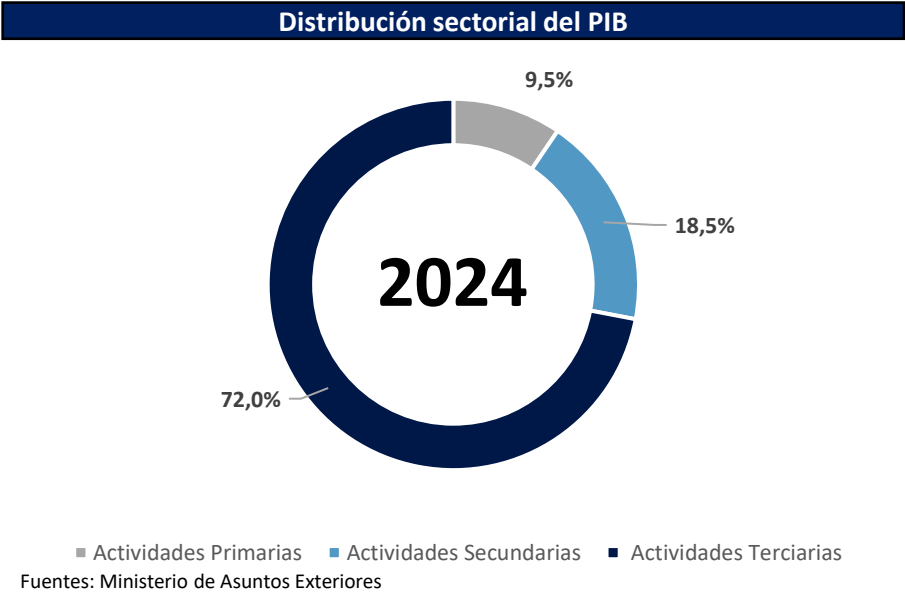


Fuentes: UNDP



Indicador Económicos	Valor
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	2,78 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	5,48 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	9,5%
Industria	18,5%
Servicios	72%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	5.083,19 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza (2023)	24,75%
Tasa de Trabajadores pobres (2024)	0,56%
Tasa de alfabetización (2022)	91%
Índice de Gini (2015)	42,5
Precios	
Inflación media anual (2024)	1,0 %
Balanza comercial (miles de dólares USA, 2024)	
Importe	
- Exportaciones	68.245 \$
- Importaciones	915.655 \$
Inversión Extranjera Directa (2024)	107,67 millones USD
Sector Público	
Gasto público (% del PIB, 2023)	24,84%
Deuda Público % del PIB (2024)	90,8%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP



Fuentes: Fondo Monetarios Internacional

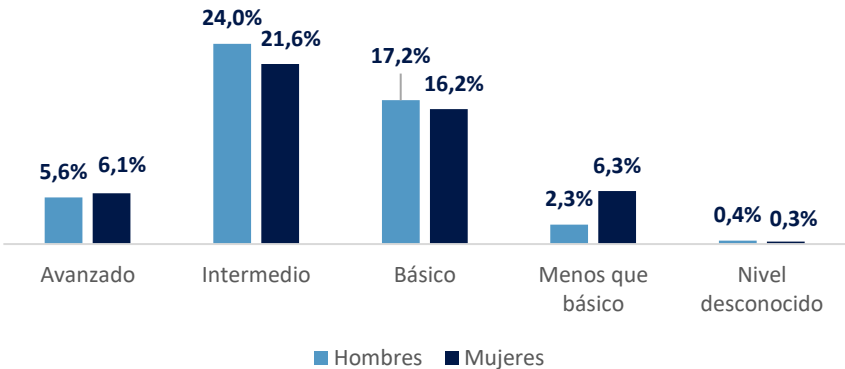


Nivel educativo por sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	47.264	22.569	24.696
Intermedio	184.530	97.163	87.367
Básico	135.233	69.806	65.427
Menos que básico	35.129	9.422	25.707
Nivel desconocido	2.850	1.606	1.244

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población según nivel educativo y sexo (2019)



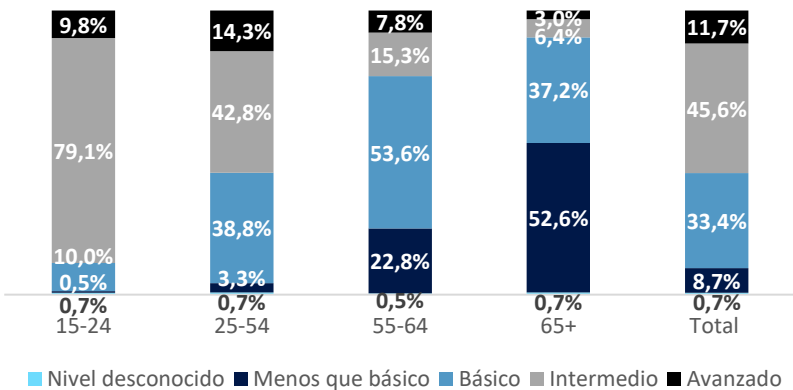
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nivel educativo por grupos de edad (2019)

	15-24	25-54	55-64	65+	TOTAL
Nivel desconocido	660	1.744	199	247	2.850
Menos que básico	469	7.772	9.379	17.510	35.129
Básico	9.547	91.249	22.060	12.377	135.233
Intermedio	75.539	100.538	6.317	2.136	184.530
Avanzado	9.333	33.707	3.219	1.006	47.264

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución del nivel educativo por grupos de edad (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

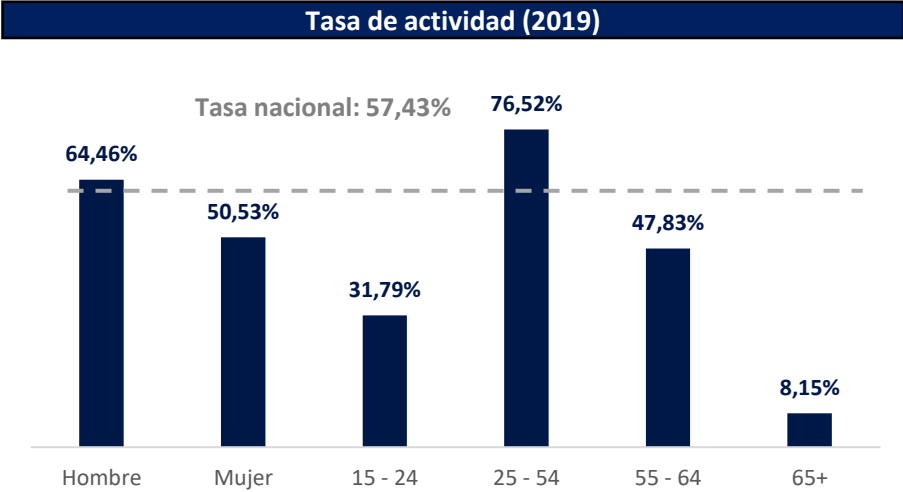


Población activa y tasa de actividad (2019)		
Grupos	Pob activa	Tasa de Actividad
Total	232.589	57,43%
Hombre	129.285	64,46%
Mujer	103.304	50,53%
15 - 24	30.375	31,79%
25 - 54	179.829	76,52%
55 - 64	19.694	47,83%
65+	2.712	8,15%

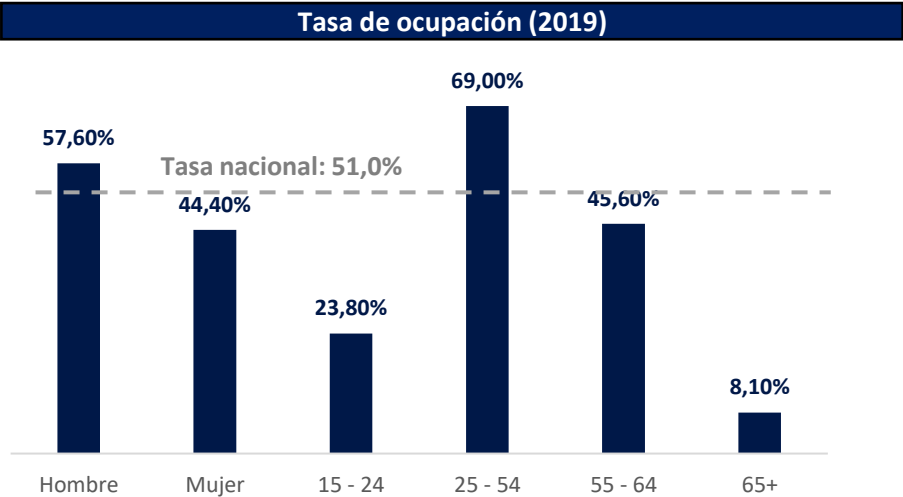
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada y tasa de ocupación (2019)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	206.344	51,00%
Hombre	115.506	57,60%
Mujer	90.838	44,40%
15 - 24	22.784	23,80%
25 - 54	162.113	69,00%
55 - 64	18.761	45,60%
65+	2.687	8,10%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



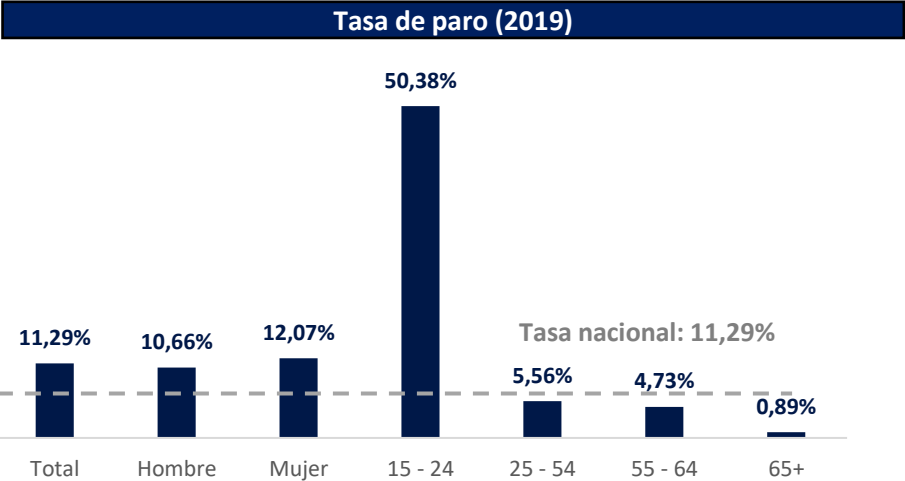
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población parada y tasa de paro (2019)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	26.259	11,29%
Hombre	13.785	10,66%
Mujer	12.474	12,07%
15 - 24	15.302	50,38%
25 - 54	10.002	5,56%
55 - 64	932	4,73%
65+	24	0,89%

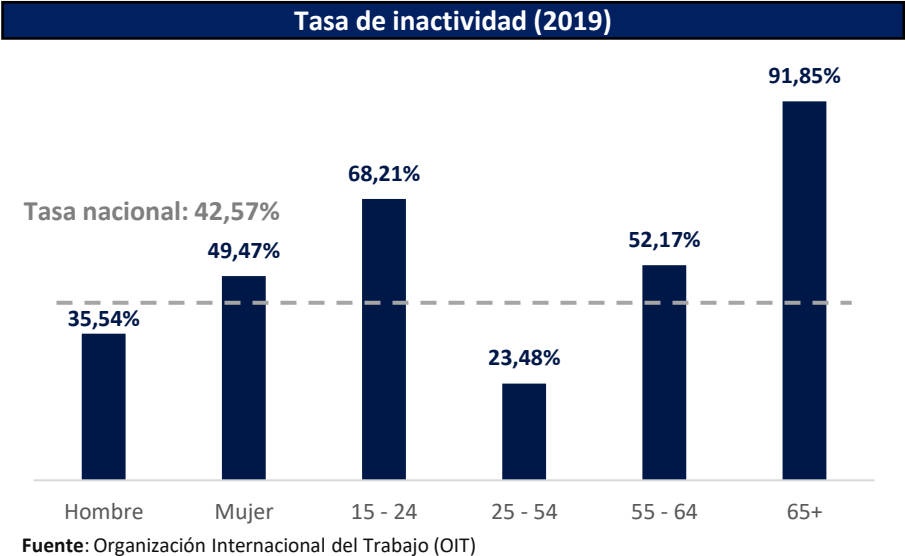
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2019)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	172.411	42,6%
Hombre	71.281	35,5%
Mujer	101.137	49,5%
15 - 24	65.173	68,2%
25 - 54	55.180	23,5%
55 - 64	21.480	52,2%
65+	30.564	91,9%



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nota: La tasa de paro juvenil (14-24 años) en 2019 es 50,38% (OIT) frente a 24,98% (INE Cabo Verde). No se han identificado las causas de la diferencia.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

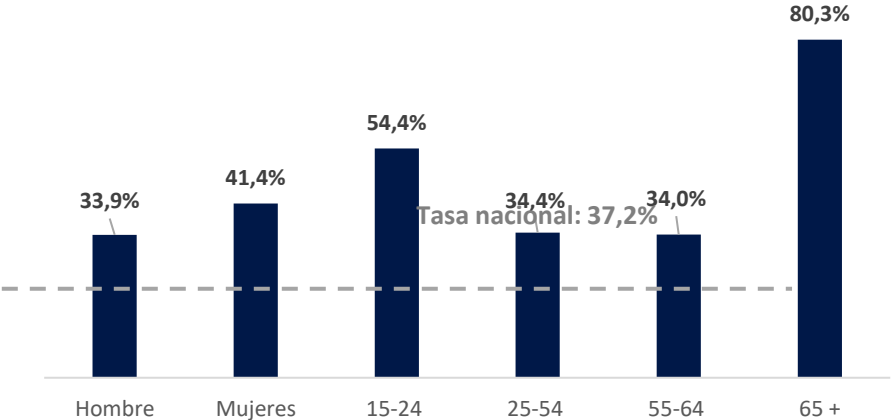


Población ocupada en situación de informalidad (último dato)

	Población Informal	Tasa
Hombre	39.175	33,92%
Mujeres	37.566	41,35%
15-24	12.392	54,39%
25-54	55.816	34,43%
55-64	6.376	33,99%
65 +	2.157	80,28%
Total	76.740	37,19%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de informalidad (último dato)



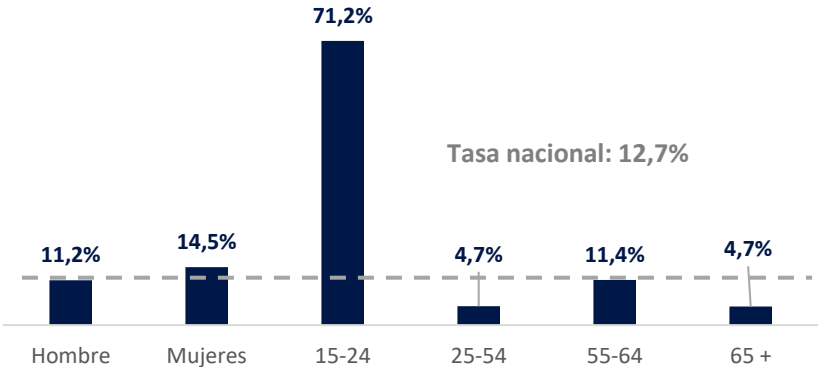
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población subempleada (2019)

	Población	Tasa
Total	26.174	12,7%
Hombre	12.972	11,2%
Mujeres	13.202	14,5%
15-24	16.229	71,2%
25-54	7.689	4,7%
55-64	2.130	11,4%
65 +	125	4,7%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población subempleada (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Desde el **punto de vista demográfico**, cabe destacar que Cabo Verde tiene una población de 524.877 habitantes. El país presenta una estructura poblacional expansiva, con una base ancha que se concentra en los grupos de edad más jóvenes, aunque muestra un ligero estrechamiento en la cohorte de 0-4 años. Esta estructura se ve influenciada por una tasa de fecundidad que para 2025 se estima en 1,5 hijos por mujer. A ello hay que sumar la pérdida de población como consecuencia de una migración neta negativa; para 2025 se estima una salida neta de 1.209 personas. Finalmente, otra característica de la población es su mayor concentración en zonas urbanas, que actualmente representan el 68% frente al 32% de los residentes en zonas rurales.

Desde una **perspectiva económica**, en el año 2024 Cabo Verde ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 2,78 mil millones de USD, con un crecimiento anual del 5,48%. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (72,0%), seguido de la industria (18,5%) y finalmente la agricultura (9,5%). Aunque el PIB per cápita se sitúa en 5.083,19 USD, la distribución de la riqueza presenta desafíos sociales. La tasa de pobreza general en 2023 es del 24,75%, y la tasa de trabajadores pobres alcanza el 0,56% en 2024. En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Cabo Verde mantiene una inflación baja del 1,0%. El gasto público representa el 24,84% del PIB (2023), y la deuda pública alcanza el 90,8% del PIB (2024).

Desde el **punto de vista educativo**, el sistema caboverdiano se caracteriza por tener una población con un nivel educativo intermedio o básico. Concretamente, el nivel intermedio agrupa al 45,6% de la población, seguido del nivel básico con un 33,4%. **Por sexos**, se observa un nivel educativo ligeramente más elevado entre los hombres que las mujeres. Concretamente el 27,7% de la población femenina tiene un nivel educativo intermedio o avanzado frente al 29,6%. Por edad, se observa una clara mejora del nivel educativo en las generaciones más jóvenes. Concretamente, entre la población entre 15 y 24 años existe un predominio del nivel educativo intermedio o avanzado que se sitúa en 88,9% frente a la media nacional que alcanza sólo el 57,3%.

Desde la perspectiva laboral, podemos observar como la **tasa de actividad** de la población total asciende al 57,4% siendo superado en 7 p.p. entre los hombres y superado en esos mismos 7 p.p. entre las mujeres. Por edades, se observa una tasa de participación muy superior a la media en el grupo de edad de 25 a 54 años (76,52%), mientras que es considerablemente baja para los jóvenes de 15 a 24 años (31,79%) y los mayores de 65 años (8,15%).

Analizando la **tasa de ocupación**, se observa como la media nacional (51%) es superada por la tasa de ocupación masculina que asciende al 57,60%, superando en más de 13 puntos porcentuales a la ocupación de la población femenina, que se sitúa en el 44,40%. Por grupos de edad es superada por la población entre 25 y 54 años con un 69% pero entre los jóvenes (15-24 años) apenas alcanza el 23,8%.

La tasa de paro nacional se sitúa en los 11,3% siendo muy similar a la tasa de paro de hombres (10,66%) y mujeres (12,07%). La mayor diferencia se produce en la población joven que asciende al 50,4% frente a una tasa del 5,56% para los adultos entre (25 y 54 años).

La **tasa de inactividad** nacional asciende a 42,5%, por sexos la inactividad es mayor en el colectivo femenino (49,5%) frente al masculino (35,5%). Por edades, la inactividad es especialmente elevada entre los jóvenes (15 y 24 años) donde asciende al 68,2%.

Finalmente la **informalidad y el subempleo** son fenómenos relevantes. La **tasa de informalidad** nacional asciende al 37,2% siendo muy elevada entre las mujeres (41,35%) frente a los hombres (33,92%) y alcanza cifras muy altas entre los jóvenes de 15 a 24 años (54,39%) y en los mayores de 65 años (80,28%). Por su parte, la **tasa de población subempleada** por insuficiencia de horas afecta al 12,7% de la población ocupada, siendo de nuevo superior en mujeres (14,5%) y mostrando una incidencia extremadamente alta en el tramo de 15 a 24 años (71,2%).



**República de Costa de
Marfil**

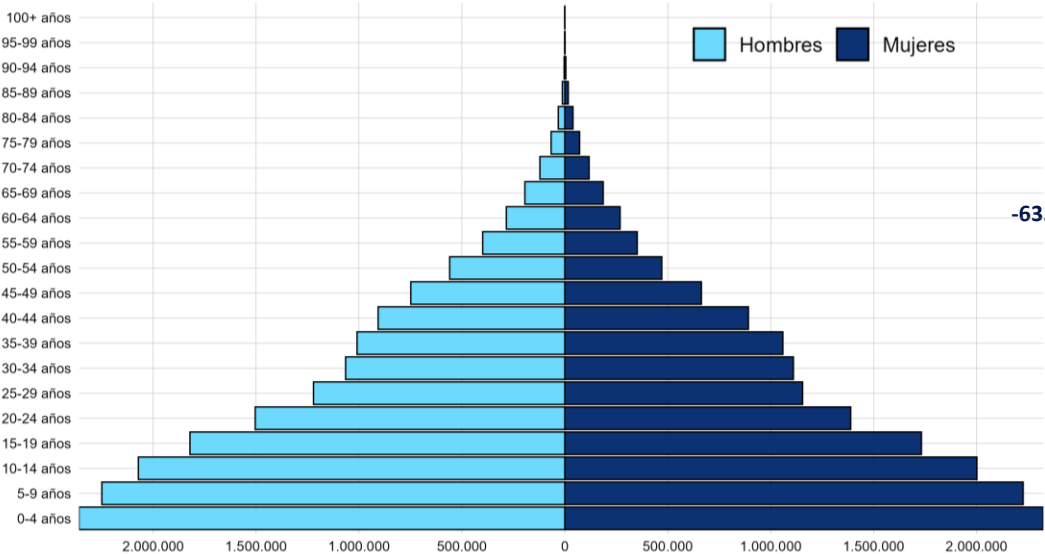


Datos Generales

Nombre Oficial	República de Costa de Marfil
Superficie (2024):	322.463 km^2
Población (2024)	31,93 Millones de hab
Densidad poblacional (2024):	99 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2024):	0,582/Puesto (157/193)
Esperanza de vida (2023)	59 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	53%
Rural	47%
Migración neta (2024)	7.838 personas
Tasa de fecundidad (2022):	4,3 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2022):	33,0 nacimientos/mil hab

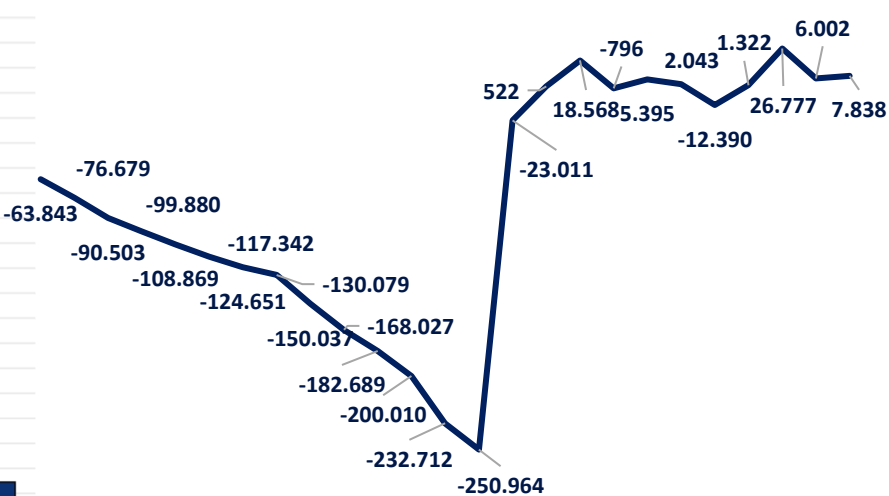
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP

Estructura Poblacional de Costa de Marfil (2025)



Fuentes: Banco Mundial

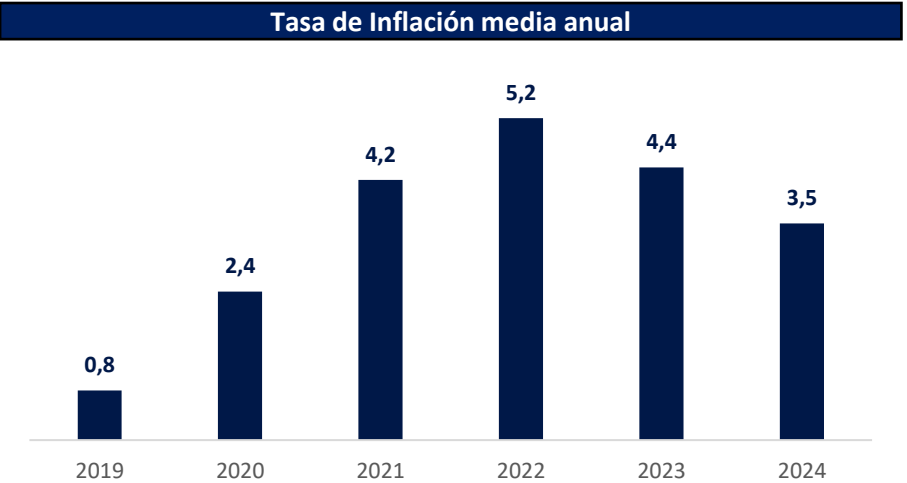
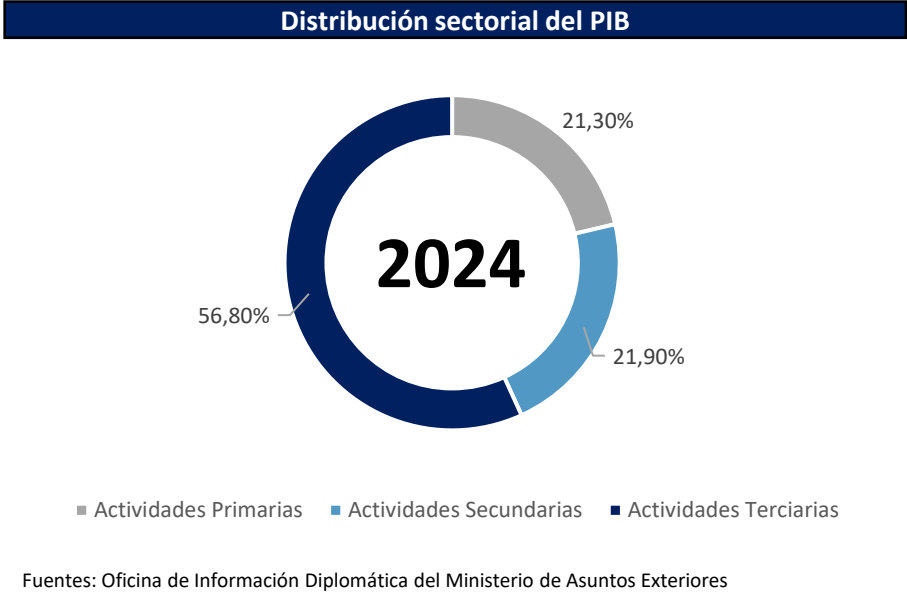
Migración neta de personas (2000-2024)



Fuentes: UNDP

Indicador Económicos	Importe
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	87,09 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	3,05 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	21,3%
Industria	21,9%
Servicios	56,8%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	2.723,2 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza (2021)	20,9%
Tasa de trabajadores pobres (2024)	9,2%
Tasa de alfabetización (2021)	50,0%
Índice de Gini (2022)	0,353
Precios	
Inflación media anual (2024)	3,5%
Balanza comercial (2023)	
Importe	
- Exportaciones	21,02 millones \$
- Importaciones	19,4 millones \$
Inversión Extranjera Directa	-1,43 millones \$
Sector Público	
Déficit público (%PIB)	34,9%
Gasto público (%PIB)	20,8%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP



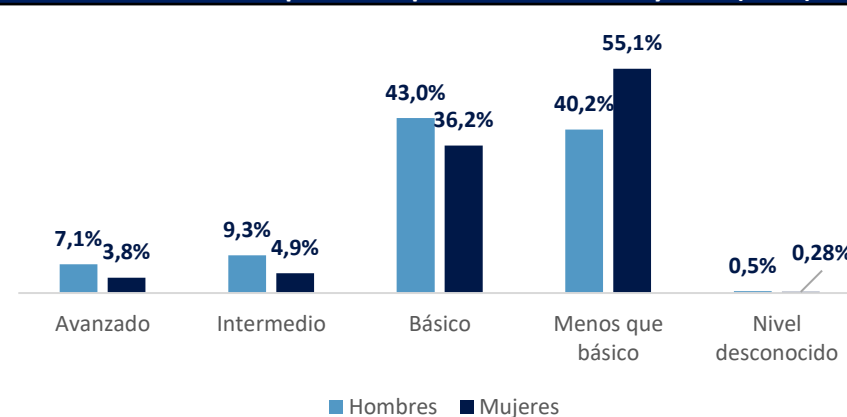
Fuentes: Fondo Monetarios Internacional

Población por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	592.492	347.975	940.468
Intermedio	775.435	450.429	1.225.863
Básico	3.602.400	3.352.478	6.954.878
Menos que básico	3.370.640	5.102.366	8.473.005
Nivel desconocido	42.011	25.52	67.531

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población por nivel educativo y sexo (2022)



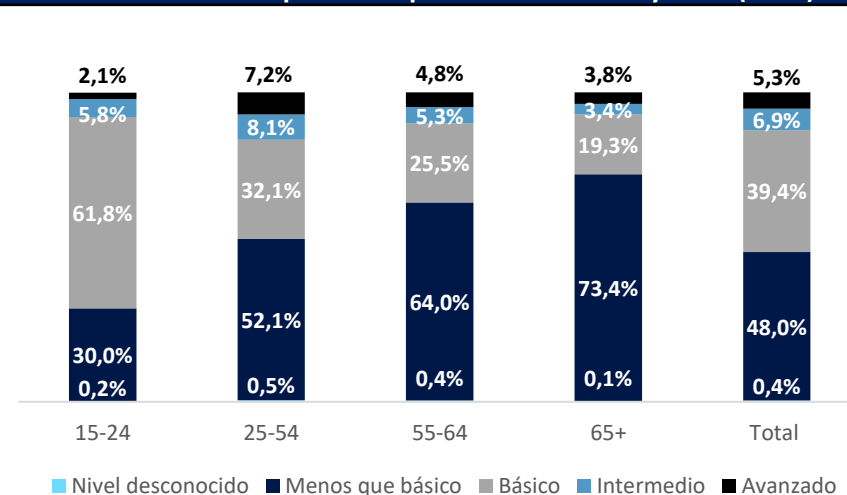
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población por nivel educativo y edad (2022)

	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Avanzado	106.609	721.531	71.858	40.469	940.468
Intermedio	298.190	813.403	78.607	35.664	1.225.863
Básico	3.163.156	3.207.978	379.129	204.615	6.954.878
Menos que básico	1.535.648	5.205.568	953.661	778.128	8.473.005
Nivel desconocido	11.619	48.927	5.946	1.039	67.531

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población por nivel educativo y edad (2023)



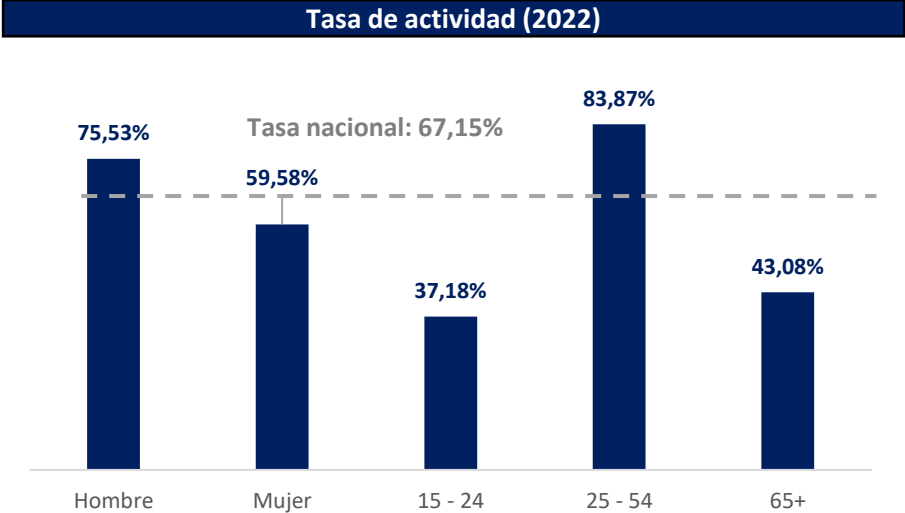
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa y tasa de actividad (2022)		
Grupos	Pob activa	Tasa de Actividad
Total	666.363	47,5%
Hombre	324.559	50,1%
Mujer	341.804	45,4%
15 - 24	160.400	30,9%
25 - 54	440.172	60,9%
65+	19.562	26,4%

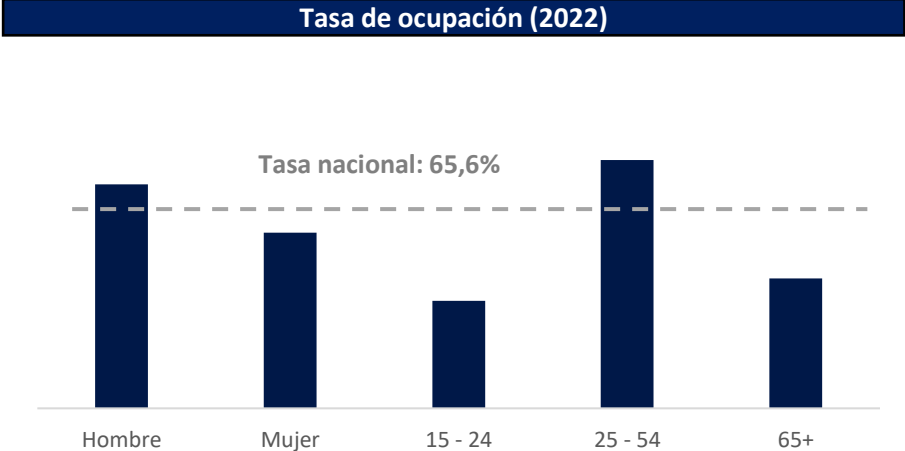
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada y tasa de ocupación (2022)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	11.585.724	65,60%
Hombre	6.198.635	73,94%
Mujer	5.387.089	58,06%
15 - 24	1.818.552	35,55%
25 - 54	8.201.855	82,04%
65+	454.497	42,88%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



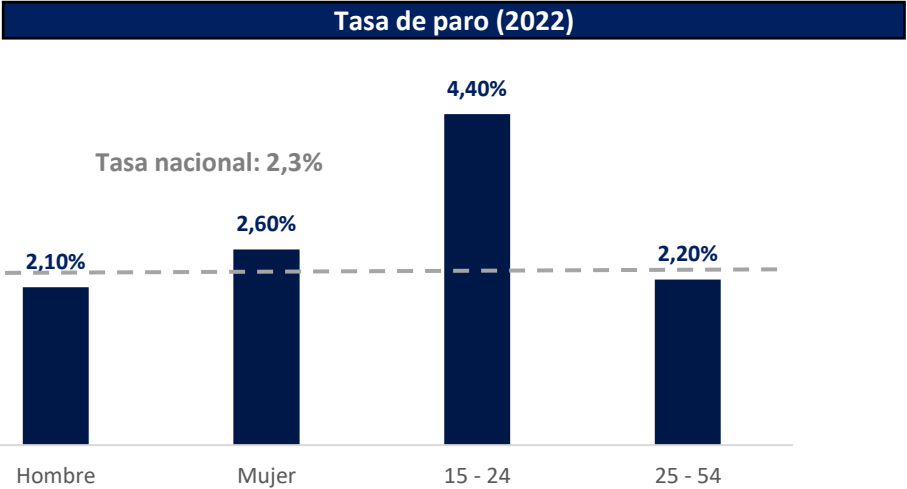
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada y tasa de paro (2022)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	273.971	2,30%
Hombre	132.762	2,10%
Mujer	141.209	2,60%
15 - 24	83.414	4,40%
25 - 54	183.399	2,20%
65+*	-	0,00%

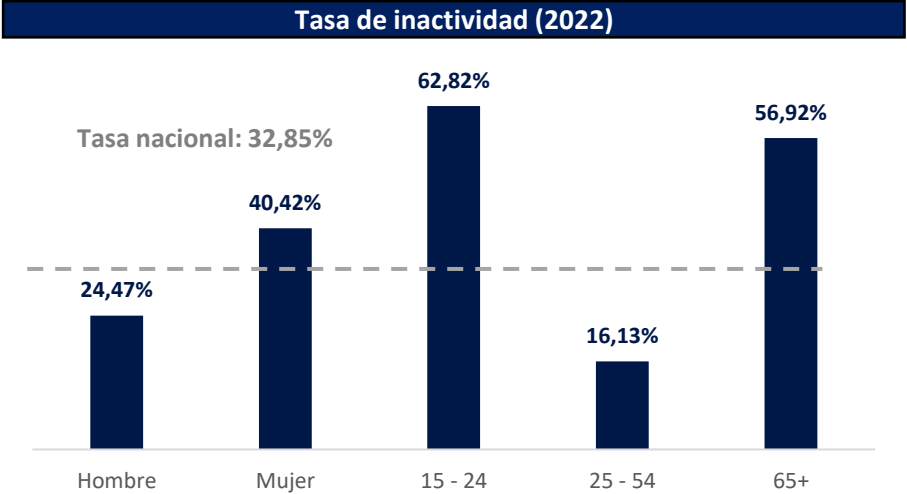
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
(*): No hay datos disponibles



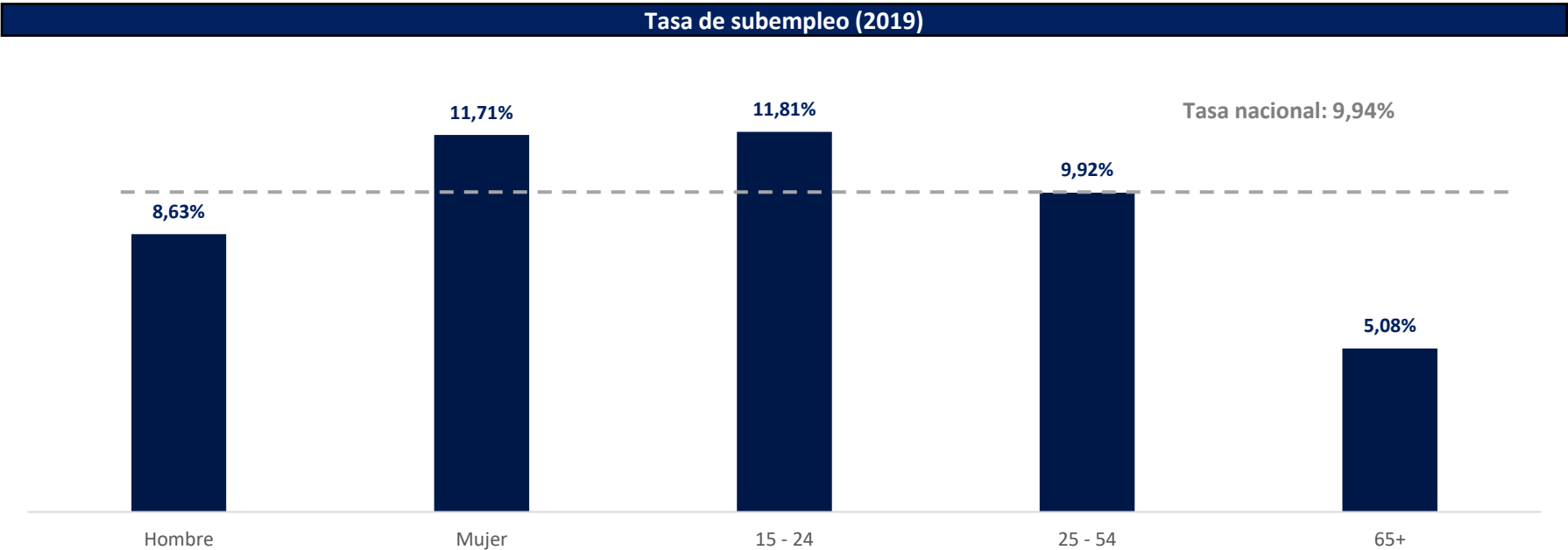
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2022)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	5.802.060	32,85%
Hombre	2.051.566	24,47%
Mujer	3.750.478	40,42%
15 - 24	3.213.280	62,82%
25 - 54	1.612.182	16,13%
65+	603.304	56,92%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Subempleo (2019)		
Grupo	Población	Tasa de subempleo
Total	908.371	9,94%
Hombre	454.026	8,63%
Mujer	454.344	11,71%
15 - 24	219.792	11,81%
25 - 54	646.711	9,92%
65+	9.683	5,08%
Total	908.371	9,94%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el año 2024, Costa de Marfil tiene una **población** de 31,93 millones de habitantes. El país presenta una estructura poblacional muy joven, como se refleja en su pirámide poblacional de 2025 de base ancha. Esta estructura se ve reforzada por una alta tasa de fecundidad, que en 2022 se situaba en 4,3 hijos por mujer. A ello hay que sumar la ganancia de población como consecuencia de una migración neta positiva, que para el año 2024 se estima en 7.838 personas. Finalmente, otra característica de la población es que se distribuye de manera equilibrada entre las zonas urbanas (53%) y las rurales (47%).

Desde una perspectiva económica, Costa de Marfil ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 87,09 mil millones de USD, con un crecimiento anual del 3,05% en 2024. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (56,8%), seguido de la industria (21,9%) y finalmente la agricultura (21,3%). Aunque el PIB per cápita se sitúa en 2.723,2 USD. La tasa de pobreza general fue del 20,9% en 2021, y un 9,2% de los trabajadores se encontraba en situación de pobreza en 2024. En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Costa de Marfil mantiene una inflación media anual controlada del 3,5% en 2024 y el gasto público alcanzó el 20,8% del PIB.

Desde el punto de vista educativo, la mayoría de la población tenía un nivel educativo básico (39,4%) o inferior al básico (48%). Solamente el 6,9% de la población total poseía un nivel educativo avanzado. **Por sexos**, se observa un mayor nivel educativo entre los hombres. Si bien en ambos sexos predomina la formación inferior a la básica, los hombres tienen un mayor peso en los niveles intermedio y avanzado (7,1% para los hombres frente al 3,8% de las mujeres). Por edad, los datos de 2023 observan una mejora del nivel educativo en las generaciones más jóvenes. Concretamente, en la población mayor de 65 años predomina de forma abrumadora el nivel educativo inferior al básico, representando el 73,4%. Entre la población más joven, esto es, entre 15 y 24 años, domina la formación básica con el 61,8%, una mejora sustancial en comparación con los grupos de mayor edad.

Desde la perspectiva laboral, las principales características del mercado laboral de Costa de Marfil presentan una marcada disparidad por sexos y edad. Específicamente, la **tasa de actividad** de la población masculina asciende al 75,53% frente al 59,58% de las mujeres. Mientras por edades se observa una tasa de participación muy superior en el grupo de edad de 25 a 54 años (83,87%) frente a los jóvenes (37,18%). En el otro lado, la **tasa de inactividad** total asciende al 32,85% siendo ampliamente superado por el colectivo femenino (40,42%) y los jóvenes (62,82%).

También se observa esa diferencia en la tasa de ocupación que a nivel nacional asciende a 65,6% siendo superado ampliamente por los hombres con el 73,94% y los adultos (25 y 54 años) con un 82,04%. Mientras las mujeres alcanzan sólo el 58,06% y los jóvenes apenas llegan al 35%. Por otro lado, la **tasa de paro** nacional es relativamente baja alcanzado la cifra del 2,30%, con una incidencia mayor entre los jóvenes de 15 a 24 años (4,40%) y las mujeres (2,60%).

Finalmente, la **tasa de subempleo** ascendía al 9,94% en 2019, un fenómeno que afectaba en mayor medida a las mujeres (11,71%) y a la población joven de 15 a 24 años (11,81%).



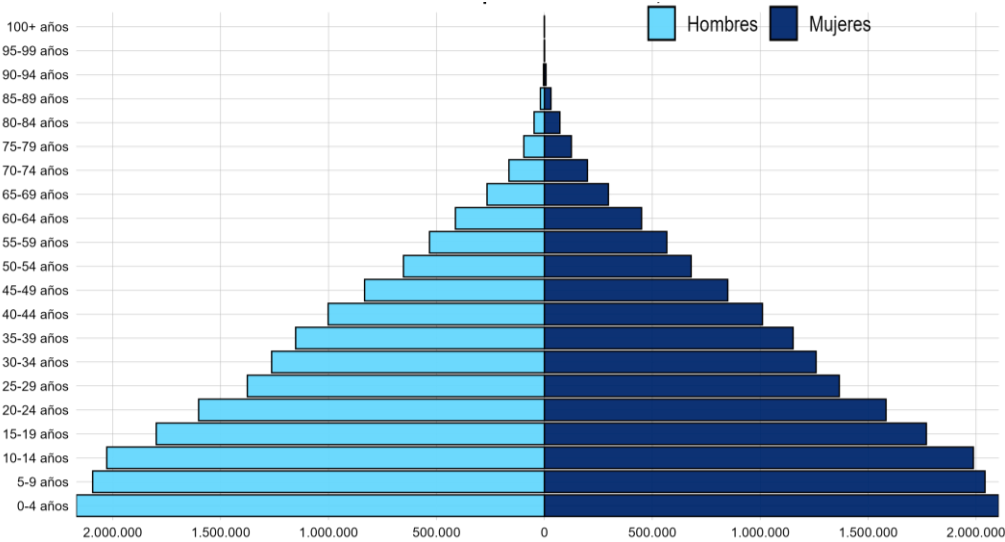
República de Gambia



Datos Generales	Dato
Nombre Oficial	República de Gambia
Superficie (2024):	11.295 km^2
Población (2024)	2,7 Millones de hab
Densidad poblacional (2024):	244 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2024):	0,524/Puesto (170/193)
Esperanza de vida (2023)	67 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	65%
Rural	35%
Migración neta (2024)	-2.989 personas
Tasa de fecundidad (2024):	4 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2023):	30,4 nacimientos/mil hab

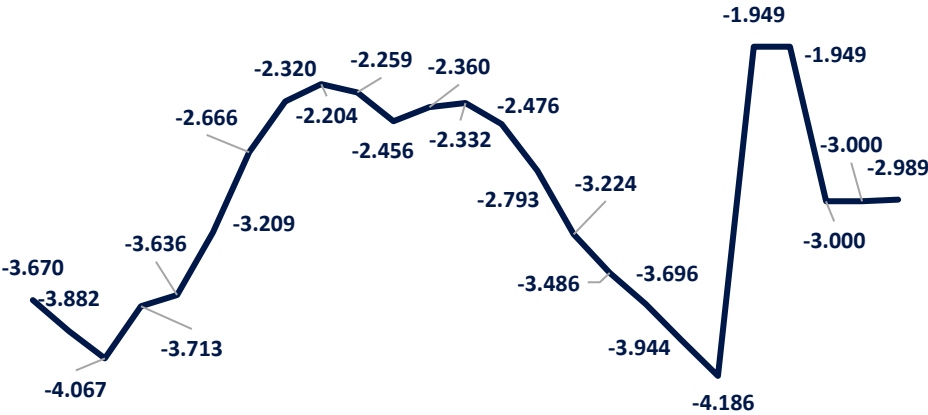
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP

Estructura Poblacional de Gambia (2025)



Fuentes: Banco Mundial

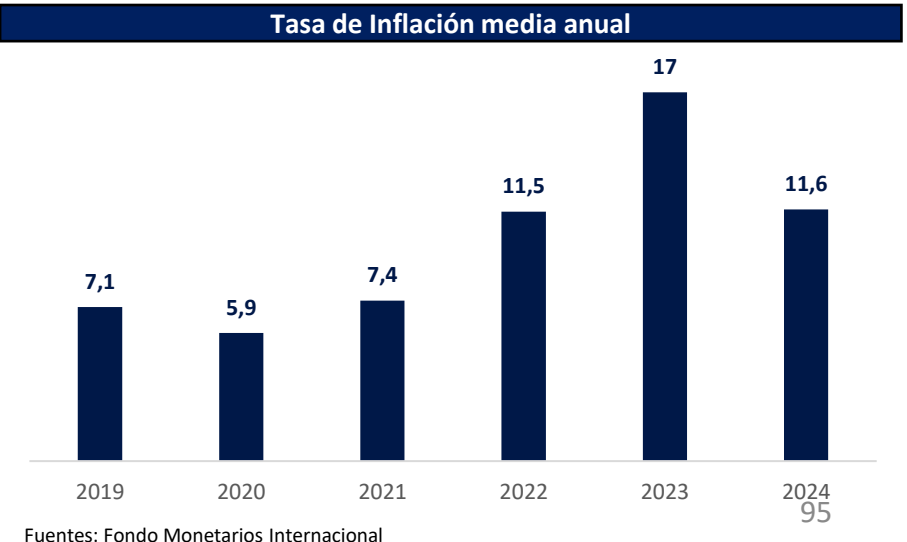
Migración neta de personas (2000-2024)



Fuentes: UNDP

Indicador Económicos	Valor
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	2,55 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	5,80 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	23,7%
Industria	17,8%
Servicios	58,5%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	2.405,8 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza (2016)	23,7%
Tasa de trabajadores pobres (2024)	17,8%
Tasa de alfabetización (2022)	58,5%
Índice de Gini (2022)	0,388
Precios	
Inflación media anual (2024)	11,6%
Balanza comercial (2023)	
Importe	
- Exportaciones	0,049 millones \$
- Importaciones	0,988 millones \$
Inversión Extranjera Directa	6,4 millones \$
Sector Público	
Déficit público (%PIB)	3%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP

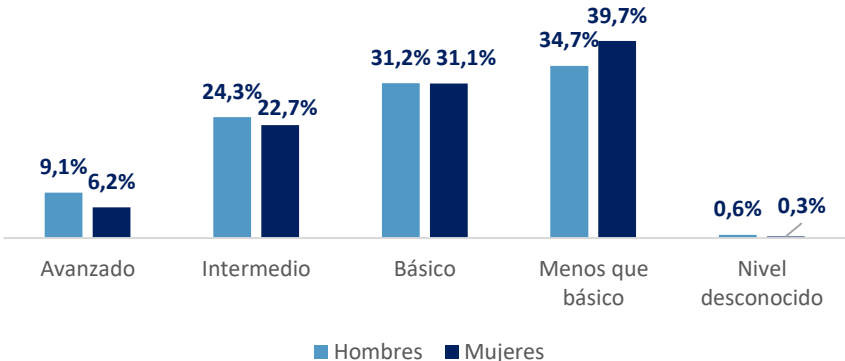


Población por nivel educativo y sexo (2023)

	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	59.176	46.349	105.524
Intermedio	157.774	171.321	329.094
Básico	202.304	234.282	436.586
Menos que básico	224.778	298.812	523.589
Nivel desconocido	4.154	2.476	6.629

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población según nivel educativo y sexo (2023)



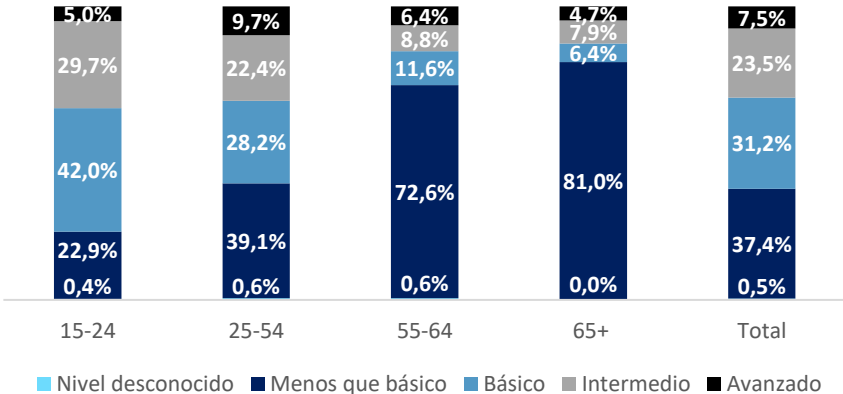
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nivel educativo por grupo de edad (2023)

	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Avanzado	26.095	70.444	5.485	3.501	105.524
Intermedio	153.944	161.833	7.512	5.807	329.094
Básico	218.062	203.915	9.913	4.697	436.586
Menos que básico	118.952	282.792	61.953	59.892	523.589
Nivel desconocido	1.839	4.150	501	-	6.629

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

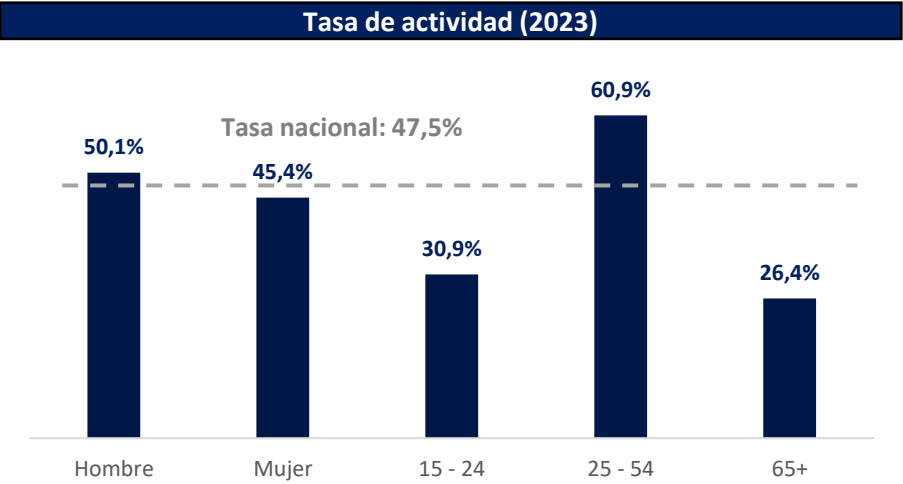
Distribución del nivel educativo por grupos de edad (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa y tasa de actividad (2023)		
Grupos	Pob activa	Tasa de Actividad
Total	666.363	47,5%
Hombre	324.559	50,1%
Mujer	341.804	45,4%
15 - 24	160.400	30,9%
25 - 54	440.172	60,9%
65+	19.562	26,4%

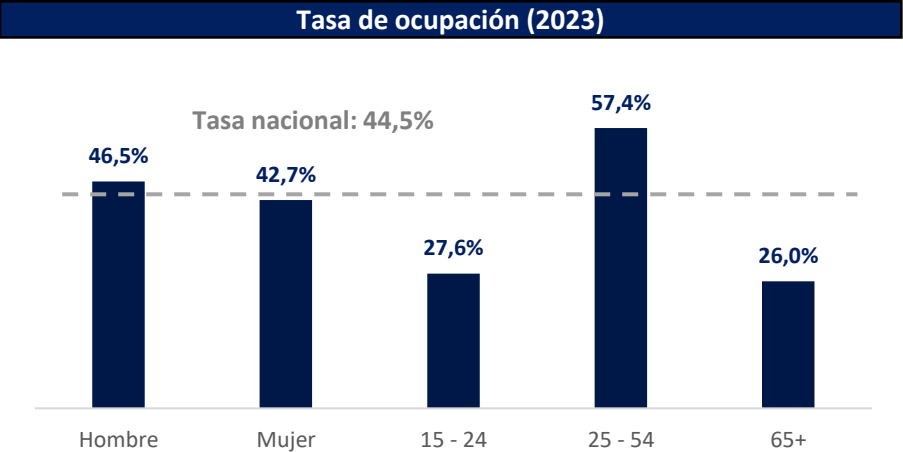
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada y tasa de ocupación (2023)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	623.194	44,50%
Hombre	301.257	46,50%
Mujer	321.937	42,70%
15 - 24	143.332	27,60%
25 - 54	415.187	57,40%
65+	19.284	26,00%

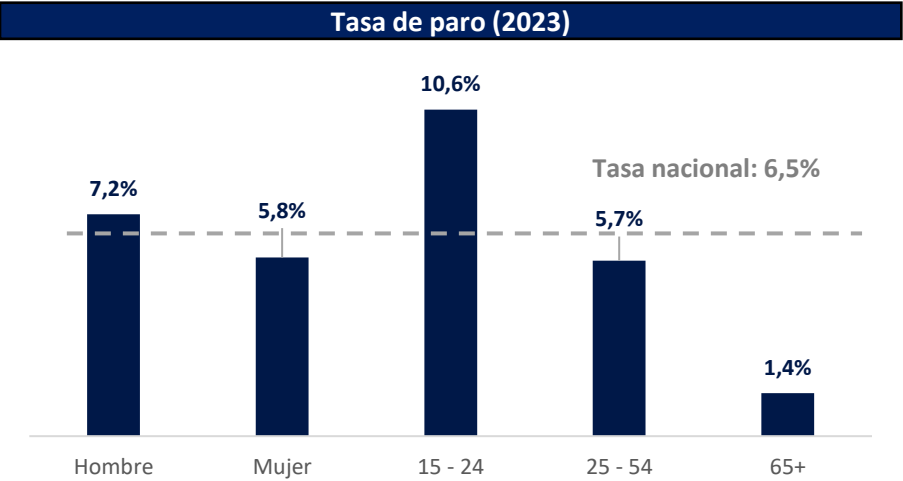
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada y tasa de paro (2023)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	43.172	6,5%
Hombre	23.302	7,2%
Mujer	19.870	5,8%
15 - 24	17.068	10,6%
25 - 54	24.986	5,7%
65+	277	1,4%

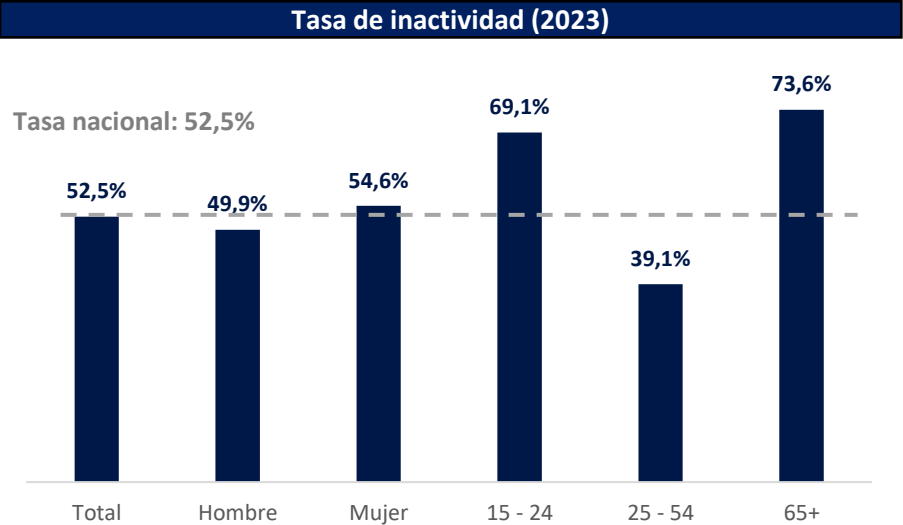
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



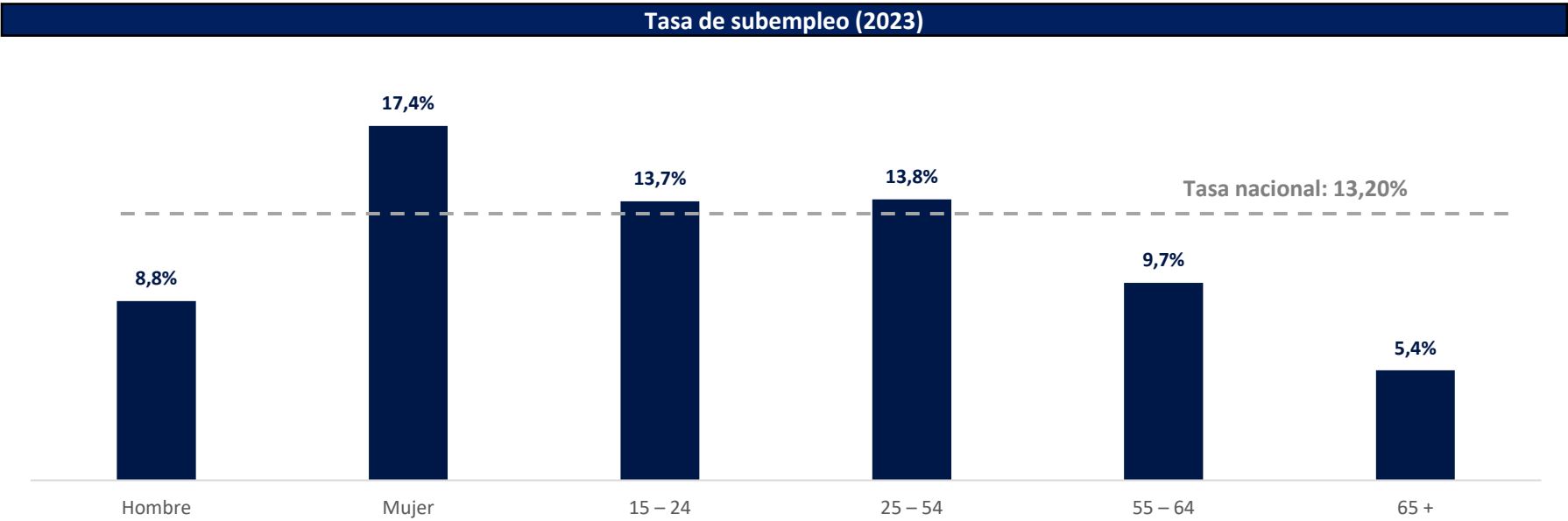
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2023)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	735.061	52,5%
Hombre	323.626	49,9%
Mujer	411.434	54,6%
15 - 24	358.491	69,1%
25 - 54	282.962	39,1%
65+	54.473	73,6%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Subempleo (2023)		
Grupo	Población	Tasa de subempleo
Total	82.517	13,20%
Hombre	26.456	8,80%
Mujer	56.062	17,40%
15 – 24	19.645	13,70%
25 – 54	57.445	13,80%
55 – 64	4.381	9,70%
65 +	1.044	5,40%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Según el último dato disponible, Gambia tiene una **población** de 2,7 millones de habitantes en el año 2024. Esta población se caracteriza por predominio de los jóvenes, lo que muestra una pirámide ancha en su base. Esta estructura se ve reforzada por una alta tasa de fecundidad, que en 2024 se sitúa en 4 hijos por mujer. A ello hay que sumar la pérdida de población como consecuencia de una tasa de migración neta negativa, que para el año 2024 se estima en 2.989 personas. Finalmente, otra característica de la población es que una parte importante vive en zonas urbanas, que actualmente representan el 65%, frente al 35% que reside en zonas rurales.

Desde una **perspectiva económica**, Gambia ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 2,55 mil millones de USD, con un crecimiento anual del 5,80% en 2024. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (58,5%), seguido de la agricultura (23,7%) y finalmente la industria (17,8%). Aunque el PIB per cápita se sitúa en 2.405,8 USD, la distribución de la riqueza presenta desafíos sociales. La tasa de pobreza general fue del 23,7% en 2016, y un 17,8% de los trabajadores se encontraba en situación de pobreza en 2024. En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Gambia mantiene una inflación media anual elevada del 11,6% en 2024 y un déficit público del 3% del PIB.

Desde el **punto de vista educativo**, la mayoría de la población tiene un nivel educativo igual o inferior al básico (71,94%). Concretamente, el 31,2% tenía un nivel básico y el 37,4% un nivel menor que el básico. Solamente el 7,5% de la población total poseía un nivel educativo avanzado. **Por sexos**, se observa un mayor nivel educativo entre los hombres. Si bien en ambos sexos predomina la formación inferior a la básica (39,7% en mujeres y 34,7% en hombres), en el colectivo masculino tienen un mayor peso el nivel educativo intermedio (24,3% y 22,7%, respectivamente) y avanzado (9,1% vs 6,2%, respectivamente).

Por edad, se observa un predominio abrumador del nivel menor al básico entre la población mayor de 65 años (81%) y entre 55 y 64 años (72,6%), mientras en la población joven predomina el nivel básico (42%). También se observa una mayor presencia de un nivel educativo intermedio en el colectivo más jóvenes representando el 29,7% para el colectivo entre 15 y 24 años y para el colectivo entre 25 y 54 años donde supone el 22,4%.

Desde la perspectiva laboral, se observa que la **tasa de actividad** de la población gambiana asciende al 47,5% que es ligeramente inferior a la tasa de actividad de la población masculina (50,1%) y ligeramente superior a la femenina (45,4%). Por edades, se observa una tasa de participación muy superior a la media nacional en el grupo de edad de 25 a 54 años (60,9%). Mientras la **inactividad** asciende a 735.061 personas, de las cuales el 56% corresponde a las mujeres frente al 44% de los hombres. Dicha inactividad también se concentra en los jóvenes con el 48,77% frente al 38,49% de la población adulta (25-54 años). La tasa de inactividad de Gambia asciende a 52,5% que es ligeramente superior a la masculina (49,9%) y ligeramente inferior a la femenina (54,6%) y muy por debajo de la de los jóvenes (69,1%).

En términos de **ocupación**, la población se cifra en 623,194 habitantes de los cuales el 48,34% son hombres y el 51,66% son mujeres. La tasa de ocupación asciende al 44,50% muy similar a la presentado por sexos (46,50 para los hombres y 42,70% para las mujeres). Cerca de 13 p.p. por debajo de la tasa de ocupación de la población entre 25 y 54 años y muy por encima de la tasa de ocupación juvenil (27,6%). Por otro lado, la población parada asciende a 43.172 personas que supone una tasa de ocupación del 6,5% inferior a la tasa masculina (7,2%) e superior a la femenina (5,8%), aunque muy por debajo de la tasa juvenil (10,6%).

La tasa de subempleo asciende al 13,20%, un fenómeno que afecta de forma mucho más acentuada a las mujeres (17,40%) que a los hombres (8,80%). Por edad, es más elevado en la población de 25 a 54 años (13,80%) y en los jóvenes de 15 a 24 años (13,70%).



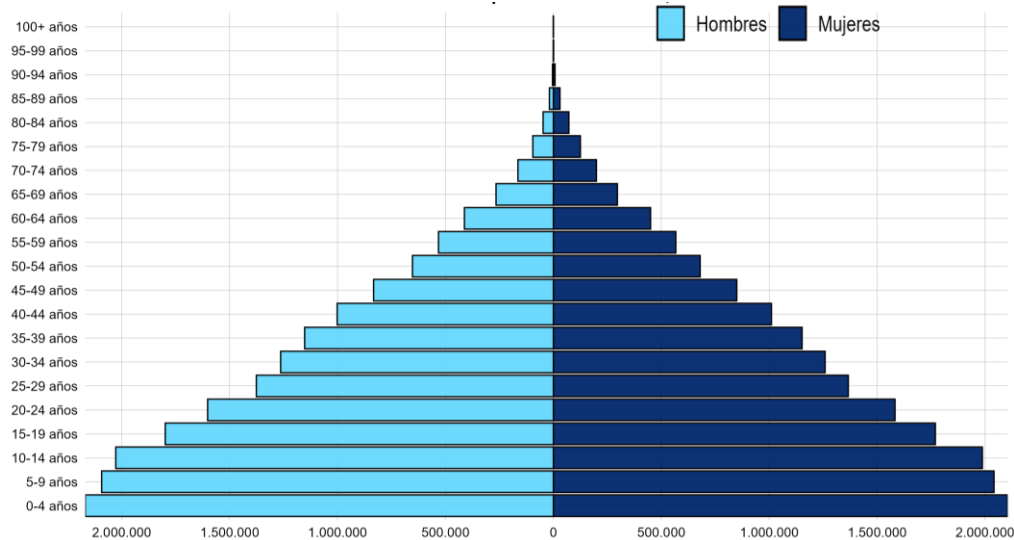
República de Ghana



Datos Generales	Dato
Nombre Oficial	República de Ghana
Superficie (2024):	238.533 km^2
Población (2024)	33,74 Millones de hab
Densidad poblacional (2024):	141 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2024):	0,628/Puesto (143/193)
Esperanza de vida (2024)	65 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	57,7%
Rural	42,3%
Migración neta (2024)	-13.114 personas
Tasa de fecundidad (2024):	3,4 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2023):	26 nacimientos/mil hab

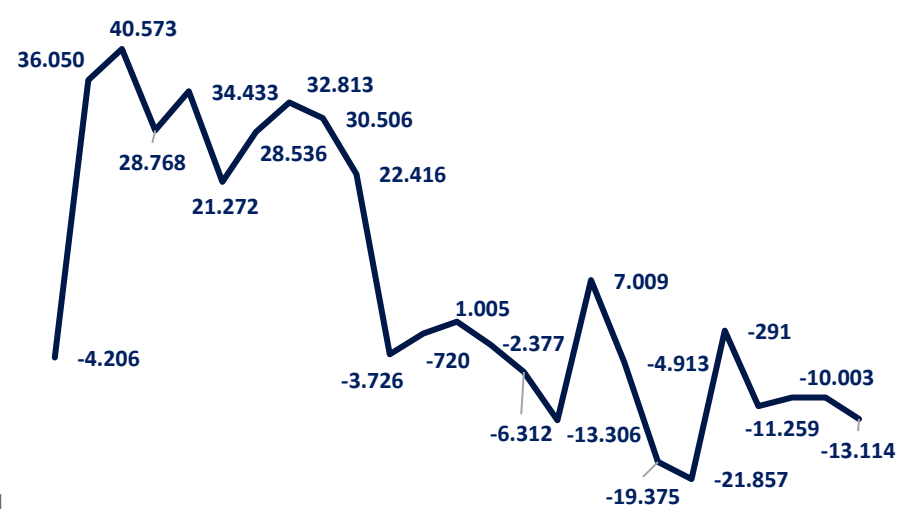
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP

Estructura Poblacional de Ghana (2025)



Fuentes: Banco Mundial

Migración neta de personas (2000-2024)

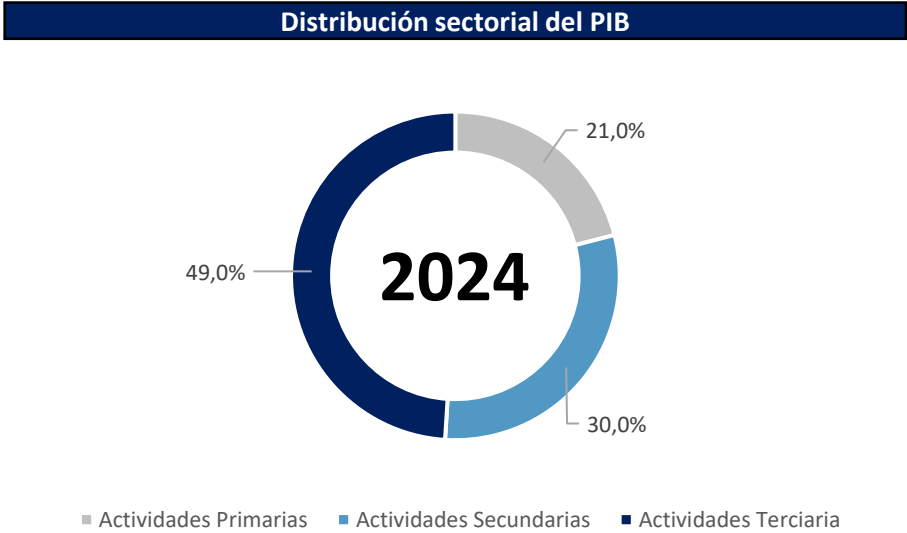


Fuentes: UNDP

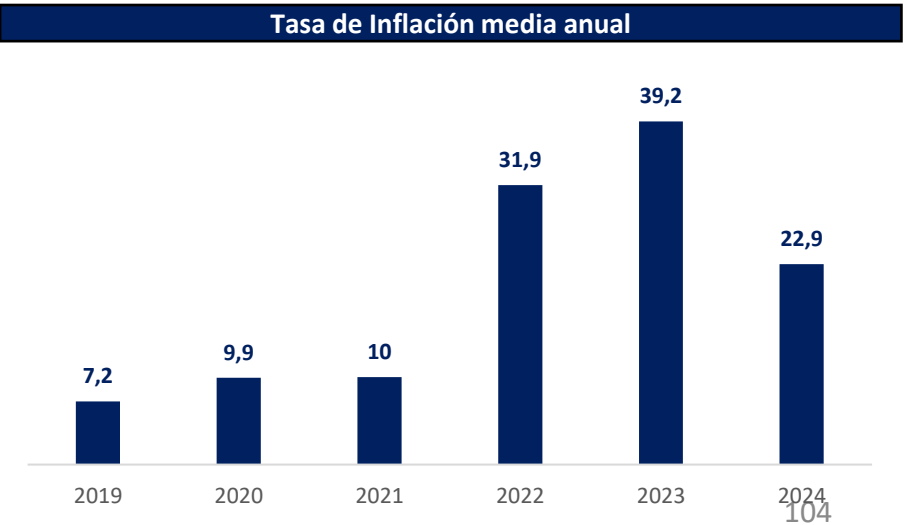


Indicador Económicos	Valor
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	82,83 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	5,70 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	21,0%
Industria	30,0%
Servicios	49,0%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	2.405,8 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza (2016)	23,4%
Tasa de trabajadores pobres (2024)	18,69%
Tasa de alfabetización (2022)	80%
Índice de Gini (2022)	0.602
Precios	
Inflación media anual (2024)	22,9%
Balanza comercial (2023)	
Importe	
- Exportaciones	14,9 mil millones \$
- Importaciones	18,7 mil millones \$
Inversión Extranjera Directa	1,32 millones \$
Sector Público	
Gasto público (% del PIB, 2022)	22,7%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP



Fuentes: Oficina de Información Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores



Fuentes: Fondo Monetarios Internacional

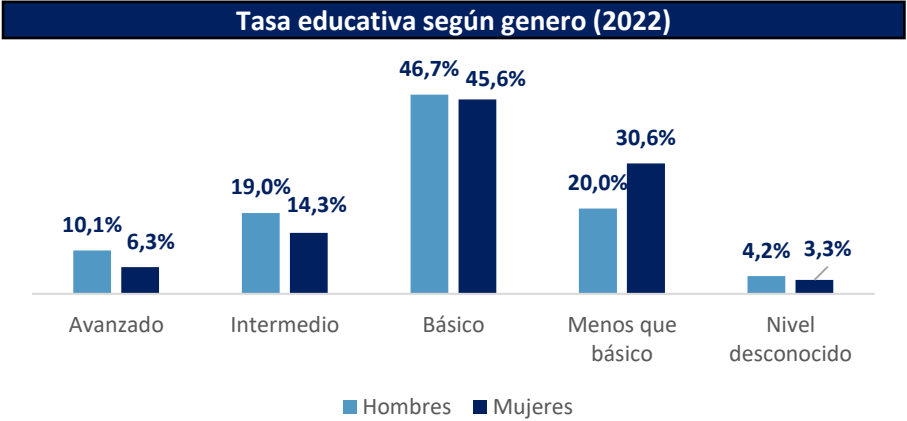


Nivel educativo por sexo (2022)			
	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	855.127	658.592	1.513.718
Intermedio	1.599.551	1.496.064	3.095.615
Básico	3.940.905	4.773.989	8.714.894
Menos que básico	1.684.848	3.202.093	4.886.941
Nivel desconocido	353.123	341.445	694.568

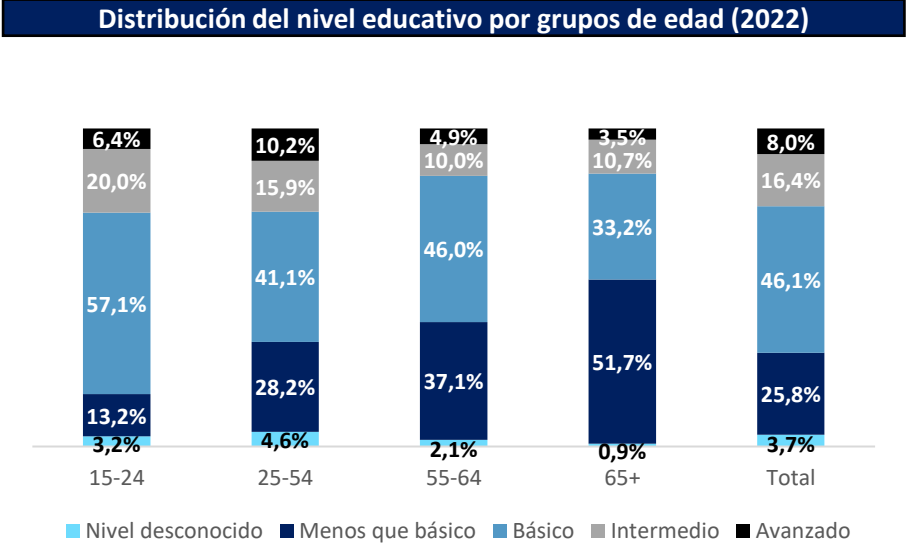
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nivel educativo por grupo de edad (2022)					
	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Avanzado	399.964	987.798	74.124	51.832	1.513.718
Intermedio	1.241.937	1.545.030	151.807	156.842	3.095.615
Básico	3.538.488	3.987.059	699.887	489.459	8.714.894
Menos que básico	820.054	2.740.830	565.069	760.988	4.886.941
Nivel desconocido	200.701	449.376	31.520	12.971	694.568

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

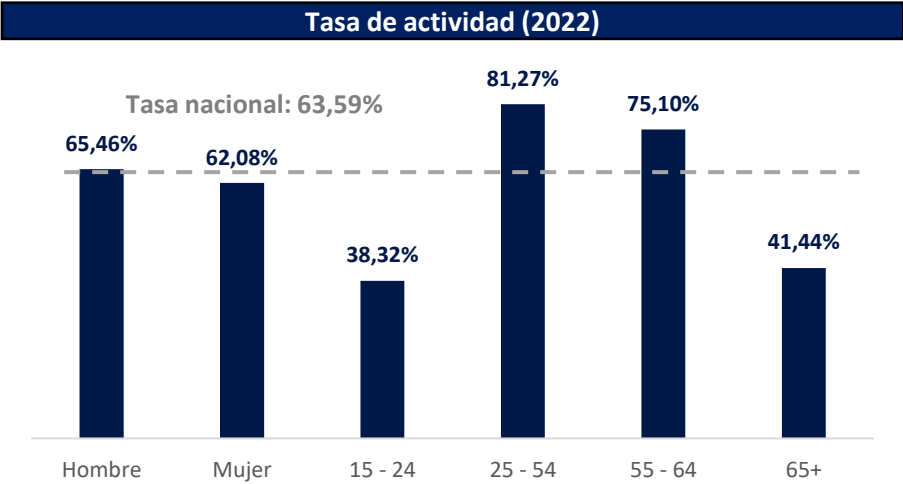


Población activa y tasa de actividad (2022)		
Grupos	Pob activa	Tasa de Actividad
Total	12.021.212	63,59%
Hombre	5.520.267	65,46%
Mujer	6.500.922	62,08%
15 - 24	2.376.402	38,32%
25 - 54	7.891.393	81,27%
55 - 64	1.143.343	75,10%
65+	610.020	41,44%

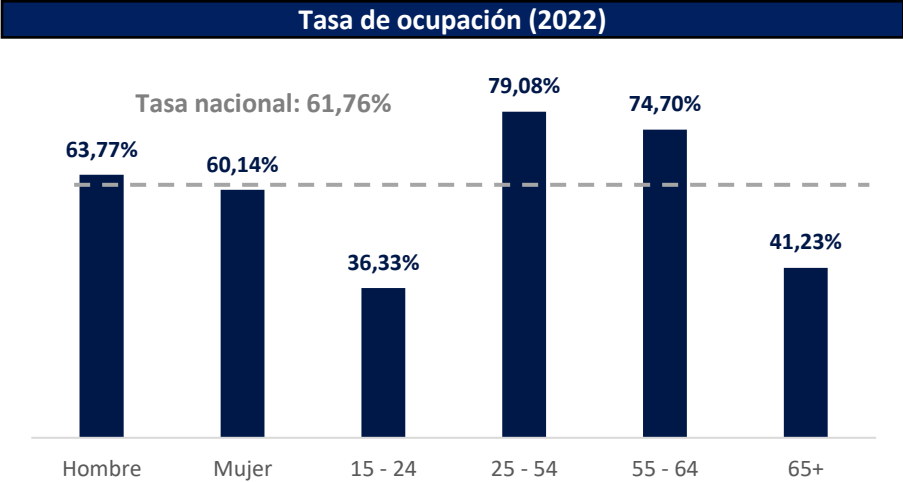
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada y tasa de ocupación (2022)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	11.676.139	61,76%
Hombre	5.378.228	63,77%
Mujer	6.297.911	60,14%
15 - 24	2.253.078	36,33%
25 - 54	7.678.814	79,08%
55 - 64	1.137.289	74,70%
65+	606.958	41,23%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

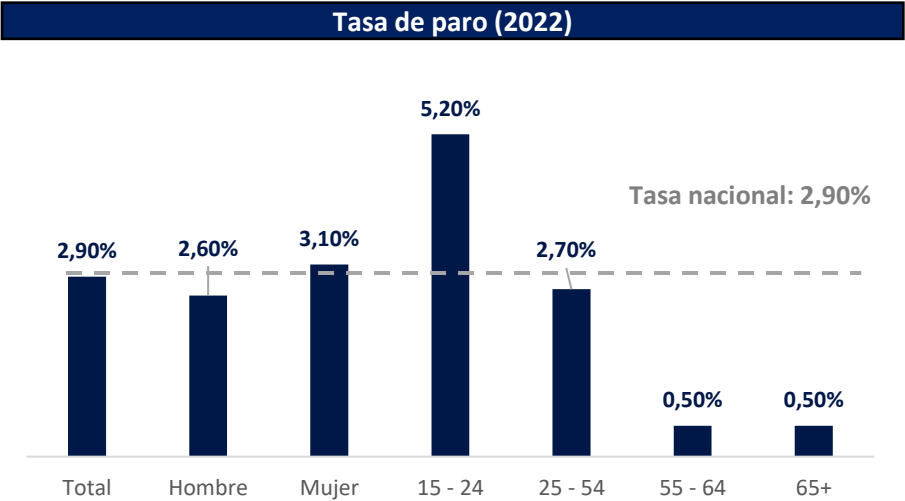


Población parada y tasa de paro (2022)		
Grupos	Pob parada	Tasa de paro
Total	345.061	2,90%
Hombre	142.000	2,60%
Mujer	203.061	3,10%
15 - 24	123.355	5,20%
25 - 54	212.579	2,70%
55 - 64	6.060	0,50%
65+	3.067	0,50%

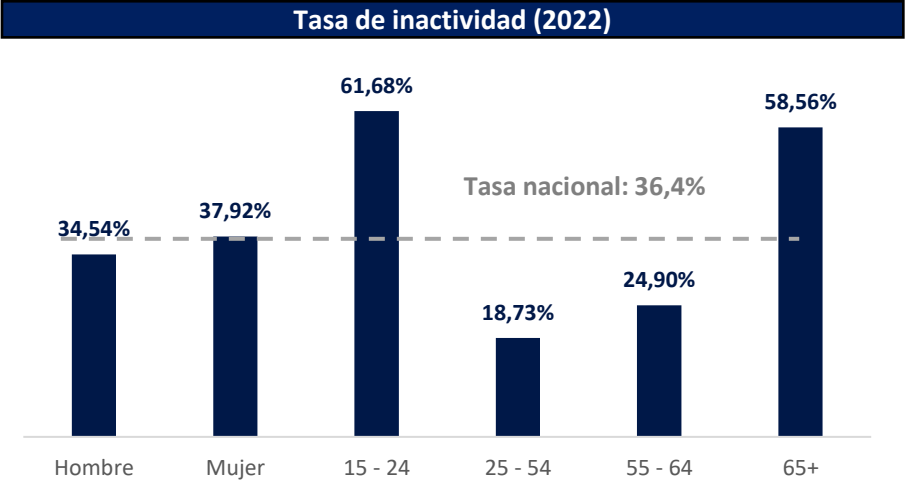
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2022)		
Grupos	Pob Inactiva	Tasa de inactividad
Total	6.884.524	36,42%
Hombre	2.913.287	34,54%
Mujer	3.971.261	37,92%
15 - 24	3.824.742	61,68%
25 - 54	1.818.701	18,73%
55 - 64	379.064	24,90%
65+	862.072	58,56%

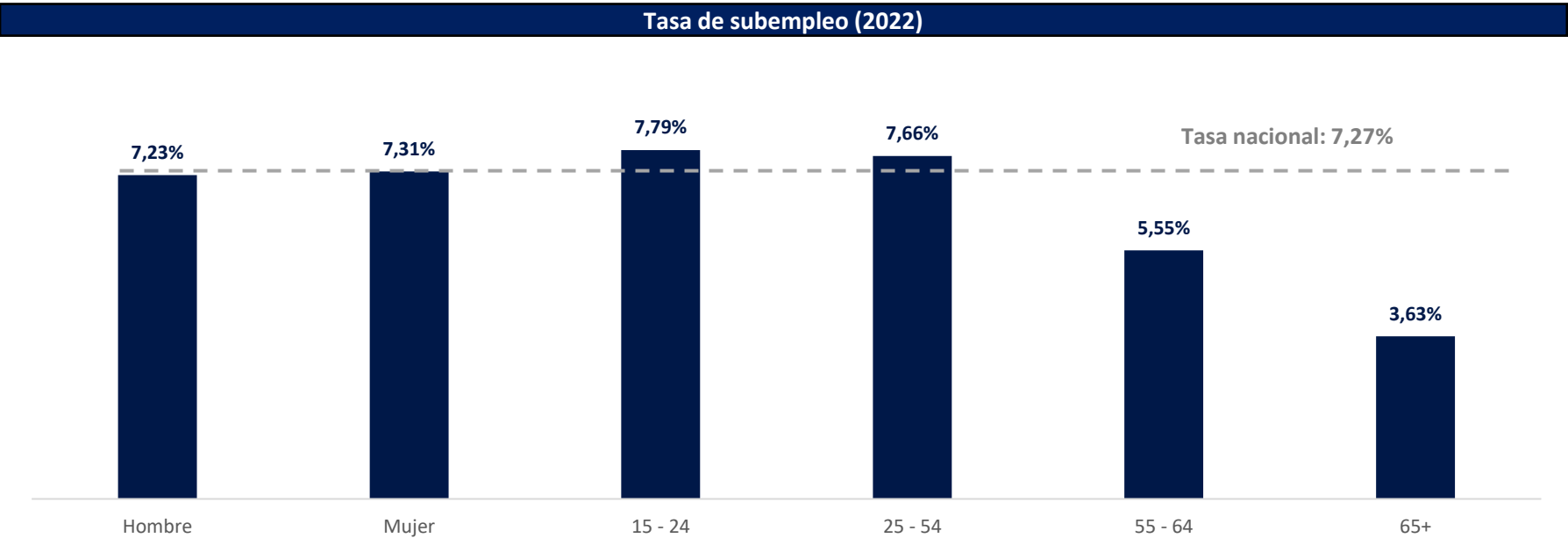
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población subempleada y tasa de subempleo (2022)		
Grupo	Población	Tasa de subempleo
Total	848.702	7,27%
Hombre	388.613	7,23%
Mujer	460.089	7,31%
15 - 24	175.507	7,79%
25 - 54	588.027	7,66%
55 - 64	63.109	5,55%
65+	22.058	3,63%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el año 2024, Ghana tiene una **población** de 33,74 millones de habitantes. El país presenta una estructura poblacional joven y expansiva, como se refleja en su pirámide poblacional de 2025. Esta estructura se ve reforzada por una alta tasa de fecundidad, que en 2024 se sitúa en 3,4 hijos por mujer. A ello hay que sumar la pérdida de población como consecuencia de una tasa de migración neta negativa, que para el año 2025 se estima en 13.114 personas. Finalmente, otra característica de la población es que una parte importante sigue viviendo en zonas rurales que actualmente representa el 42,3%, frente al 57,7% que reside en zonas urbanas.

Desde una **perspectiva económica**, Ghana ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 82,83 mil millones de USD, con un crecimiento anual del 5,70% en 2024. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector servicios (49,0%), seguido de la industria (30,0%) y finalmente la agricultura (21,0%). Aunque el PIB per cápita se sitúa en 2.405,8 USD, la distribución de la riqueza presenta desafíos sociales. La tasa de pobreza general fue del 23,4% en 2016, y un 18,69% de los trabajadores se encontraba en situación de pobreza en 2024. En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Ghana mantiene una inflación media anual elevada del 22,9% en 2024 y el gasto público alcanzó el 22,7% del PIB en 2022.

Desde el punto de vista educativo, la mayoría de la población tiene un nivel educativo igual o inferior al básico. Concretamente, el 46,1% tiene un nivel básico y el 25,8% un nivel menor que el básico. Solamente el 8,0% de la población tiene un nivel educativo avanzado. Por sexos, se observa un mayor nivel educativo entre los hombres. Si bien en ambos sexos predomina la formación básica (46,7% en hombres y 45,6% en mujeres), los hombres tienen un mayor peso en los niveles intermedio (19% y 14,3% respectivamente) y avanzado (10,3% y 6,3%, respectivamente).

Por edad, las jóvenes generaciones tienen un mejor nivel educativo que los adultos. Así entre población mayor de 65 años predomina de forma abrumadora el nivel educativo inferior al básico, representando el 51,7%, mientras entre la población entre 15 y 24 años, domina la formación básica con el 57,1%, una mejora sustancial en comparación con los grupos de mayor edad. Finalmente, y en contraste con la mejora general del nivel básico, se observa que la formación avanzada presenta su mayor incidencia en la población de 25 a 54 años (10,2%), superando a los grupos más jóvenes.

Desde la perspectiva laboral, la **tasa de actividad** de la población ghanesa asciende al 63,59%, que es muy similar a la tasa de actividad de ambos sexos (65,46% para población masculina y 62,08% para la población femenina). Por edades, se observa una tasa de participación superior a la media nacional en los grupos de edad comprendidos entre 25 y 34 años (81,27%) y entre 35 y 44 años (75,10%). Mientras la **tasa de inactividad** nacional es del 36,42%, que es también muy similar ambos sexos (37,92% frente al 34,54% de los hombres). Con respecto a la **tasa de ocupación** ghanesa que asciende al 61,76% se observa unos valores muy similares en ambos sexos y por grupos de edad destaca la ocupación en el colectivo entre 25 y 52 años con una tasa de ocupación del 79,08%.- La **tasa de paro** nacional es relativamente baja ascendiendo al 2,90%, superado por la población joven entre 15 a 24 años (5,20%) y las mujeres (3,10%). Finalmente, la **tasa de subempleo** asciende al 7,27%, un fenómeno que es un poco mas elevado en la población joven de 15 a 24 años (7,79%) y en la de 25 a 54 años (7,66%).



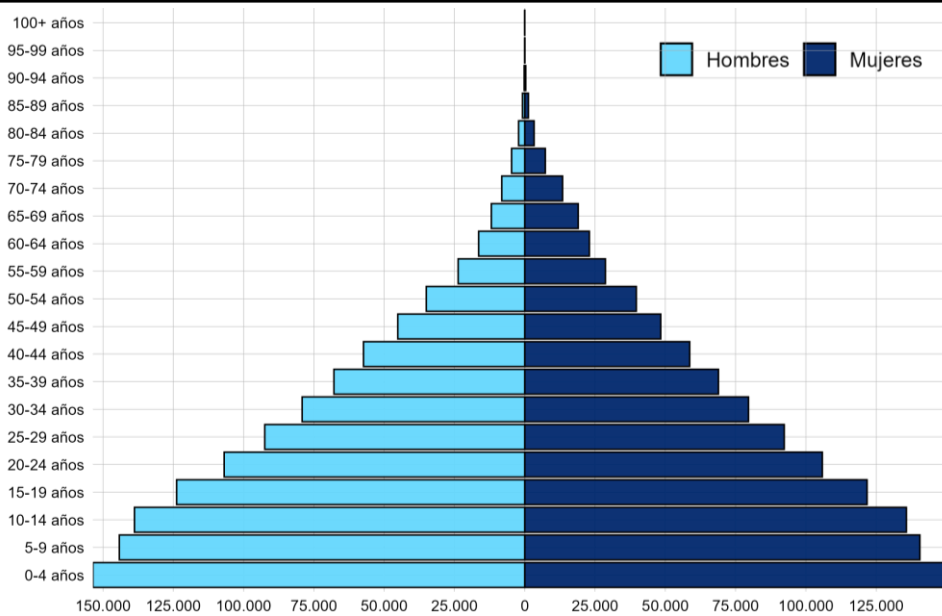
**República de Guinea
Bissau**



Datos Generales

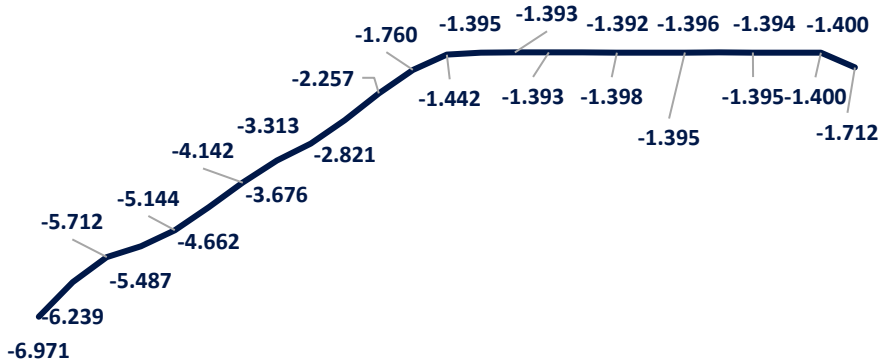
Nombre Oficial	República de Guinea Bissau
Superficie (2024):	36.125 km^2
Población (2024)	2,20 Millones de hab
Densidad poblacional (2024):	60 (hab/ km^2)
Índice de desarrollo humano (2022):	0,483/Puesto (179/193)
Esperanza de vida (2023)	64 años
Porcentaje población urbana vs rural	
Urbana	46%
Rural	54%
Migración neta (2024)	-1.712 personas
Tasa de fecundidad (2022):	4,5 hijos/mujer
Tasa de natalidad (2022):	37,0 nacimientos/mil hab
Fuentes: Banco Mundial, FMI, UNDP	

Estructura Poblacional de Guinea Bissau (2025)



Fuentes: Banco Mundial

Migración neta (2000-2024)

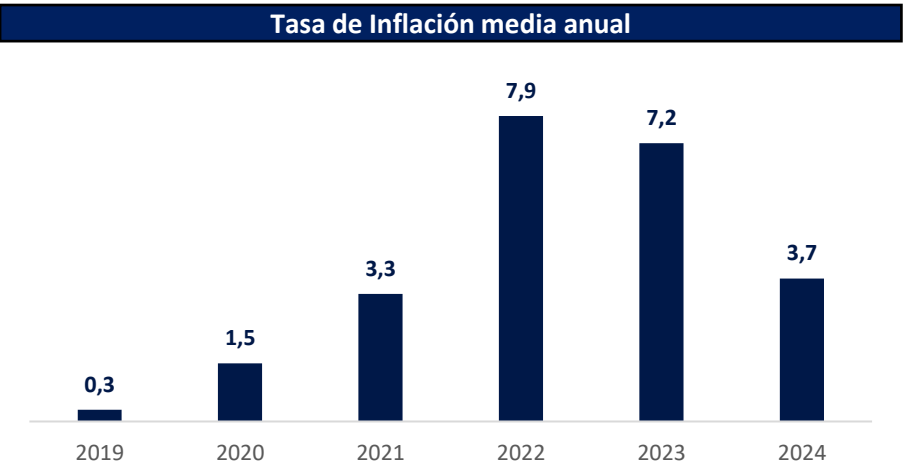
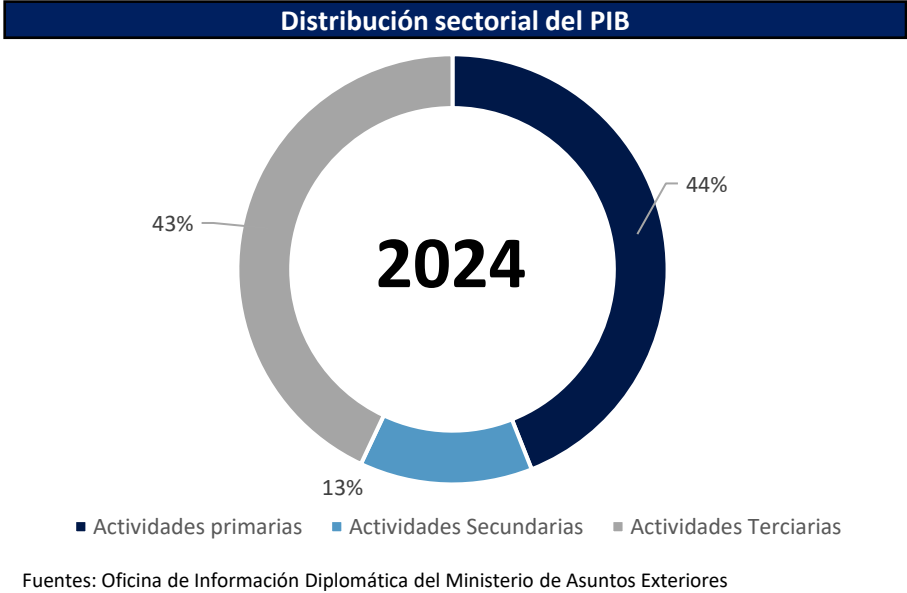


Fuentes: UNDP



Indicador Económicos	Importe
Estructura económica	
PIB a precios corrientes (2024)	2,12 mil millones USD
Tasa de crecimiento del PIB (2024)	4,8 %
Estructura del PIB (2024)	
Agricultura	44%
Industria	13%
Servicios	43%
PIB per cápita a precios corrientes (2024)	1.104,28 USD
Pobreza	
Tasa de pobreza (2021)	39,9%
Tasa de trabajadores pobres (2024)	21,6%
Tasa de alfabetización (2022)	54,0%
Índice de Gini (2022)	0,355
Precios	
Inflación media anual (2024)	3,7%
Balanza comercial (2024)	
Importe	
- Exportaciones	246 millones \$
- Importaciones	487 millones \$
Inversión Extranjera Directa	305.324 \$
Sector Público	
Gasto público (%PIB)	21,83%

Fuentes: Banco Mundial, FMI, ICEX, UNDP



Fuentes: Fondo Monetarios Internacional



Población por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	28.979	16.484	45.463
Intermedio	60.042	36.778	96.820
Básico	265.225	222.800	488.025
Menos que básico	168.174	316.706	484.880
Nivel desconocido	5.754	6.494	12.247

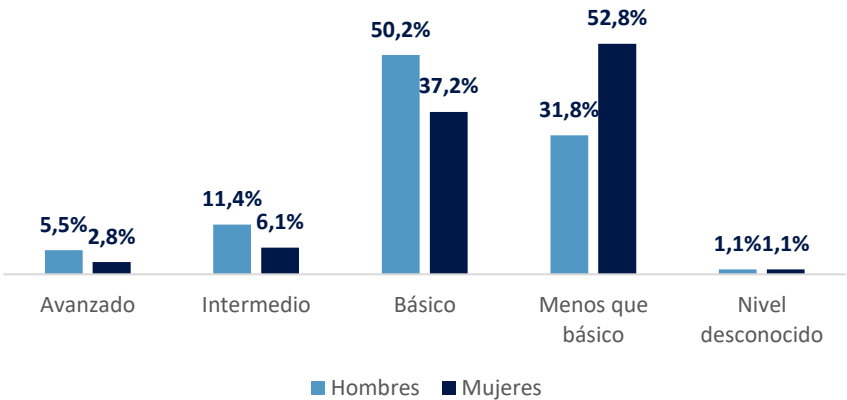
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población por nivel educativo y edad (2022)

	15-24	25-54	55-64	65+	Total
Avanzado	1.476	38.386	3.636	1.965	45.463
Intermedio	20.844	72.902	2.469	605	96.820
Básico	226.770	227.280	22.237	11.739	488.025
Menos que básico	115.785	265.417	51.346	52.333	484.880
Nivel desconocido	3.396	6.551	964	1.336	12.247

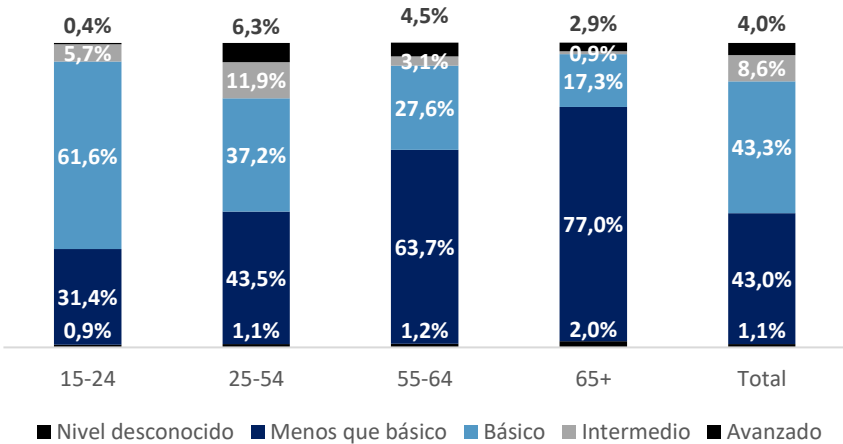
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población por nivel educativo y edad (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

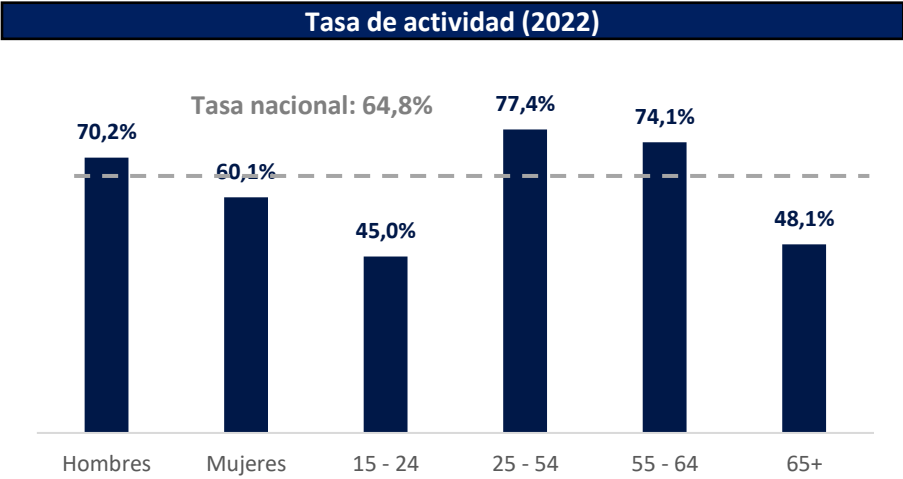


Población activa y tasa de actividad (2022)		
Grupos	Pob. Activa	Tasa de Actividad
Total	731.007	64,8%
Hombre	370.661	70,2%
Mujer	360.349	60,1%
15 - 24	165.751	45,0%
25 - 54	472.823	77,4%
65+	59.733	74,1%

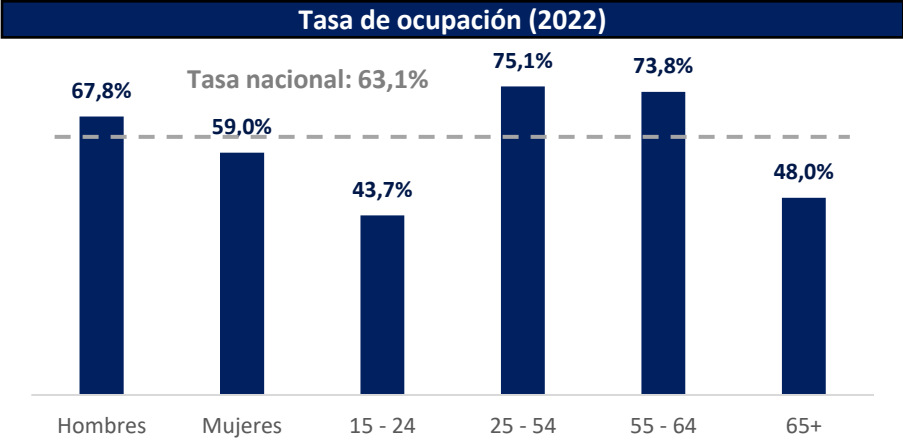
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada y tasa de ocupación (2022)		
Grupos	Pob ocupada	Tasa de ocupación
Total	711.522	63,1%
Hombre	357.873	67,8%
Mujer	353.650	59,0%
15 - 24	161.049	43,7%
25 - 54	458.300	75,1%
65+	59.554	73,8%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

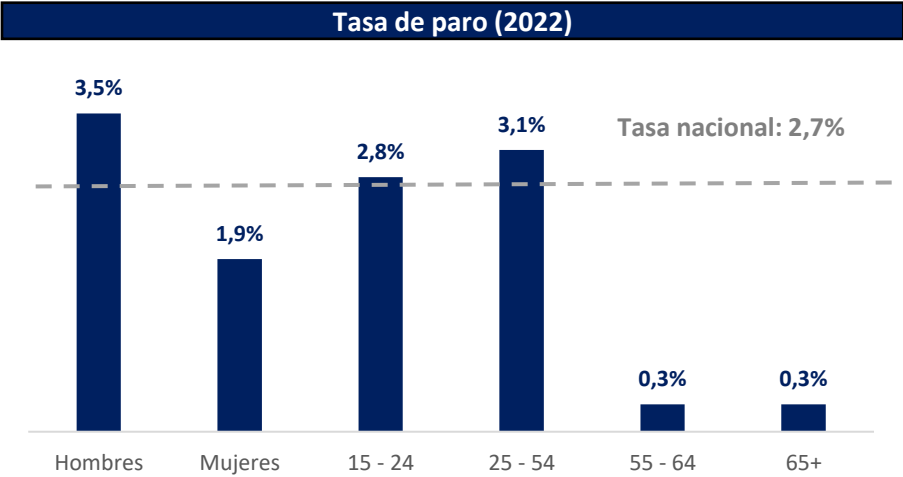


Población parada y tasa de paro (2022)		
Grupos	Pob. Parada	Tasa de Paro
Total	19.485	2,7%
Hombre	12.788	3,5%
Mujer	6.699	1,9%
15 - 24	4.702	2,8%
25 - 54	14.523	3,1%
65+	179	0,3%

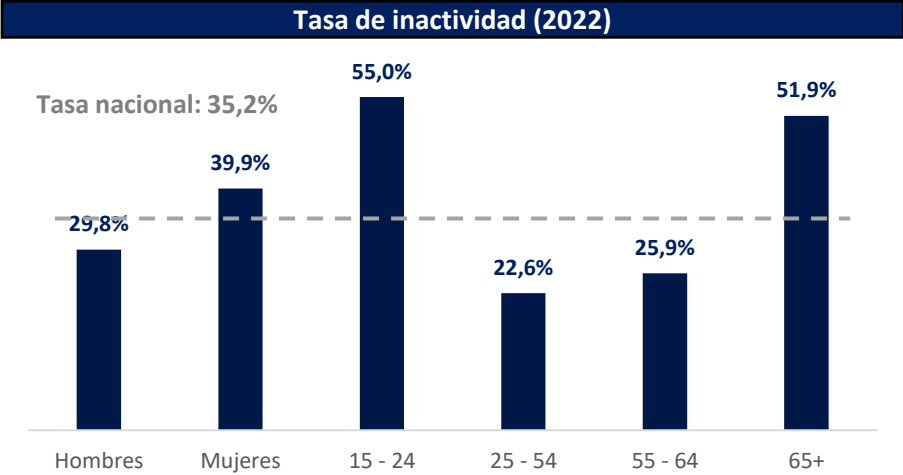
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva y tasa inactividad (2022)		
Grupos	Pob. Inactiva	Tasa de Inactividad
Total	396.429	35,2%
Hombre	157.512	29,8%
Mujer	238.914	39,9%
15 - 24	202.520	55,0%
25 - 54	137.713	22,6%
65+	20.918	25,9%

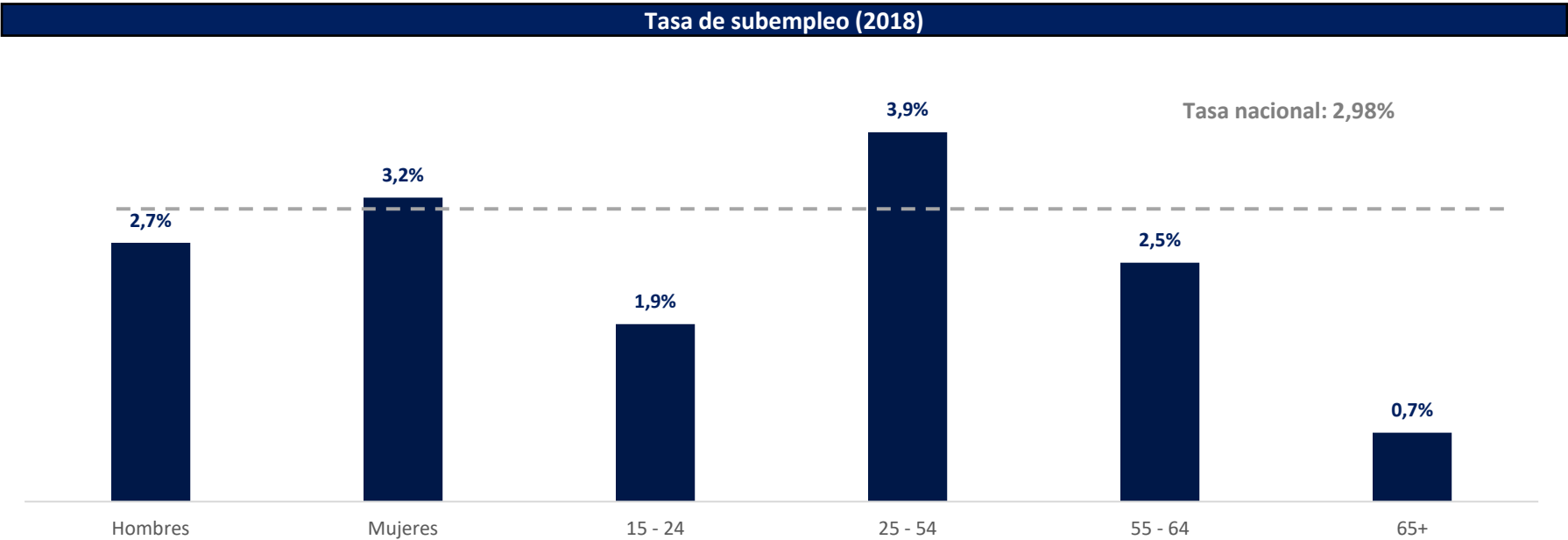
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población subempleada y tasa de subempleo (2018)		
Grupo	Población	Tasa de subempleo
Total	15.693	2,98%
Hombres	7.507	2,74%
Mujeres	8.185	3,22%
15 - 24	2.885	1,88%
25 - 54	11.461	3,91%
55 - 64	1.068	2,53%
65+	281	0,73%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el año 2024, Guinea Bissau contaba con una **población** de 2,20 millones de habitantes. El país presenta una estructura poblacional muy joven, como se refleja en su pirámide poblacional de 2025 de base ancha. Esta estructura se ve reforzada por una alta tasa de fecundidad, que en 2022 se situaba en 4,5 hijos por mujer. Sin embargo, esta dinámica de crecimiento natural se ve contrarrestada por una migración neta negativa, que para el año 2024 se estima en -1.712 personas. Finalmente, otra característica de la población es su predominio en zonas rurales (54%) frente a las urbanas (46%).

Desde una **perspectiva económica**, Guinea Bissau ha generado un Producto Interior Bruto que asciende a 2,12 mil millones de USD, con un crecimiento anual del 4,8% en 2024. El Producto Interior Bruto se concentra mayormente en el sector primario (agricultura, 44%) y de servicios (43%), quedando la industria en un plano secundario (13%). El PIB per cápita se sitúa en 1.104,28 USD. La tasa de pobreza general fue del 39,9% en 2021, y un 21,6% la tasa de trabajadores pobres en el año 2024. En cuanto a la estabilidad macroeconómica, Guinea Bissau mantiene una inflación media anual del 3,8% en 2024 y el gasto público alcanzó el 21,83% del PIB.

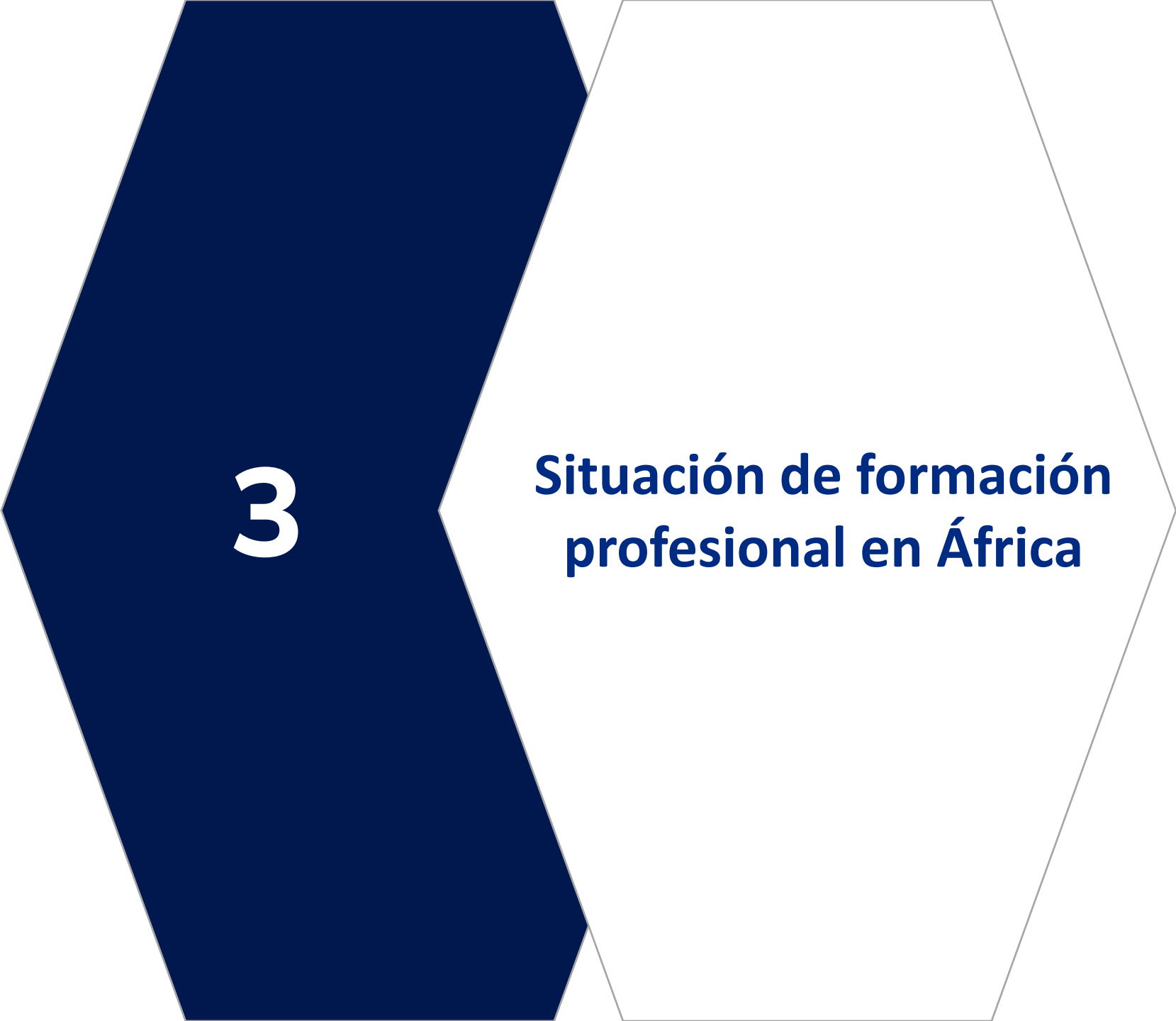
Desde el **punto de vista educativo**, la mayoría de la población tenía un nivel educativo igual o inferior al básico (86,3%). Solamente el 4,0% de la población total poseía un nivel educativo avanzado. **Por sexos**, se observa un mayor nivel educativo en los hombres que en las mujeres. Si bien en ambos sexos el nivel educativo es bajo (hombres (82,06%) y mujeres (90,03%)) es ligeramente superior entre las mujeres (8 p.p). Además, el colectivo femenino presenta una menor participación del nivel educativo avanzado e intermedio (hombres (16,85%) y mujeres (8,89%)). **Por edad**, se observa un menor nivel educativo avanzado e intermedio entre los jóvenes de 15 a 24 años (6,1%) frente a los adultos entre 25 a 54 años (18,2%).

Desde la perspectiva laboral, se observa una disparidad por edad y sexo. En primer lugar, la tasa de actividad se sitúa en el 64,8% superior a la tasa de actividad de las mujeres (60,1%) y os jóvenes entre 15 y 24 años (45%). Mientras la tasa de inactividad

La población presenta una disparidad de género en su participación laboral. Específicamente, la **tasa de actividad** de la población masculina asciende al 70,2% frente al 60,1% de las mujeres. Por edades, se observa una tasa de participación muy superior en el grupo de edad de 25 a 54 años (77,4%). Mientras, la **población inactiva** asciende a los 396.429 habitantes la cual se concentra en el 60% en mujeres. Mientras la tasa de inactividad nacional se sitúa en el 35,2% es ampliamente superada por las mujeres (39,9%) y el grupo de edad entre 15 y 24 años (55%).

Por otro lado, la **población ocupada** 711.522 personas con una tasa de ocupación del 63,1% superando en 4 puntos porcentuales la media femenina y en cerca de 20 p.p en el grupo de edad entre 15 y 24 años. De otra parte, la **población parada** asciende a 19.485 personas lo que significa una tasa de paro del 2,7% con una incidencia superior entre los hombres (3,5%) que entre las mujeres (1,9%), pero muy similar a los jóvenes (2,8%).

Finalmente, la **tasa de subempleo** ascendía al 2,98% en 2018, un fenómeno que afectaba en mayor medida a las mujeres (3,22%) y a la población en edad de máxima productividad, de 25 a 54 años (3,91%).



3

**Situación de formación
profesional en África**

En este apartado se hará un análisis de la situación de la formación profesional en África. Para comenzar este apartado se realizará una primera aproximación al **concepto de formación profesional**. Con carácter general, la definición de formación profesional y técnica (también conocida como TVET (Technical and Vocational Education and Training por sus siglas en inglés o EFTP (Educación y Formación Técnica y Profesional) es una tarea compleja que dificultan el establecimiento de un marco conceptual universalmente aceptado. Esta dificultad surge de la diversidad de modelos y enfoques que adoptada la formación profesional en distintos contextos geográficos, económicos y sociales.

Esta falta de una definición unificada no es meramente una cuestión académica; tiene implicaciones prácticas significativas. Dificulta la comparación de datos y el análisis de la efectividad de los programas a nivel internacional, obstaculiza la movilidad laboral de los egresados al no haber un reconocimiento estandarizado de las cualificaciones, y complica la asignación de recursos y la formulación de políticas públicas coherentes. Para abordar esta problemática, es fundamental reconocer la naturaleza multifacética de la TVET y buscar enfoques que permitan la flexibilidad necesaria para adaptarse a las realidades locales, sin renunciar a la búsqueda de elementos comunes que faciliten el diálogo y la colaboración a nivel global.

Para hacer comparativas a escala mundial entre diferentes países en el ámbito de la Formación Profesional y Técnica (FP, TVET, o EFTP), las definiciones más aceptadas o difundidas suelen provenir de organismos internacionales clave que trabajan en el desarrollo de políticas educativas y laborales. Estos organismos buscan establecer marcos conceptuales amplios que permitan abarcar la diversidad de sistemas y programas.

Las dos organizaciones más influyentes en este sentido son la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Según la UNESCO (2022) y en base a la definición dada en sus informes sobre el perfil de los países en la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) define la formación profesional como un medio para proporcionar conocimientos y habilidades prácticas o técnicas y profesionales. Tiene un doble objetivo:

- Satisfacer las necesidades del mercado laboral y de las empresas, mejorando su rendimiento y competitividad al proveer personal cualificado.
- Promover la integración de las personas en la vida laboral y su desarrollo socioprofesional, desarrollando su empleabilidad y mejorando sus competencias profesionales.

La EFTP abarca la formación inicial y continua, y a menudo incluye el aprendizaje basado en el trabajo y aprendizajes tradicionales/informales. Además, una parte integral del concepto de EFTP es la promoción de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Finalmente señalar que existe una tendencia común en los sistemas de formación profesional a buscar una alineación más estrecha con las necesidades del mercado laboral y a fomentar la participación del sector privado y otros actores, pasando de una lógica de "oferta" a una de "demanda de habilidades".

Sin embargo, aunque el concepto general y sus objetivos principales son consistentes, la situación y el desarrollo de ciertos elementos específicos varían entre los 8 países analizados. En este sentido es señalado las siguientes discrepancias:

- Marcos Nacionales de Cualificaciones (NQF): La idea de un NQF para estandarizar y reconocer cualificaciones es un tema recurrente. Algunos países ya lo tienen establecido (como Cabo Verde y Gambia), otros están en proceso avanzado de desarrollo (como Marruecos, Ghana y Guinea-Bissau), y otros tienen marcos parciales o aún no tienen uno unificado (como Senegal y Costa de Marfil). Mauritania, según el informe, no menciona un NQF explícitamente.

- **Reconocimiento del Aprendizaje No Formal e Informal:** Si bien es un objetivo mencionado en la Visión Estratégica de algunos países y reconocido en los NQF de otros, la implementación y accesibilidad de mecanismos para la validación de la experiencia (VAE) o el reconocimiento del aprendizaje informal difiere significativamente. Por ejemplo, Gambia y Ghana lo reconocen formalmente, Cabo Verde está haciendo esfuerzos para vincularlo a su NQF, Costa de Marfil ha introducido un decreto reciente para reconocer estas habilidades, mientras que Mauritania explícitamente señala que no existe un sistema para el reconocimiento de habilidades adquiridas de manera informal. Marruecos lo menciona como un objetivo, pero sin un marco general accesible.

En conclusión, la esencia y los objetivos primordiales de la formación profesional son un concepto fundamental y compartido en los ocho países. Las diferencias se observan más en la madurez y los mecanismos específicos de implementación de ciertas herramientas y políticas (como los NQF y el reconocimiento del aprendizaje informal) en cada país.

Partiendo de este marco general, se realizará en primer lugar un **análisis general de la situación de la formación profesional** en el continente africano destacando las amenazas y oportunidades de su entorno y sus principales fortalezas y debilidades para hacer frente a esta situación.

Tras ello se realizará un **diagnóstico del sistema de formación profesional de cada uno de los 8 países africanos** identificados que se estructura en los siguientes apartados: (1) organización donde se analiza los principales actores implicados en la formación profesional (2) sistema de financiación donde se examina las principales fuentes de financiación, así como sus principales desafíos (3) modalidades de formación profesional y (4) cobertura del sistema de formación profesional desde el punto de vista de la oferta medido en cuanto a número de centros, personal docente, entre otras variables y desde el punto de vista de la demanda donde se recoge el número de matriculados, su distribución por sexos y zonas, entre otras variables.

En un **segundo apartado** se examina el desajuste existente entre la formación y el mercado laboral a través de las principales fuentes estadísticas, que permitan, dentro de las limitaciones, la comparación entre los diferentes países africanos. Concretamente se analiza el nivel de empleo y desempleo por nivel educativo. A ello se añade el estudio del subempleo, la sobreeducación y la informalidad.

En un **tercer apartado** se evalúa las dificultades de inserción laboral por sexos y por edad. Tratando de profundizar en el nivel de empleo, desempleo, subempleo e informalidad de los diferentes colectivos: hombres vs mujeres y grupos de edad. Estas condiciones laborales se analizarán según su nivel educativo.

En un **cuarto y quinto apartado** se determina en base a fuentes de información secundarias las principales brechas existentes entre la formación técnica recibida y las habilidades demandadas, así como las deficiencias en la dotación de habilidades transversales, tanto blandas como digitales.

Para realizar el análisis de las brechas entre las habilidades ofertadas por la formación profesional y las habilidades demandadas en el mercado laboral, los organismos internacionales especializados (OIT, UNESCO, BM) (1,2,3,4) realizan una clasificación básica entre:

- **Habilidades técnicas o vocacionales:** Son aquellas habilidades específicas necesarias para ejercer una ocupación concreta.
 - Se adquieren principalmente en programas de formación profesional o mediante experiencia práctica.
 - Están directamente relacionados con el uso de herramientas, procedimientos o tecnologías de un oficio o profesión.

- **Habilidades transversales:** Son competencias necesarias en cualquier entorno laboral, no específicas de un sector, pero esenciales para la empleabilidad, la productividad y la adaptación al cambio. Se dividen en dos grandes subcategorías
 - **Habilidades blandas (soft skills):** Comprende la comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, adaptabilidad, pensamiento crítico, liderazgo, ética profesional, aprendizaje autónomo.
 - **Habilidades digitales:** Se clasifican en tres niveles:
 - Básicas: Uso de correo, navegación web, ofimática
 - Intermedias: Manejo de software específico del sector (CREM, ERP, AutoCAD, etc.)
 - Avanzadas: Programación, análisis de datos, inteligencia artificial, ciberseguridad.



3.0

**Situación de formación
profesional en África**

La **formación profesional** (TVET sus siglas en inglés EFTP sus siglas en español) es de suma **importancia para el desarrollo social y económico para África**, tanto para la capacitación de los jóvenes como la formación permanente de los trabajadores cualificados. Con carácter general, los objetivos políticos centrales de la TVET son combatir el desempleo juvenil, abrir oportunidades educativas y profesionales, y desarrollar mano de obra cualificada. A pesar de su creciente reconocimiento a nivel mundial, la TVET tradicionalmente no ha sido muy valorada en la sociedad y tiene una importancia política y científica relativamente baja en comparación con la educación general y superior.

La **situación actual de la formación profesional en África** está condicionado por un **entorno** que ofrece tanto amenazas como oportunidades. La formación profesional en África se enfrenta a **amenazas persistentes**, entre las cuales podemos destacar

- **Deterioro de la gobernanza y la confianza:** La erosión de la buena gobernanza y la corrupción pueden debilitar la funcionalidad de las instituciones estatales y reducir la confianza en las iniciativas gubernamentales.
- **Inequidad y marginalización:** La digitalización podría exacerbar las brechas digitales existentes, y los mecanismos de financiación innovadores podrían, sin una gestión cuidadosa, excluir a grupos marginados.
- **Impacto de crisis y conflictos:** Los conflictos, los desastres climáticos y las crisis sanitarias afectan gravemente la continuidad de la educación y el empleo, aumentando el número de niños y jóvenes fuera de la escuela y del mercado laboral.
- **Rigidez institucional:** La inercia de los sistemas educativos y la resistencia al cambio dentro del propio sistema pueden dificultar la adaptación a las nuevas demandas.

- **Falta de alineación económica más amplia:** Si el desarrollo económico no genera suficientes oportunidades de empleo de calidad, la formación profesional, por sí sola, no puede resolver el problema del desempleo.
- **Competencia de otras esferas educativas:** La TVET puede ser vista como una "hijastra" del sistema educativo, con un enfoque principal en la educación superior.
- **Dificultad para atraer y retener personal cualificado:** La falta de condiciones de trabajo atractivas y de desarrollo profesional continuo para los profesores amenaza la calidad de la enseñanza

Frente a las amenazas del entorno se encuentra los factores externos positivos que pueden ser aprovechado para mejorar la situación actual de la formación profesional. Sus principales **oportunidades** se pueden resumir en:

- **Cuarta Revolución Industrial (4IR) y digitalización:** La adopción de tecnologías emergentes como la IA, la robótica, el IoT y la fabricación aditiva puede transformar el mercado laboral y la formación profesional, creando nuevas oportunidades de empleo. La digitalización es vista como un requisito previo para el aprendizaje a lo largo de la vida y las habilidades del siglo XXI.
- **Aprendizaje a lo largo de la vida y mejora de habilidades:** La necesidad de re-capacitación y mejora de habilidades para los trabajadores actuales y futuros es crucial para prevenir desajustes de habilidades.
- **Asociaciones público-privadas:** La colaboración entre gobiernos, el sector privado y otras organizaciones puede fortalecer los sistemas de TVET, asegurar su relevancia y proporcionar recursos.
- **Reconocimiento mutuo de cualificaciones:** El desarrollo de acuerdos para el reconocimiento mutuo de cualificaciones de TVET entre países africanos podría facilitar la movilidad laboral y el intercambio de conocimientos.

- **Crecimiento del sector servicios científicos y técnicos:** Este sector se destaca por ser el más diverso en África, abarcando una amplia gama de actividades y profesionales con calificaciones variadas. Esta diversidad permite que la FP prepare a los estudiantes para múltiples roles y niveles de experticia, facilitando la adaptabilidad de la fuerza laboral a un mercado en constante evolución. Además ofrece un costo relativamente bajo para iniciar negocios, lo que abre la puerta a un mayor emprendimiento y autoempleo. Esto es crucial para la FP, ya que le permite capacitar a los jóvenes y adultos no solo para encontrar trabajos, sino también para crear sus propias empresas, contribuyendo directamente a la reducción del desempleo juvenil y al desarrollo económico. Al ser un sector a la vanguardia de la revolución de las TIC y la Cuarta Revolución Industrial (4IR), el desarrollo de habilidades a través de la FP en este sector prepara a la fuerza laboral para los trabajos del futuro y es fundamental para la transformación digital y la industrialización del continente.
- **Atención a la economía informal:** Es una gran oportunidad integrar las necesidades de desarrollo de habilidades de la vasta economía informal en los sistemas de TVET formales.
- **Innovaciones en la entrega:** El aprendizaje combinado y el uso de tecnologías de bajo nivel o maduras aún tienen un gran potencial para la transformación de la TVET a corto plazo.

Ante este entorno, la formación profesional de África presenta como principales **debilidades** que limitan su capacidad para la formación y capacitados de jóvenes y trabajadores los siguientes:

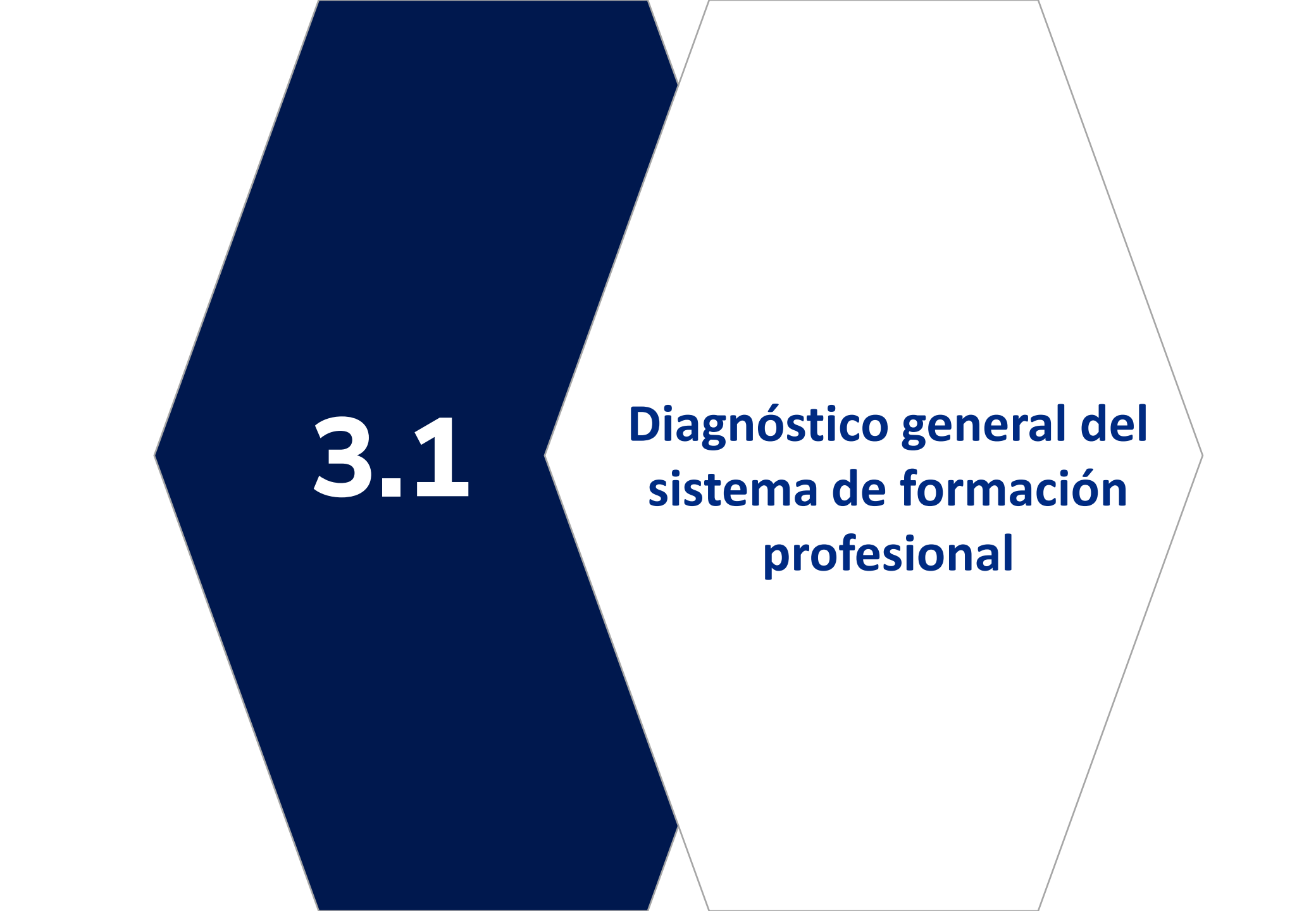
- **Percepción pública negativa:** El estigma persistente contra la TVET limita su atractivo para los jóvenes.
- **Infraestructura y currículos obsoletos:** Muchos centros carecen de equipamiento moderno y sus planes de estudio no están actualizados con las necesidades del mercado laboral.

- **Insuficiencia de personal cualificado:** Falta de formadores competentes con experiencia industrial reciente y relevante, y la profesión no es suficientemente atractiva.
- **Brecha entre oferta y demanda:** La oferta de habilidades a menudo no se alinea con la demanda del mercado laboral, lo que contribuye al desempleo juvenil y a los desajustes de habilidades.
- **Falta de autonomía y mentalidad innovadora:** La centralización y una cultura jerárquica pueden inhibir el espíritu emprendedor y la innovación en las universidades y los colegios de TVET.
- **Monitoreo y evaluación deficientes:** Los mecanismos de monitoreo y evaluación de los programas de formación profesional son escasos, lo que lleva a la falta de datos fiables y estudios de impacto en los que sustentar las futuras decisiones para el desarrollo y mejora de la formación profesional.
- **Financiación insuficiente:** Los gobiernos africanos generalmente invierten menos en educación de lo recomendado, lo que limita la expansión y mejora de la formación profesional.
- **Dependencia de la educación formal:** Hay un énfasis excesivo en las cualificaciones formales y una articulación deficiente con el resto del sistema educativo y las comunidades. En este sentido hay que señalar que el sector informal representa una parte muy significativa del empleo en África (hasta el 86% en el África subsahariana), y las necesidades de desarrollo de habilidades de esta economía a menudo son ignoradas por los sistemas formales de TVET.
- **Fuga de cerebros:** La lenta transformación estructural y la falta de oportunidades de trabajo decente para la fuerza laboral cada vez más educada llevan a la emigración de trabajadores cualificados.

- **Desafíos específicos para grupos vulnerables:** Baja participación de mujeres en áreas STEM, y necesidad de abordar las necesidades de migrantes, refugiados y personas con discapacidad.

Finalmente, las principales **fortalezas** de la formación profesional en África son las que se enumeran a continuación:

- **Liderazgo político y visión estratégica:** La Unión Africana ha formulado una estrategia continental de TVET con una visión clara de impulsar la prosperidad y el desarrollo sostenible.
- **Marco de colaboración existente:** Existen asociaciones con diversas organizaciones internacionales (UNESCO, AUDA-NEPAD, GIZ,OIT, etc.) que apoyan la transformación digital y el desarrollo de habilidades.
- **Gran población juvenil:** África tiene la población juvenil gran crecimiento, lo que representa un inmenso potencial de crecimiento económico y desarrollo si se equipa con las habilidades adecuadas.
- **Potencial de empleabilidad y resolución de desajustes:** La TVET está bien posicionada para responder a los desafíos de habilidades técnicas de la industria y puede facilitar la transición de la educación al empleo.
- **Centros de especialización:** La existencia de centros de especialización puede servir como puente entre las universidades y otros actores de innovación.
- **Reconocimiento de aprendizaje previo:** Los sistemas de TVET tienen la capacidad de reconocer y acreditar habilidades adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal.



3.1

**Diagnóstico general del
sistema de formación
profesional**

01



Reino de Marruecos



La formación profesional en Marruecos es un sistema educativo y de capacitación diseñado para dotar a las empresas de habilidades y conocimientos relevantes para el mercado laboral con el doble propósito de satisfacer las necesidades de las empresas para mejorar su rendimiento y competitividad y mejorar la empleabilidad de los individuos.

Organización y estructura: El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional, Educación Superior e Investigación Científica, junto con la Secretaría del Estado encargada de la formación profesional, es el máximo responsable del diseño de la política de formación profesional. El sistema de la TVET se caracteriza por una diversidad de actores que son orientados por el departamento ministerial. Los actores se pueden dividir en tres categorías:

- **Secretaría de Estado de la Formación Profesional** es una entidad ministerial responsable de coordinar las políticas en materia de TVET. Tiene la misión de planificar, orientar y evaluar las estrategias implementadas para la promoción del sistema.
- **Actores formadores que imparten cursos de TVET:** Incluyen entidades públicas como la Oficina de Formación Profesional y Promoción del Trabajo (OFPPT) (principal proveedor público de formación profesional) como proveedores privados que constituye un actor significativo en la impartición de la formación profesional.
- **Socios estratégicos**, cuya implicación favorece el desarrollo del sector y su arraigo en el entorno socioeconómico. Se trata, por un lado, de organizaciones, ramas y corporaciones profesionales, y por otro, de asociaciones y actores de la sociedad civil. Entre ellos podemos encontrar Agencia Nacional de Promoción del Empleo y las Competencias (ANAPEC) intermedia en el mercado laboral; Confederación de Empresarios y Sindicatos influyen en la toma de decisiones estratégicas, especialmente en la adecuación de la formación a las necesidades del mercado laboral y la promoción del trabajo decente, Agrupaciones Interprofesionales de Ayuda al Consejo ayudan a las empresas a la planificación de formación continua, entre otros.



Sistema de financiación: Combinación de fuentes con predominio de la contribución del sector privado a través de un impuesto específico y el presupuesto estatal:

- **Impuesto sobre Formación Profesional:** Fue creado en el año 1974 y se caracteriza por
 - Gravamen del 1,6% sobre la masa salarial bruta de las empresas y es obligatorio para empresas de más de 10 empleados.
 - Representa dos tercios del presupuesto nacional de TVET.
 - Recursos gestionados por la OFPPT que destina los recursos en un 70% a financiar programas de formación inicial y un 30% a formación continua y necesidades de habilidades demandadas por la empresa
- **Presupuesto General del Estado :** El gobierno de Marruecos destina en torno al 30% de su presupuesto a la educación y el 6,4% del PIB. Con respecto a la formación profesional se estima que el 0.5% del PIB se destina a TVET, sin contabilizar el impuesto.
- **Recursos propios de la OFPPT:** La OFPPT como entidad financieramente autónoma cubre el 60% de su presupuesto con el impuesto a lo que se añade el 40% proveniente de otras fuentes como tarifas de registro administrativo de estudiantes, donantes, formación a tiempo parcial y de pago por clientes externos.
- **Otras fuentes diversas:** Aportaciones por organizaciones (UE, Banco Africano de Desarrollo, otras) y determinados países han sido fuente de financiación. También hay incentivos fiscales para las empresas que acogen aprendices. Finalmente hay que sumar los costes asumidos por las familias y los aprendices.

Los principales desafíos de la financiación son: Insuficiencia de recursos financieros, ineficacia de los incentivos fiscales para las PYMES junto a la necesidad de explorar nuevas fuentes de financiación.



Modalidades de formación profesional: En Marruecos existen principalmente dos vías o puntos de entrada distintos para la adquisición de habilidades:

- **Formación Profesional Inicial:** Diseñada para que los jóvenes adquieran una primera cualificación para su integración en el mercado laboral. Las 3 modalidades principales de esta formación inicial son:
 - **Formación residencial:** Es la modalidad principal que consiste la enseñanza en el instituto e incluye obligatoriamente un periodo de prácticas parte integral del programa de formación.
 - **Formación dual:** Implica que al menos el 50% del tiempo total de formación se realiza en una empresa o en un puesto de trabajo. La relación entre el aprendiz y la empresa se rige por un contrato.
 - **Formación por aprendizaje:** Los estudiantes pasan al menos el 80% del tiempo total de formación en una empresa completando su formación teórica en un centro de formación profesional. Esta modalidad está dirigida especialmente a jóvenes que no cumplen con los requisitos de edad y educación para acceder a otro tipo de formación profesional incluyendo aquellos que han abandonado la escuela.
- **Formación Profesional Continua:** Esta orientada a los trabajadores para actualizar sus habilidades y mejorar sus perspectivas de empleo y avance profesional.



Nivel de cualificación formal dentro del sistema de formación profesional inicial: Este compuesto por 5 niveles principales

- Certificado de Aptitud Profesional: Nivel más bajo, dirigido a jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema escolar (primaria o secundaria).
- Especialización (S): Requiere haber completado al menos el sexto grado de primaria y se obtiene un Diplôme de Specialisation Professionnelle (DSP) tras seis meses de formación.
- Cualificación (Q): Requiere haber completado al menos el noveno grado (secundaria baja) o un DSP, y conduce al Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP).
- Técnico (T): Requiere haber asistido al menos al último año del bachillerato (educación secundaria superior) o tener un DQP, y se completa con un Diplôme de Technicien (DT).
- Técnico Especializado (TS): Requiere el título de bachillerato o un DT, y conduce al Diplôme de Technicien Spécialisé (DTS). Este nivel puede dar acceso a la educación superior.

A ello habría que añadir el bachillerato profesional que actúa como un puente entre la TVET inicial y el sistema educativo general.



Grado de cobertura del sistema de formación profesional: El grado de cobertura de TVET se caracteriza por:

- La oferta de TVET esta compuesta por más de 2.000 centros en el año 2020 operados por un 72% por el sector privado. Los centros públicos de TEVET sufren de equipos obsoletos, instalaciones anticuadas y escasez de material didácticos.
- Dichos centros formativos se concentran principalmente en las regiones administrativas de Casablanca, Marrakech y Rabat. Pero, la creación de las **Cités des Métiers et des Compétences (CMC)** es una iniciativa clave para descentralizar y adaptar la oferta de formación a las necesidades regionales y sectoriales específicas, fomentando la colaboración pública con empresas locales.
- El número de profesores se estima en 18.975 formadores durante el año 2015 compuesto por un 32% por participación femenina. Estos formadores se concentran en el sector privado con 11.020 formadores frente a los 7.955 del sector público. Los formadores suelen ser recién graduados sin una capacitación adecuada para la profesión de enseñanza.
- Aunque el sector privado es clave para la formación basada en el trabajo, su implicación es a menudo ad hoc y se basa en relaciones personales, lo que limita la institucionalización de las prácticas y el aprendizaje en el puesto de trabajo
- Para el curso académico 2019-2020 se estima que cerca de 400.000 alumnos asistieron a cursos de TVET, lo que significa el 15% de los estudiantes de secundaria. De estos matriculados las mujeres representan algo más de un tercio del total.
- Durante el curso académico 2017/2018 los alumnos matriculados optaron mayormente por la formación residencial (70%), seguida por la formación dual (23%) y finalmente la formación por aprendizaje (7%). Esta preferencia por la formación residencial sugiere que muchos estudiantes de FP podrían estar buscando obtener cualificaciones de educación superior usando la FP como un trampolín.



Grado de cobertura del sistema de formación profesional: Los oficios y profesiones cubiertos por la TVET se dirige a una amplia gama de sectores y ocupaciones para satisfacer las demandas del mercado laboral. La OFPPT Como principal proveedor público ofrece formación en aproximadamente 320 profesiones diferentes abarcando sectores como son:

- Sectores Industriales y manufactureros: Automoción, metalurgia, mecánica y electromecánica; textil y confección; procesamiento de carne, construcción e ingeniería civil, energías Renovables y eficiencia energética, aeronáutica;
 - Sector servicios y hostelería: Gestión y comercio; turismo y hostelería/catering y servicios y salud/educación.
 - Sectores primarios: Agricultura y agroindustria; pesca marítima.
 - Artesanía.
 - Tecnologías modernas.
 - Otras áreas específicas: logística y gestión de negocios y emprendimiento.
- En conclusión, Marruecos ha realizado esfuerzos significativos para ampliar y diversificar la cobertura de oficios y profesiones en su sistema TVET. Sin embargo, los problemas estructurales como el desajuste de habilidades, la calidad de la formación, la fragmentación de la gobernanza y la percepción social negativa siguen siendo barreras importantes para que el sistema responda plenamente a las demandas de su economía y brinde trayectorias profesionales atractivas y de calidad a sus jóvenes.

02



**República Islámica de
Mauritania**

La formación profesional en Mauritania es el conjunto de formas, niveles y ciclos del proceso de enseñanza, formación y cualificación. Su objetivo es dotar a los beneficiarios de los conocimientos, capacidades y comportamientos que exige el ejercicio de una profesión u oficio. Sus objetivos principales giran en torno a mejorar la calidad y eficiencia de la formación impartida en las instituciones, asegurando que sea adaptable y responda a las necesidades del mercado laboral mediante la participación de los empleadores en el diseño y contenido de los programas. Esto incluye fortalecer el marco institucional y la capacidad de gestión del sector, diversificar la oferta formativa para incluir programas a corto plazo y aprendizaje, y contribuir al desarrollo del capital humano y la empleabilidad juvenil, así como a la inclusión social.

Organización y estructura: El sistema de desarrollo de habilidades involucra a diversas estructuras públicas y privadas.

- **Ministerio de Empleo y Formación Profesional:** Es el organismo principal encargado de diseñar, implementar, supervisar y evaluar las políticas nacionales de empleo y formación técnica y profesional. Se organiza en dos departamentos técnicos: TECHGHIL (empleo) y TEKWIN (formación). Su Dirección General de Formación Técnica y Profesional es responsable de organizar el sistema, asegurando el seguimiento y evaluación de políticas, coordinarla elaboración de programas y formación de personal y controlar la calidad.
- **Instituto Nacional de Promoción de la Formación Técnica y Profesional (INAP-FTP):** Creado en 2002, está bajo la tutela del Ministerio de Empleo y Formación Profesional. Su misión es alinear la oferta y la demanda de formación técnica y profesional, apoyar la formación profesional y actuar como interfaz dinámica entre el sistema de formación y el mercado laboral. Es responsable de la gestión del fondo de financiación de la formación profesional.

- **Fondo de la Formación Técnica y Profesional:** Se fundó en el año 1998, bajo la denominación de Fondo Autónomo para la Promoción de la Formación Técnica y Profesional y se convirtió en el 2FTP en 2019. Es un mecanismo de financiación que contribuye a la formación impulsada por la demanda del sector privado y los solicitantes de empleo, gestionado por el Instituto Nacional de Promoción de la Formación Técnica y Profesional. Su Comité de Asignación de Financiamiento es tripartito, incluyendo representantes del Estado, empleadores y trabajadores, buscando asegurar una buena gobernanza.
- **Agencia Nacional para la Promoción del Empleo Juvenil:** También participa en el desarrollo de habilidades.

Además, otros ministerios tienen bajo su tutela establecimientos de formación profesional como el Ministerio de Desarrollo Rural (2 centros), el Ministerio de Pesca y Economía Marítima (3 centros), el Ministerio de Defensa Nacional (ISSM), el Ministerio de Asuntos Islámicos y Enseñanza Original (2 centros) y el Ministerio de Asuntos Sociales, Familia e Infancia (2 centros).

La legislación busca una gestión participativa y consulta con organismos públicos, organizaciones de empleadores, sindicatos y representantes del sector privado. Sin embargo, la participación efectiva del sector privado sigue siendo limitada, especialmente en la elaboración de currículos de formación, lo que subraya la necesidad de institucionalizar espacios de diálogo

Sistema de financiación: Las principales fuentes de financiación del sistema de formación profesional en Mauritania son las subvenciones del Estado, los programas y proyectos de apoyo al sector, y el fondo de la formación profesional (Fondo 2FTP).

- **Fondo 2FTP:** Este fondo es un mecanismo de financiación impulsado por la demanda, gestionado por Instituto Nacional de Promoción de la Formación Técnica y Profesional. Recibe recursos de la tasa de aprendizaje, aunque esta tasa es baja (0,6%) y cuenta con exenciones para grandes empresas, lo que sugiere un potencial de aumento de ingresos si se amplía su base y se eleva la tasa. Entre 2004 y 2018, el fondo acumuló más de 369 millones de MRU, con contribuciones de diferentes organismos internacionales como Banco Mundial, Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), Cooperación Financiera Alemana (KfW) y empresas.
- **Gasto Público en Educación:** La inversión pública en educación ha sido históricamente baja. En 2020, representó **el 1,9% del PIB, con un pico del 2,8% en 2015**. Las recomendaciones de UNESCO sugieren destinar entre el 4% y el 6% del PIB, o entre el 15% y el 20% del gasto público, para asegurar una calidad y equidad adecuadas. En 2023, la previsión presupuestaria total de los tres ministerios educativos (incluyendo el MEFP) ascendía al 12,5% del presupuesto del Estado.
- **Programas y Proyectos de Apoyo:** Existen numerosos proyectos con financiación de socios para el desarrollo como el Banco Mundial (IDA), la Unión Europea, KfW (Alemania), la AFD (Francia), el Banco Africano de Desarrollo (BAD), y la OIT. Estos proyectos suelen incluir fondos para rehabilitación, equipamiento, asistencia técnica y formación de formadores.

La medición de los costos unitarios de la formación y la comparación de la eficiencia presupuestaria entre los establecimientos son difíciles debido a la contabilidad presupuestaria actual, lo que resalta la necesidad de herramientas racionales y normas de gestión, así como una programación presupuestaria vinculada a resultados e indicadores definidos

Modalidades de formación profesional: Se diferencia tres tipos principales de formación profesional:

- **Formal:** Impartida en estructuras públicas o privadas dentro del sistema educativo oficial. Prepara para el mercado laboral o la educación técnica superior. Ofrece diversos diplomas y certificados, incluyendo:
 - Certificado de Competencias (CC): Duración máxima de 6 a 9 meses.
 - Certificado de Aptitud Profesional (CAP): 2 años de formación.
 - Brevet de Técnico (BT): 2 años de formación.
 - Brevet de Estudios Profesionales (BEP).
 - Bachillerato Técnico (BAC T).
 - Brevet de Técnico Superior (BTS): 2 años de formación, para acceso al mercado laboral y continuación de estudios.
- **No Formal:** Formación vocacional fuera del sistema formal aprobado por el Estado.
- **Informal:** Incluye la formación en el puesto de trabajo y la formación dual alternada. Actualmente, no hay un sistema establecido para el reconocimiento oficial de las habilidades adquiridas de manera informal, lo que dificulta su valoración social y económica.

Las **modalidades de formación legalmente establecidas** son:

- **Modo residencial:** Predominante en los establecimientos de la formación profesional.
- **Formación en alternancia externa:** Combinación de periodos en centros de formación y en empresas. Aunque se prevén periodos de prácticas en los programas Certificado de Aptitud Profesional y Brevet Técnico, estos representan apenas el 15% del volumen horario, lo que significa que la formación en alternancia está poco desarrollada en la práctica.
- **Formación en alternancia interna:** Combinación de periodos en centros de formación y en establecimientos de enseñanza general.

Además, se ofrecen formaciones continuas y cualificantes, aunque la formación continua no está bien desarrollada y faltan datos estadísticos detallados. El proyecto de apoyo al desarrollo de habilidades (2011) también buscó aumentar los programas de aprendizaje y formación de corta duración para jóvenes desempleados, con duraciones de 300 a 600 horas, incluyendo formación in situ con empleadores

El **grado de cobertura del sistema de formación profesional** presenta las siguientes características:

- El Ministerio de Empleo y Formación Profesional supervisa una red de **23 establecimientos de formación profesional**. Adicionalmente, existen establecimientos bajo la tutela de otros ministerios (p. ej., Ministerio de Desarrollo Rural, Pesca, Defensa, Asuntos Islámicos, Asuntos Sociales), y el sector privado también cuenta con alrededor de 50 establecimientos, la mayoría en Nuakchot y orientados al sector terciario.
- La insuficiente infraestructura y equipos adecuados persiste en numerosos establecimientos de formación profesional.
- En 2022, la formación profesional dependiente del Ministerio contaba con **525 formadores** (354 para formación específica y 171 para disciplinas generales). La ratio de alumnos por formador es de 18:1, lo cual es considerado adecuado en comparación con otros países. Se ha implementado un dispositivo de formación de formadores en el CSET desde 2019.
- La **oferta de formación está desequilibrada geográficamente**, con una alta concentración en grandes centros urbanos principalmente en Nuakchot. La falta de estructuras de alojamiento para estudiantes no residentes agrava la exclusión de jóvenes de otras regiones.
- En 2021, el **número de alumnos matriculados** en formación dependientes del Ministerio alcanzaron los **9.525 estudiantes**. Sin embargo, la capacidad de acogida del sistema es insuficiente para satisfacer la demanda; el número de solicitantes supera con creces las plazas disponibles. La tasa de jóvenes en formación es de 210 por cada 100.000 habitantes, considerada baja.

- Tipo de Formación Profesional (Oficios/Niveles): El sistema cubre 152 especialidades. Incluyen áreas como:
 - Sector agropastoral: horticultura, producción y salud animal, electricidad rural, cultivos, maquinaria agrícola.
 - Sector industrial: diseño industrial, dibujos arquitectónicos, mecánica general, electricidad, mecánica automotriz, mampostería, carpintería, fontanería, metalistería, sistemas de refrigeración.
 - Dominio terciario: comercio, contabilidad y gestión, infografía, hostelería (recepción, agencia de viajes), costura, redes e informática.
 - También se incluyen formación en petróleo y gas, energías renovables (solar, eólica), turismo (incluye servicios básicos como camareros, recepcionistas, cocineros).
- En conclusión, sistema de formación profesional en Mauritania es un componente clave para el desarrollo económico y social del país, pero enfrenta desafíos significativos a pesar de los esfuerzos y las estrategias existentes. Entre estos desafíos destaca:
 - Desde la perspectiva de la gobernanza destaca la baja participación del sector privado ya que su implicación en la definición de la formación es limitada.
 - El sistema de financiación se caracteriza por inversiones públicas en educación y FTP inferiores a las recomendaciones internacionales. La dependencia del impuesto de aprendizaje con una tasa baja y exenciones reduce su potencial como fuente de financiación sostenible. Por otro lado, falta de herramientas para medir la eficiencia del gasto complica la optimización de los recursos.

- La capacidad de acogida del sistema de formación profesional insuficiente para la alta demanda de formación por parte de los jóvenes. La concentración de centros en Nuakchot y la ausencia de estructuras de alojamiento generan disparidades geográficas en el acceso a la formación, excluyendo a jóvenes de zonas rurales.
- La calidad del sistema de formación profesional es baja. Por un lado, existe una necesidad de fortalecer las capacidades técnicas y pedagógicas de los formadores. La formación en empresa y la alternancia, aunque reconocidas legalmente están desarrolladas.
- Finalmente, y como se verá más adelante, la desalineación entre la oferta de formación y necesidades cualitativas y cuantitativas del mercado laboral se ve agravada por la falta de un sistema eficaz de identificación y anticipación de las necesidades de habilidades y la obsolescencia de los currículos.

En definitiva, Mauritania tiene el potencial para que un sistema de formación profesional impulse el desarrollo económico y la empleabilidad juvenil, pero requiere de reformas profundas para mejorar la adecuación de la formación a la demanda, fortalecer la gobernanza y financiación, expandir la cobertura y mejorar la calidad de la enseñanza y promover la participación activa del sector privado.



República de Senegal

La formación profesional en Senegal tiene como principal misión formar a trabajadores cualificados de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y la economía. Específicamente la formación profesional y técnica de Senegal establece los siguientes objetivos:

- Asegurar la adquisición de habilidades para la resolución de problemas tecnológicos y sociales o el ejercicio de una profesión u oficio.
- Poner recursos humanos cualificados en el mercado laboral en respuesta a las necesidades de la economía.
- Aumentar la tasa y el nivel de cualificación profesional y técnica entre las poblaciones.
- Facilitar el acceso a programas de educación y formación de calidad.
- Establecer puentes entre los diferentes sectores y entre los distintos niveles de cualificación, permitiendo la reorientación y la promoción social.
- Promover la formación profesional orientada al mercado laboral.
- Integrar el aprendizaje en el sistema de FPT.
- Desarrollar una gobernanza de asociación con un fortalecimiento de la asociación público-privada

Organización y estructura: La gobernanza de la formación profesional y técnica (FPT) es una responsabilidad compartida, aunque el Ministerio de Educación Profesional, Aprendizaje y Artesanía en colaboración con el Ministerio de Educación Nacional es el principal responsable de la administración de la formación profesional y técnica.

A nivel central, la **Dirección de Formación Profesional y Técnica** es responsable de implementar las políticas gubernamentales relacionadas con la FPT y de mejorar y desarrollar las estructuras a nivel nacional. La Inspección de la Academia, bajo la supervisión conjunta de ambos ministerios, y las autoridades de Inspección de Educación y Formación son responsables del desarrollo del programa de FPT a nivel nacional, regional y local.

A su vez existen un conjunto de agencias estatales que asisten al Ministerio de Educación Profesional, Aprendizaje y Artesanía que son:

- **Fondo para la Formación Profesional y Técnica:** Encargado de movilizar recursos, financiar la formación inicial y continua, controlar el uso de fondos, realizar estudios prospectivos y acompañar a empresas e instituciones de FPT. Es un actor clave en la financiación y la calidad de la formación.
- **Oficina Nacional de Formación Profesional:** Su mandato principal es realizar estudios sobre empleo y FPT, coordinar intervenciones por sector profesional y asistir a instituciones públicas y privadas. Aunque fue creada para guiar la política de FPT, se ha convertido principalmente en una agencia de financiación. También es responsable de la gestión técnica de la construcción, rehabilitación y equipamiento de centros de formación.

- **Agencia Nacional de la Casa de Herramientas:** Busca aumentar los niveles de habilidades técnicas y profesionales y reducir la pobreza a través de la formación e integración de jóvenes en diversos oficios.
- **Agencia para la Promoción y Desarrollo de la Artesanía:** Su objetivo es transformar el sector artesanal y fortalecer la protección social de los artesanos.
- **Agencia Nacional para el Empleo Juvenil:** Ofrece pasantías, empleos y financiación para pequeños proyectos, y mantiene una base de datos de proyectos generadores de empleo.

Para mejorar la gobernanza, Senegal ha implementado un acuerdo de asociación en FPT, aumentando la responsabilidad de las autoridades locales y el sector privado mediante el establecimiento de juntas directivas y consejos de gobierno dentro de las estructuras de formación. Este desarrollo ha sido esencial para asegurar una fuerte participación pública privada en el sistema de FPT.

A nivel regional y local, las Inspecciones de la Academia y las Inspecciones de Educación y Formación son responsables del desarrollo y la implementación de las políticas de FPT.

Existen órganos de concertación multipartitos como la Comisión Nacional de Concertación de la Formación Profesional y Técnica, la Comisión Partenarial de Programas y la Comisión Partenarial de Certificación, que buscan involucrar a empleadores, sindicatos y otros actores

Sistema de financiación: El sistema de financiación de la FPT ha sido financiada tradicionalmente por el estado, pero actualmente está experimentando reformas significativas para asegurar su sostenibilidad y diversificación de las fuentes. Actualmente, el componente clave del sistema de financiación es el Fondo de Financiamiento de la Formación Profesional y Técnica que presenta las siguientes características;

- Una entidad autónoma público privada dependiente del Ministerio de Educación Profesional que cuenta con un consejo de administración tripartido presidido por el sector privado y con un 50% de representación del mismo.
- El gobierno se ha comprometido a destinar el 100% de los fondos recaudados del denominado Contribution de forfaitaire annulle a la charge de l'employeurs que es un impuesto del 3% sobre la masa salarial de las empresas.
- El fondo contribuye a la financiación de cuatro sectores:
 - Financiación de los estudiantes de la FPT para mejorar sus habilidades.
 - Apoya a instituciones en el desarrollo de planes estratégicos, capacitación de profesorado y proyectos de inversión
 - Apoya la formación de empleados de empresas como jóvenes de pequeñas empresas.
 - Financia procesos de acreditación.

Senegal asignó el 4,65% de su PIB a la educación en 2018 y el gasto gubernamental fue de 1.654 millones de dólares estadounidenses en 2021, de los cuales 88 millones se destinado a la formación profesional.

Los principales desafíos de la financiación de la formación profesional son

- Dependencia del Estado: Aunque se buscan otras fuentes, el Estado sigue siendo el mayor contribuyente.
- Visión del sector privado: Existen divergencias sobre el uso del (impuesto a la formación profesional), con algunos actores pensando que debería usarse solo para la formación continua de sus empleados y otros a favor de un uso más amplio para la formación inicial o el aprendizaje.
- Inadecuada movilización del sector informal: El modo de formación con las empresas, aunque beneficioso, se limita al sector formal, y las estrategias para movilizar el potencial del sector informal no están suficientemente desarrolladas.
- Poca contribución de las autoridades locales y la sociedad civil: Su participación en la financiación es baja, en parte por falta de información y sensibilización.
- Cultura del "financiamiento por el Estado": Persiste la creencia de que la FPT debe ser financiada únicamente por el Estado.
- Coordinación insuficiente: La falta de coordinación entre los mecanismos de gestión de proyectos relacionados con la FPT y una débil implementación de la Gestión Orientada a Resultados (GAR) son obstáculos

Modalidades de formación profesional: Senegal reconoce y opera con sistemas de FPT formal, no formal e informal.

- **Formación formal:** Se ofrece en instituciones del sistema educativo formal y conduce a títulos o certificaciones reconocidas.
 - Nivel secundario: La FPT se imparte en liceos técnicos y centros de educación y formación profesional. Prepara a los alumnos para una ocupación o para un nivel superior de formación profesional. Hay ciclos cortos (dos años) y largos (tres años).
 - Nivel superior (Terciario): Incluye instituciones como la Escuela Normal Superior de Educación Técnica y Profesional (ENSEPT) y la Escuela Superior Politécnica en Dakar. Las cualificaciones incluyen el Diploma Universitario de Tecnología (DUT), el Diploma de Ingeniero Tecnólogo y el Diploma de Ingeniero de Diseño.

El sistema de cualificaciones de FPT se estructura en tres niveles:

- Nivel 5: CAP (Certificado de Aptitud Profesional), BEP (Certificado de Educación Profesional) y equivalentes.
 - Nivel 4: Bac (Bachillerato), BT (Brevet Technicien) y equivalentes.
 - Nivel 3: BTS (Brevet de Technicien Supérieur) y equivalentes.
- **Formación no formal:** Ofrecida por diversas partes interesadas como organizaciones profesionales, cámaras de comercio, organizaciones artesanales, ONGs y escuelas religiosas.
- **Formación informal:** La mayoría de jóvenes y adultos sin acceso a la educación formal o no formal se capacitan en el trabajo. El sector informal representa casi el 80% del empleo en Senegal, y la formación suele ser a través de la práctica (57.5%)

Grado de cobertura del sistema de formación profesional: Se caracteriza por los siguientes aspectos:

- El número de centros se cifran en 424 establecimientos en el año 2021. Según los datos del año 2015, de la totalidad de centros existentes que ascendía a 388, corresponden al sector privado 284 centros.
- Se han creado nuevas estructuras formativas como centros sectoriales (agroalimentarios, portuario, maquinaria agrícola) y redes sectoriales (turismo, horticultura, avicultura) gestionados bajo un modelo de parternariado público-privado. Estos clusters tienen un consejo de administración presidido por el sector privado y han desarrollado currículos basados en competencias.
- La Escuela Normal Superior de Educación Técnica y Profesional y la Escuela de Economía Familiar y Social y Formación son responsables de la formación inicial y continua de profesores. Pese a la financiación de la formación del profesorado persisten desafíos como la falta de conocimiento y experiencia en la industria y habilidades pedagógicas débiles en los formadores.
- En la formación profesional se ofrecen unas 40 especializaciones durante la primera década del siglo XXI. Pese a ello, el 55% de las matriculas se concentran en sólo en cuatro: contabilidad, gestión/marketing; peluquería/sastrería/confección y electricidad. Hay escasas oportunidades de formación técnica en áreas de alta demanda en sectores prioritarios como horticultura, pesca, procesamiento de alimentos, infraestructura, turismo.
- La formación profesional ofrece cursos que suelen ser obsoletos y el equipo es escaso o anticuado. Las reformas buscan revisar los currículos según modelos basados en competencias. Se han introducido nuevas especializaciones como Ciencia y Tecnología en Informática y Matemáticas Aplicadas (STIDD) y Ciencias Técnicas de Economía y Gestión (STEG) en los liceos técnicos. Existe una debilidad sistémica en la articulación de habilidades fundamentales y técnicas.

- Las infraestructuras de los centros públicos son edificios construidos en los años 70 y están poco equipados. Los proyectos apoyados por el Banco Mundial han invertido en la rehabilitación de instalaciones y la compra de equipos, transformando liceos técnicos en centros de excelencia. Sin embargo, la calidad de la infraestructura y el equipamiento sigue siendo un desafío en general.
- En cuanto al número de alumnos matriculados señalar que la FPT formal solo cubre el 5% de todos los estudiantes. La tasa de acceso a la FPT inicial para jóvenes (15-24 años) sigue siendo baja, aunque aumentó del 2% en 2013 al 5.4% en 2014, superando el objetivo del 4%. En 2015, el total de alumnos matriculados en establecimientos dependientes del Ministerio de Formación Profesional fue de 54.318, de los cuales el 55% de los estudiantes (30.083) fue acogido por el sector privado. En 2011, de una población de 3 millones de jóvenes de 14-24 años, solo 16,000 estaban matriculados en instituciones del ministerio.
- La distribución geográfica de estudiantes es muy desigual entre regiones. La mayoría de los estudiantes (58%) se concentran en Dakar, aunque solo el 20% de la población reside allí.
- En cuando a la distribución de alumnos entre hombres y mujeres, es reseñable que, en el año 2015, el 54.25% del total de alumnos de FPT eran mujeres, lo que indica una mayor participación femenina en la FPT en general. Sin embargo, a nivel regional y por oficio, existen grandes disparidades: las mujeres están en desventaja en casi todos los oficios de aprendizaje, excepto en los tradicionalmente femeninos como peluquería, cocina/catering o procesamiento de cereales. Los hombres están ampliamente representados en oficios de construcción y automoción. Se han implementado planes para institucionalizar la perspectiva de género y promover la mezcla en las carreras. En África Subsahariana en general, las mujeres tienen menos probabilidades de matricularse en FPT que los hombres.

- Realizando el análisis de la participación de la formación profesional en zonas rurales y urbanos es reseñable que la mayoría de las oportunidades de formación formal se encuentran en Dakar, y los residentes urbanos reciben más formación que los rurales. La población rural (54.8% de la población) tiene un bajo nivel de alfabetización y enfrenta dificultades para acceder a la FPT, ya que las estructuras existentes no se adaptan a sus necesidades. La oferta de FPT en zonas rurales es menos adecuada y diversa.
- Existe una inadecuación entre la formación y las necesidades del mercado laboral, lo que representa una preocupación para la disponibilidad de mano de obra cualificada local. Aunque la demanda de habilidades técnicas y profesionales es alta, el sistema atiende a una pequeña proporción de la cohorte elegible.

En resumen, Senegal ha sentado las bases para un sistema de FPT más robusto y orientado al mercado. Sin embargo, para que la FPT sea verdaderamente un motor de crecimiento inclusivo, es crucial superar las disparidades geográficas y sectoriales, fortalecer la relevancia de la formación para las necesidades emergentes del mercado, invertir en la calidad de los formadores y los recursos, y mejorar la capacidad del sistema para recopilar y utilizar datos fiables que informen la toma de decisiones y el seguimiento de la empleabilidad. La integración completa del sector informal en el dispositivo de formación es fundamental para aprovechar su potencial como proveedor y beneficiario de competencias



**República de Cabo
Verde**

El sistema de formación profesional en Cabo Verde es un componente crucial para el desarrollo del capital humano y la empleabilidad, aunque enfrenta desafíos relacionados con la alineación con el mercado laboral y la financiación.

Organización y estructura: Los principales agentes y entidades clave responsables de la formación profesional en Cabo Verde se pueden agrupar en 6 tipos.

Organismos rectores y de coordinación del sistema: Desde el punto de vista administrativo el principal responsable es la **Unidad de Coordinación del Sistema Nacional de Cualificaciones**. Su función principal es la coordinación, el diseño y el apoyo técnico en las políticas de cualificación profesional. Se encarga de promover y desarrollar la integración de la oferta de la formación técnico-profesional a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones, así como la evaluación y certificación de competencias. Esta entidad también acredita entidades certificadoras del sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias y homologa las opiniones de equivalencia profesional. Dentro de esta entidad se encuentra el Comité Técnico Interministerial, la Secretaría Ejecutiva y la Comisión Nacional de Equivalencias Profesionales. La Comisión Nacional de Equivalencias Profesionales que evalúa y emite opiniones sobre la equivalencia profesional de cursos y actividades formativas realizadas en el extranjero.

A esta entidad principal se une la **Secretaría de Estado Adjunta para la Formación Profesional e Innovación perteneciente al Ministerio de Finanzas** que desarrolla la política de educación profesional.

Y finalmente se encuentra el Ministerio de la Familia y la Inclusión Social que lidera y coordina el Programa País de Trabajo Decente.

Entidades proveedores directas de formación y operativas: Dentro de estos actores destaca el **Instituto de Empleo y Formación Profesional** que es la institución central en la estructura de gobernanza de la formación profesional, la agencia nacional responsable de los servicios de empleo y formación profesional. Concretamente gestiona los centros de formación públicos y coordina la oferta de la formación profesional en el país. El instituto cuenta con una red diversa de entidades que ofrecen planes de formación, incluyendo centros de formación profesional y empleo, centros de formación profesional privados, escuelas técnicas públicas y privadas, escuelas secundarias con unidades de formación, universidades, cámaras de comercio, ONGs y empresas de formación. Entre sus funciones, el instituto promueve la cualificación profesional, contribuye a la definición de políticas de empleo y formación a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones y el proceso de validación y certificación de competencias.

A ello se une escuelas especializadas que ofrecen formación profesional, instituciones de educación superior que se dedican a la educación en base a sistema de créditos y las empresas y servicios específicos que ofrecen la formación profesional y el aprendizaje.

Organismos de aseguramiento de la calidad y establecimientos de estándares: Dentro de estos organismos destaca la **Agencia Reguladora de la Enseñanza Superior** que es el único organismo de aseguramiento de la calidad en este nivel. A ello se unen los **Comités Técnicos Sectoriales** que constituyen órganos de apoyo y consulta temporales responsables del apoyo en el diseño de perfiles profesionales y módulos de formación asociados. Y en tercer lugar se encuentran los **Consejos Sectoriales** que son responsables de la validación de los perfiles y módulos de formación elaborados por los comités técnicos.

Organismos de financiación: En este ámbito destaca el **Fondo de Promoción del Empleo y la Formación (FPEF)** es el mecanismo del gobierno creado en el año 2012 para financiar la formación profesional, apoyar la empleabilidad de los recursos humanos, la inserción socioeconómica de los desempleados (especialmente jóvenes) y la formación continua adaptada a las necesidades económicas. Gestiona fondos y proporciona becas para estudiantes y subvenciones para centros de formación.

Organismos de datos e información: En el ámbito laboral destaca el Observatorio del Mercado Laboral que es el organismo autónomo establecido para recopilar datos sobre las necesidades del mercado laboral e informar las políticas de empleo y formación profesional. En base a esta información propone iniciativas para reducir la desalineación de habilidades.

Actores sociales clave y colaboradores: En este grupo se encuentran las **organizaciones de empleadores y de trabajadores** que contribuyen a la coordinación del Sistema Nacional de Cualificaciones mediante su participación en el Comité Técnico Interministerial de Cualificación y la Comisión Nacional de Equivalencias Profesionales. Estas organizaciones son clave para la elaboración e implementación de políticas de trabajo decente y formación profesional. Se busca una mayor participación del sector privado en la identificación de necesidades de habilidades, la especificación de estándares y el diseño de currículos.

También son colaboradores las **Organizaciones No Gubernamentales** que son agentes clave en programas de inclusión productiva y los **socios internacionales de desarrollo** como el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, PNUD y la UE que proporcionan financiación y asistencia técnica para el desarrollo del sector de habilidades y formación profesional de Cabo Verde.

Sistema de financiación: La principal fuente de financiación son los presupuestos generales del Gobierno de Cabo Verde que financia las actividades del Sistema Nacional de Cualificaciones incluido el Marco Nacional de Cualificaciones a través del presupuesto del Estado. Mientras el instrumento clave y especializado para gestionar, canalizar y distribuir eficazmente estos fondos para la formación profesional es el **Fondo de Promoción del Empleo y la Formación Profesional**. Concretamente el fondo es el mecanismo central del Gobierno de Cabo Verde para financiar la formación profesional y apoyar la empleabilidad de los recursos humanos, así como la formación continua. Gestiona fondos y proporciona becas para estudiantes y subvenciones para centros de formación. A esta financiación también contribuyen organismos internacionales como el Banco Mundial, la Organización Internacional de Trabajo, el PNUD que aportan recursos para desarrollar proyectos que mejoren la empleabilidad y acceso a oportunidades de formación relevantes para el mercado laboral, entre otros tipos.

Y finalmente las familias y/o aprendices pagan la formación profesional recibida a través de tasas y las empresas abonan las becas en el programa de prácticas profesionales a cambio de recibir incentivos fiscales.

De tal modo que este sistema de financiación dispone de los siguientes recursos son el presupuesto general del Estado , recursos del Fondo del Empleo y la Formación Profesional, subvenciones y ayudas de donantes internacionales y préstamos concesionales otorgados por los bancos multilaterales de desarrollo y entidades financieras de desarrollo.

El peso del **gasto en educación en general** representa el **5,2% del PIB en el año 2017**. y se cifra en un 15,1% del gasto gubernamental donde juega peso significativo el pago de los salarios en el año 2021. Dentro de este gasto la participación de la formación profesional es relativamente muy baja puesto que se cifra en 0,3 millones de dólares de gasto gubernamental en 2019.

Los principales desafíos a los que se enfrenta el sistema de formación profesional en su financiamiento son diversos y variados:

a) Insuficiente financiación pública y dependencia de donantes:

- **Gasto público restringido:** A pesar de que Cabo Verde dedica un porcentaje considerable de su PIB a la educación (5,2% en 2017, superior al promedio subsahariano del 4,6%), más del 80% de este gasto se consume en salarios, dejando una porción insuficiente para otros subsectores, como la FTP. Un informe del Banco Mundial de 2019 recomendó específicamente asignar más recursos a la Educación Técnica y Profesional (ETP).
- **Fragilidad fiscal y deuda elevada:** Las finanzas públicas de Cabo Verde son frágiles y vulnerables a choques externos. El país enfrenta un alto nivel de deuda pública, que alcanzó el 127,2% del PIB en 2022 y se proyecta en 119,9% en 2023. El servicio de esta deuda consume una parte significativa de los ingresos fiscales, lo que limita severamente el espacio fiscal disponible para inversiones en capital humano, incluida la formación profesional.
- **Grandes necesidades de inversión:** Las necesidades de financiación para la transformación estructural del país son considerables, estimadas en aproximadamente USD 163 millones anuales hasta 2030, con un déficit de financiación anual de USD 103 millones. Esta brecha hace que la financiación pública por sí sola "podría no ser suficiente". La FTP depende en gran medida del apoyo de donantes internacionales, como el Banco Mundial (con un proyecto de USD 20 millones para capital humano), Luxemburgo, la OIT y el PNUD

b) Problemas de acceso a la financiación de crédito y baja participación del sector privado:

- Las empresas tienen dificultades para el acceso al crédito lo que limita su capacidad para invertir en la formación de sus empleados, ofrecer programas de aprendizaje y cofinanciar iniciativas de formación profesional.
- Al no poder el sector privado asumir una parte significativa de la carga financiera de formación, aumenta la presión sobre los presupuestos públicos y los fondos de donantes, exacerbando el problema de la insuficiencia de recursos públicos.

c) Desalineación de habilidades y baja calidad de formación:

- Uso ineficiente de los recursos existentes ya que la formación ofrecida no satisface las demandas del mercado laboral y no conduce a la empleabilidad. En consecuencia, la financiación genera un bajo retorno de los fondos asignados.
- En consecuencia, hay dificultades para atraer y retener financiación por la ineficacia en la inserción laboral.

d) Debilidades de gobernanza, coordinación y gestión de información:

- En términos generales no hay acceso a la información sobre el rendimiento del sector por lo que las decisiones no están basadas en resultados además hay una ineficacia operativa en el uso de los recursos por los engorrosos procedimientos de contratación y retrasos en los desembolsos financieros
- En consecuencia, la falta de gobernanza y coordinación directa impacta la eficiencia con la que se asignan y usan los fondos. La falta de información y la débil capacidad de seguimiento-evaluación dificulta la rendición de cuentas y la justificación de futuras inversiones.

Modalidades de formación profesional: Se pueden establecer

Existen diferentes criterios para categorizar la formación profesional en Cabo Verde:

a) Criterio de reconocimiento formal e integración en el Sistema Nacional de Cualificaciones: Este sistema es inclusivo y abarca una amplia gama de cualificaciones incluyendo las obtenidas a través del aprendizaje no formal e informal. Su objetivo es integrar y articular las cualificaciones de diferentes subsistemas, promover la transparencia y la calidad y facilitar la integración en el mercado laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida.

- **Formación Profesional Formal:** Formación estructurada dentro del sistema educativo o en centros especializados que conduce a la obtención de diplomas y certificados reconocidos oficialmente. Incluye la educación secundaria técnica y profesional (FTP), que puede ofrecer una doble certificación (académica y profesional). Los Cursos de Estudios Superiores Profesionales (CESP) son cursos de naturaleza profesional de pos-secundaria que conducen a un Diploma de Estudios Superiores Profesionales (DESP) de Nivel 5 del Marco Nacional de Cualificaciones (NQF). Estos créditos de DESP son transferibles para continuar estudios y obtener una licenciatura.
- **Reconocimiento y Validación de Aprendizaje No Formal e Informal (RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências):** No es una modalidad de formación per se, pero el Sistema Nacional de Cualificaciones cuenta con un sistema para el reconocimiento, validación y certificación de competencias, esto es permite que las habilidades y conocimientos adquiridos fuera del ámbito formal sean evaluados y certificados. Está dirigido principalmente a individuos mayores de 25 años, con al menos 5 años de experiencia profesional

b) Criterio de presencialidad: Se distinguen tres modalidades:

- **Presencial:** Es la modalidad tradicional y una de las preferidas.
- **A distancia (E-learning):** Existen planes para desarrollar un "modelo de aprendizaje a distancia". La pandemia reveló la limitada capacidad del sistema educativo para el aprendizaje en línea debido a la conectividad, el conocimiento de los profesores y la falta de plataformas, lo que llevó a la difusión de lecciones por televisión y radio. Sin embargo, la estrategia gubernamental digital busca conectar todas las escuelas a internet y usar la tecnología para mejorar la calidad y la formación de profesores.
- **Semipresencial:** Se reconoce como una opción que combina la presencialidad con el e-learning.

c) Criterio en base al tipo de actividad formativa: El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) gestiona y coordina una red de entidades que ofrecen planes de formación. Las tipologías de formación incluyen:

- **Formación inicial:** Dirigida a la adquisición de conocimientos y habilidades para el ejercicio de una profesión.
- **Formación continua:** Orientada a complementar y mejorar conocimientos, habilidades prácticas, actitudes y comportamientos en una profesión.
- **Iniciación profesional:** Acciones formativas que proporcionan habilidades básicas y conocimientos técnicos para acceder a una profesión esencialmente práctica.

- **Prácticas profesionales-empresariales:** Programas que buscan la inserción de jóvenes en la vida activa mediante formación práctica en el lugar de trabajo, complementando una cualificación preexistente. Las empresas pagan las becas y se benefician de incentivos fiscales.
- **Emprendimiento y autoempleo:** Incluye formación, asistencia técnica, financiación de equipos y seguimiento para fomentar el espíritu emprendedor.
- **Desempleados de larga duración:** Programas específicos para mejorar la empleabilidad de este grupo, desarrollando habilidades personales y profesionales.
- **Formación dual:** Se ha identificado la necesidad de formación técnica con un componente más práctico y empresarial, haciendo referencia al sistema dual y se planea su desarrollo.

Estructura de las cualificaciones acreditadas para la formación profesional: El sistema de cualificaciones de Cabo Verde se organiza a través del Marco Nacional de Cualificaciones, que reconoce 5 niveles para la formación profesional.

Por otro lado, el Catálogo Nacional de Cualificaciones de Cabo Verde es un instrumento clave para la información detallada de las cualificaciones. Para la formación profesional se reconoce 15 familias profesionales con 63 cualificaciones profesionales.

Grado de cobertura del sistema de formación profesional: El sistema de formación profesional desde el lado de la oferta y demanda se caracteriza por:

- El Instituto de Empleo y Formación Profesional coordina una red de entidades públicas y privadas para la formación. Existen más de 20 centros de formación pública general distribuidos por las islas, además de dos escuelas especializadas: la Escuela de Hostelería y Turismo y el Centro de Energías Renovables y Mantenimiento Industrial. Esta oferta pública es complementada con centros de formación profesional privadas.
- La capacidad instalada para llevar a cabo la capacitación profesional necesaria para el mercado, especialmente para formaciones técnicas de 6 a 9 meses con componentes más prácticos y contextualizados en la empresa (como el sistema dual) son limitadas. Además, la pandemia puso de manifiesto la limitada capacidad del sistema educativo para el aprendizaje en línea debido a problemas de conectividad, conocimiento/capacidad de los profesores para usar la tecnología, y falta de plataformas de aprendizaje a distancia.
- La calidad educativa es baja en parte debido a profesores insuficientemente capacitados y la falta de formación continua para ellos.
- La matriculación en programación de formación técnica y profesional es relativamente baja. Según los datos del año 2018, la tasa de matriculación neta en educación secundaria era del 70.4%, pero el porcentaje de alumnos que optan por la formación profesional en el total de estudiantes de secundaria es muy bajo. En 2018, representó el 5.71% del total de alumnos de secundaria, mostrando un descenso desde el 7.35% en 2010. La matriculación por sexo está bastante equilibrada donde las mujeres son el 53,3% y los hombres el 46,7%.



**República de Costa de
Marfil**

El sistema de formación profesional de Costa de Marfil es la preparación técnica y profesional de las personas para su inserción en el mercado laboral, sin perjuicio de la posibilidad de continuar sus estudios superiores.

Organización y estructura: Los principales agentes responsables de la formación profesional involucra a diversas entidades, aunque ha habido inestabilidad institucional en el sector a lo largo de los años debido a los frecuentes cambios en afiliaciones ministeriales y divisiones de los departamentos.

El principal responsable de la formación profesional es el **Ministerio de Enseñanza Técnica, Formación Profesional y Aprendizaje**. A través de los **departamentos centrales pertinentes** se desarrolla, diseña y planificación la política nacional de formación, elabora currículos y programas de estudios, planifica la secuencia de programas de enseñanza, gestiona programas y proyectos moviliza los recursos humanos, materiales y financieros y supervisa y evalúa los cursos y actividades formativas. Mientras las **oficinas regionales y departamentales** son responsables de la implementación y ejecución de la política nacional de formación profesional a nivel local.

Junto a estos agentes principales se suma otra serie de agentes como son:

- **Instituto Pedagógico Nacional de Enseñanza Técnica y Profesional** encargada de la formación de formadores en el país.
- **Agencia Nacional de Formación Profesional** funciona como una consultoría en diseño de formación profesional, encargada de investigar y analizar las necesidades de formación profesional y satisfacerlas mediante la implementación de proyectos.

- **Centro Marfileño para el Desarrollo de la Formación Profesional** promueve la formación profesional usando tecnologías de la información y documentación.
- **Centro para la Promoción de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación:** Dedicado a la promoción y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la enseñanza y formación técnica y profesional.

Otro agente clave es el **Fondo de Desarrollo de la Formación Profesional** que financia la formación inicial y continua con ingresos de un impuesto a la formación (0.4% de la nómina del sector privado) y un impuesto adicional para la formación profesional continua (1.2% de la nómina del sector privado).

Por otro lado, la implicación del sector privado en la formación profesional se ha materializado a través de diferentes acuerdos de colaboración, pero sigue siendo un desafío la implicación de las empresas en la formación puesto buena parte desconocen la existencia de instituciones de formación o son reacias a ofrecer prácticas o contratar graduados.

Finalmente, para abordar el desajuste ente la formación y el empleo existe el **Consejo Nacional de Sectores** ocupacionales para identificar y anticipar las competencias en virtud del acuerdo de colaboración entre la formación profesional y el sector privado. Los 13 sectores económicos clasificados se encargan de identificar sus propias necesidades de habilidades, y se han desarrollado alrededor de cincuenta programas de formación. Sin embargo, la implementación de estos cursos se ve obstaculizada por la escasez de recursos financieros. También se encuentra la **Agencia Nacional de Formación Profesional** es una de las pocas entidades que evalúa sistemáticamente los requisitos del mercado laboral. Además, estas instituciones reciben el apoyo técnico de **organizaciones de empleadores y sindicatos** para abordar el desajuste entre la formación y empleo.

El **sistema de financiación** de la formación profesional tiene como principal fuente de financiación para la formación profesional el Estado, no obstante, el sector privado como proyectos de cooperación también colaboración en dicha financiación.

Si bien el Estado es el principal inversor en la formación profesional también es cierto que dicho desembolso es relativamente baja y desequilibrada:

- El gasto público en educación representa el 4% del PIB.
- Sin embargo, la proporción asignada a la formación profesional es muy pequeña en comparación con el presupuesto total del gobierno para el sector educativo. Concretamente en el año 2022, el gasto gubernamental en educación fue de US\$2,702 millones, y en EFTP fue de US\$193 millones esto es 7,14%.
- Durante los últimos años la financiación se ha mantenido constante en aproximadamente en 41 mil millones de francos, a pesar del aumento en las inscripciones.
- La mayor parte de los recursos (93%) se destina a salarios de profesores y costos operativos, dejando solo el 7% para equipos y herramientas de trabajo. Esto ha derivado en una subfinanciación crónica de las instalaciones de formación profesional, lo que limita la adopción digital.

El sector público también contribuye a la financiación de la formación profesional, a través de dos impuestos recaudados y gestionados por el Fondo de Desarrollo de la Formación Profesional. El impuesto inicial para el aprendizaje (0,4% de la nómina del sector privado) y un impuesto adicional para la formación profesional continua (1,2% de la nómina del sector privado). El sector privado también ha apoyado la financiación de la definición de sectores ocupacionales y encuestas de necesidades de habilidades. Sin embargo, los fondos privados se dirigen principalmente al sector terciario, donde los costos de formación son bajos, y el sector privado no ha contribuido a la provisión de equipos pesados para talleres de formación.

También contribuye a la financiación de la formación profesional la asistencia técnica a través de la cooperación multilateral como bilateral (incluyendo a Brasil, Francia, Alemania, Japón y Marruecos). Este apoyo se manifiesta en contribuciones presupuestarias o en la ejecución de proyectos de desarrollo de la TVET.

Modalidades de la formación profesional: En Costa de Marfil se identifica tres modalidades de formación profesional basándose en criterios relacionados con el entorno de la formación, la estandarización del currículo y el reconocimiento de las certificaciones.

- **Formación profesional formal:** Esta formación se lleva a cabo en instituciones o escuelas públicas y privadas siguiendo un currículo estandarizado con objetivos de aprendizaje precisos. Generalmente conduce a una certificación reconocida a nivel nacional.

- **Formación profesional no formal.** Implica la adquisición de habilidades fuera del sistema escolar formal. Se realiza en contextos como aprendizajes, capacitaciones a corto plazo ofrecidos por organizaciones no gubernamentales o formación en el puesto de trabajo dentro de la empresa. También incluye programas de unidades móviles y talleres rurales que ofrecen formación no formal para artesanos y jóvenes graduados. Las habilidades adquiridas no están certificadas a nivel nacional. Esta formación no formal se emplea como herramienta para la reintegración escolar y social.
- **Formación profesional informal:** Hace referencia a la adquisición de habilidades en el puesto de trabajo dentro del sector formal o, más comúnmente, a través de esquemas de aprendizaje tradicionales en el sector informal de la economía. Este tipo de aprendizaje involucra a una gran cantidad de jóvenes, principalmente en oficios manuales y artesanales.

Costa de Marfil actualmente no cuenta con un Marco Nacional de Cualificaciones, pero está en proceso de desarrollarlo para armonizar y estructurar todas las certificaciones emitidas, incluyendo el reconocimiento del aprendizaje previo y el aprendizaje informal. Este proceso es liderado por el Ministerio de Enseñanza Técnica, Formación Profesional y Aprendizaje (METFPA) con el apoyo de socios técnicos

Grado de cobertura del sistema de formación profesional: El sistema de formación profesional desde el lado de la oferta y demanda se caracteriza por:

- El número de centros de formación profesional en el año 2020 asciende a 759 instituciones de las cuales 68 eran públicas y 691 son privadas. Esto muestra el predominio del sector privado en la oferta de curso, aportando el 63,4 % de la oferta total frente al 36,6% del sector público.
- La mayoría de los establecimientos de formación técnica y profesional se encuentran en centros urbanos, lo que limita el acceso para los jóvenes de las zonas rurales. También existen 13 unidades públicas de formación en zonas rurales, incluyendo 10 unidades móviles y 3 talleres de aplicación y producción que ofrecen formación no formal y apoyo logístico a jóvenes graduados.
- Para el curso académico 2016– 2017 había un total de 14.240 miembros del personal de supervisión que están formados por profesores, personal administrativo y de gestión en el sistema de formación profesional.
- Los formadores de la formación profesional ascienden a 5.889 formados durante el curso académico 2017-2018 de los cuales el 52,08% pertenecen al sector público y el 47,92% al privado.
- Tanto en los centros de formación públicos como en los privados, la gran mayoría de los formadores son hombres, representando aproximadamente el 82%.
 - En centros públicos: 567 mujeres (18.5%) y 2,500 hombres (81.5%).
 - En centros privados: 478 mujeres (17%) y 2,344 hombres (83%)

- Las principales áreas de formación profesional cubren diversos sectores económicos, según el diagrama de áreas de educación y formación técnica y profesional como son: Hostelería, turismo y restauración; transporte y logística; venta y reparación de automóviles; minería y extracción; industria agroalimentaria; banca, seguros y microcréditos; textil, confección y cuero; construcción y obras públicas; tecnología de la información y comunicación, medios y telecomunicaciones; agricultura, silvicultura, ganadería y pesca; industria de procesos; industria mecánica y eléctrica y asistencia sanitaria y social
- El número de estudiantes de formación profesional asciende a 105.353 estudiantes en el año 2016. De estos estudiantes el 49% son mujeres. No obstante, esta paridad oculta una baja presencia de mujeres en los sectores agrícola (8,6%) e industrial (18,3%). En contraste, en los sectores terciarios, las mujeres constituyen la mayoría de la matrícula (60,7%).
- Las matriculaciones en la formación profesional durante el año 2016 se concentran en sectores terciarios, con el 72,5% de los estudiantes, muy por delante de los sectores industriales, que solo acogieron al 27,3% de los aprendices. Los sectores agrícolas eran casi inexistentes, con una tasa del 0,2% de los alumnos. Esto contrasta fuertemente con la realidad del mercado laboral, donde casi el 50% de los empleos a nivel nacional se concentran en la agricultura



República de Gambia

El sistema de formación profesional (EFTP) de Gambia es un sistema que abarca la educación, la formación y desarrollo de habilidades relacionadas con una amplia gama de campos ocupacionales, producción, servicios y medios de vida. La EFTP puede tener lugar en niveles secundarios, post-secundarios y terciarios, e incluye el aprendizaje basado en el trabajo y la formación continua y el desarrollo profesional, que pueden conducir a cualificaciones así como el desarrollo de habilidades adaptadas

Organización y estructura: La gobernanza de la formación profesional en Gambia involucra a varias agentes.

Organismos gubernamentales clave: La gobernanza está distribuida entre varios ministerios, lo que históricamente ha generado desafíos de coordinación:

- **Ministerio de Educación Superior, Investigación, Ciencia y Tecnología:** Desarrollo la política integral de EFTP para satisfacer las necesidades de habilidades de Gambia, culminando la definición de la política de formación profesional para el periodo 2021-2020. Además, lideró el desarrollo de la hoja de ruta de la formación profesional. Otras de sus funciones es regular la provisión de EFTP a nivel terciario y superior y supervisa un número de instituciones de formación.
- **Ministerio de Educación Básica y Secundaria:** Regula la provisión de EFTP a nivel de educación básica y secundaria. Busca introducir programas pre-vocacionales desde el Grado 4 de la educación básica.
- **Ministerio de Comercio, Industria, Integración Regional y Empleo:** Su mandato es asegurar que las cualificaciones profesionales satisfagan las necesidades e intereses del sector privado. Además, facilita la integración de los empleados en el mercado laboral y condiciona programas de formación a corto plazo en el puesto de trabajo a demanda de los empleadores. Y coordina el Sistema de Información del Mercado Laboral de Gambia.

- **Ministerio de Juventud y Deportes:** Administra algunos centros de formación de habilidades.
- **Ministerio de Finanzas y Asuntos Económicos:** Administración el gravamen para la formación profesional a través de la Autoridad de Ingresos de Gambia. Además, es responsable de la coordinación general, el apoyo fiduciario y de salvaguardia, la planificación y la presentación de informes para los proyectos financiados por el Banco Mundial.
- **Otros ministerios y organizaciones:** Otros ministerios como el Ministerio de Agricultura, Ministerio de Obras Públicas e Infraestructuras de Transporte, Ministerio de Información e Infraestructura de Comunicación, y el Ministerio de Asuntos de la Mujer, también colaboran en la integración de los graduados en el mercado laboral y en la EFTP.

Finalmente, otra entidad gubernamental es la **Autoridad Nacional de Acreditación y Garantía de Calidad** responsable de proporcionar el marco institucional para el desarrollo de habilidades vocacionales.

- Su objetivo principal es estandarizar y armonizar la provisión educativa a nivel postsecundario, asegurando que los programas cumplan con los requisitos del mercado laboral y los estándares de calidad nacionales.
- Regula y monitorea todas las instituciones y proveedores de formación profesional.
- Administra el Marco de Cualificaciones de Habilidades de Gambia.
- Es la única entidad que acredita las instituciones de EFTP en Gambia
- Realiza evaluaciones externas para la certificación de certificados y diplomas.

- También es responsable de evaluar y difundir información sobre las necesidades de formación.
- Juega un papel crítico en la supervisión de la garantía de calidad de la EFTP.

Sectores privados y emprendedores

- **Empleadores y empresas:** Son una fuente importante de adquisición de habilidades a través de la formación en el puesto de trabajo y el sistema de aprendizaje tradicional, especialmente para los jóvenes varones en el sector informal. Se ha promovido su participación en el diseño de programas de formación profesional. Se les ha involucrado más en el proceso de garantía de calidad y en el establecimiento de estándares de calidad para las cualificaciones profesionales, con su papel formalmente definido en el Marco de Cualificaciones de Habilidades de Gambia. La escasez de información sobre vacantes en el mercado laboral formal lleva a las empresas a utilizar redes sociales informales para identificar candidatos.
- **Cámara de Comercio e Industria de Gambia:** Su principal función es representar al sector privado y contribuir a la calidad del desarrollo de habilidades.
- **Asociaciones del sector privado:** Participan en el desarrollo de políticas y hojas de ruta de la formación profesional.
- **Artesanos maestros:** Fuente importante de adquisición de habilidades a través del sistema de aprendizaje tradicional.

Socios para el desarrollo: Existen diferentes organismos de desarrollo que apoyan financieramente y/o coordinan proyectos de formación profesional como el Banco Mundial , Unión Europea (proporciona apoyo financiero y asistencia para la hoja de ruta de EFTP), Agencia Coreana de Cooperación Internacional (financiación de proyectos de EFTP), Unesco (colabora en informes y coordina proyectos de EFTP), International Trade Centre (apoya proyectos de EFTP, incluyendo la hoja de ruta), Agencia Alemana para la Cooperación Internacional (involucrada en varios proyectos de EFTP, incluyendo la formación de profesores), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (financia proyectos de desarrollo).

Sistema de financiación: El sistema de EFTP en Gambia se financia a través de una combinación de fuentes públicas, privadas internas y fuentes externas:

- **Fuentes públicas internas:**

- El Gobierno de Gambia proporciona una subvención anual directa a las instituciones públicas de TVET, aunque dicha financiación ha sido tradicionalmente insuficiente.
- El Gravamen Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional es pagado por todas las empresas registradas en Gambia. De este gravamen recaudado, el 25% se destina a complementar la financiación de la educación, y el 75% restante va directamente a las cuentas de la Autoridad Nacional de Acreditación y Garantía de Calidad para su función de garantía de calidad.

- El gasto público en educación realizado en Gambia durante el año 2018 es de 51,1 millones de dólares americanos, que equivale al 2,4% del PIB. Según estimaciones del Banco Africano de Desarrollo, las necesidades anuales de financiación para la educación hasta 2030 son de aproximadamente 174 millones de USD al año, o el 8% del PIB, lo que indica una brecha considerable
- En 2021, el gasto en educación como porcentaje del gasto total del gobierno fue del 15,6% superando el promedio global del 12,7%.
- **Fuentes privadas internas:**
 - Las **instituciones de formación privadas** (con fines de lucro) constituyen la mayoría de los proveedores de formación profesional en Gambia y se autofinancian principalmente a través de las tasas de matrícula cobradas a los estudiantes. Si bien existe una disposición por parte de padres y alumnos a pagar por la formación, también es cierto que el coste de la matrícula es una barrera financiera para los jóvenes de bajos ingresos.
 - **Organizaciones no gubernamentales y organizaciones de base comunitaria:** Son importantes proveedores de formación, especialmente para personas de bajo ingreso.
 - **Formación basada en la empresa y el sistema tradicional de aprendizaje:** Una fuente importante de adquisición de habilidades, especialmente para jóvenes varones en el sector informal. Esta formación suele ser informal y no regulada, y la calidad puede ser baja. Generalmente no implica costes para el gobierno.

- **Fuentes externos:** Los socios de desarrollo juegan un papel crucial, especialmente ante la limitación de fondos gubernamentales:
 - Los fondos de donantes son una fuente significativa de financiación para las instituciones de EFTP, tanto públicas como privadas.
 - Socios de desarrollo como la Unión Europea (UE), GIZ, PNUD, UNESCO, KOICA y el Banco Mundial proporcionan apoyo significativo para el desarrollo de habilidades y proyectos de EFTP.
 - El Banco Mundial, a través de subvenciones de la Asociación Internacional de Fomento (AIF) y el Fondo Mundial para la Educación (GPE), está financiando el Proyecto de Resiliencia, Inclusión, Habilidades y Equidad (RISE) de Gambia. Este proyecto incluye un componente de 21 millones de USD específicamente para aumentar el acceso a programas de EFTP relevantes para el mercado laboral.
 - En 2015, los socios internacionales financiaron el 9% (7,8 millones de USD) del gasto total en educación.
 - Se está planteando la creación de un fondo centralizado para movilizar la ayuda exterior destinada a la renovación y mejora de la EFTP

Modalidades de formación profesional: Se estructuran principalmente en sistemas formales, no formales e informales, y están en constante evolución a través de diversas reformas y políticas.

- **Modalidad formal:** Formación basada en instituciones que sigue un currículo estandarizado y culmina en una certificación reconocida a nivel nacional.
 - La dirección de la EFTP está fragmentada. Si bien la EFTP está gobernada principalmente por la Autoridad Nacional Acreditación y Aseguramiento de la Calidad participan diferentes ministerios del Gobierno de Gambia
 - Los principales proveedores son las instituciones privadas que representa el 66%, le siguen las entidades públicas con el 13%, las organizaciones no gubernamentales (17%) y las organizaciones de base comunitaria (4%).
 - Niveles y cursos de la EFTP: La formación profesional comienza a nivel de educación básica superior con asignaturas vocacionales como ciencias agrícolas, artes y oficios, carpintería y dibujo técnico. A nivel de educación secundaria superior, los estudiantes pueden elegir programas de EFTP o programas de educación más general avanzado y licenciatura. Los sectores predominantes son administración de empresas y computación. También se ofrecen cursos cortos (1-18 meses) en oficios como albañilería, azulejería, confección, reparación de motores pequeños, ganadería e instalación solar.

- La calidad de la EFTP formal son monitoreados por la Autoridad Nacional de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad. Y en ella podemos distinguir los siguientes marcos de cualificaciones:
 - Marco de Cualificaciones de Habilidades de Gambia. Armonizar estándares y fue diseñado para enfocarse en resultado/competencias requeridas para una ocupación definidas por los empleadores. Reconoce el aprendizaje previo en el trabajo. Pero, su aplicación a nivel nacional todavía presenta desafíos.
 - Marco Nacional de Cualificaciones de Gambia: Implantado oficialmente en el año 2023, sirve como marco general para el Marco de Cualificaciones de Habilidades de Gambia, integrando todos los sectores educativos y de formación y reconociendo el aprendizaje formal, no formal e informal en 10 niveles.

Existe una falta de capacidad para reformar los currículos para una mejor relevancia y capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral, incluida la integración de cursos de emprendimiento.

- **Modalidad informal y no formal:** Estos sistemas representan una parte significativa de la adquisición de habilidades en Gambia, especialmente a través del aprendizaje en el puesto de trabajo y el sistema tradicional de aprendizaje.
 - Son predominantemente no regulados y su duración, tipo y calidad de la formación varían considerablemente. Lo
 - El aprendizaje tradicional es altamente desestructurado, con el contenido de la formación determinado a menudo por el maestro artesano, y se enfoca principalmente en la adquisición de habilidades técnicas, con teoría limitada y sin un contrato formal entre el maestro y el aprendiz. Los aprendices generalmente no pagan por la formación, pero tampoco reciben un salario por su trabajo.

- Se imparten en sectores como la mecánica automotriz, soldadura, albañilería, joyería, talla, costura y conducción de vehículos comerciales.
- A pesar de su naturaleza, las formas no formales e informales de aprendizaje están reconocidas en el marco de cualificaciones de habilidades de Gambia como en el marco nacional de cualificaciones del país, con el potencial de proporcionar vías hacia el empleo formal a través de la Acreditación de Aprendizaje Experiencial Previo. Sin embargo, las directrices y estándares de calidad para evaluar este tipo de EFTP aún no se han desarrollado completamente, y no se ha tomado ninguna acción formal para su implementación generalizada.
- A estas modalidades se puede añadir la educación continua y otros tipos de formación. En este sentido a niveles de educación terciaria y superior, las instituciones también ofrecen desarrollo de habilidades técnicas, incluyendo programas de formación de docentes, enfermería y partería, salud pública y ambiental, agricultura, turismo y hostelería, TIC y gestión. Las empresas también proporcionan formación interna a sus empleados.

Grado de cobertura: El sistema de formación profesional en Gambia se ajusta a las siguientes características:

- El número de instituciones de formación profesional asciende a 115 centros para el año 2019, de los cuales el 56% son privadas, 22%, son públicas, 13% de ONG y el 7% corresponden a organismos regionales.
- Existe una alta concentración geográfica de los centros de formación profesional en áreas urbanas del país. El 75% de los centros se encuentran en Banjul y Kanifing.

- En el año 2019, la mayoría de las instituciones de EFTP encuestadas, aproximadamente el 66%) reportando tener una proporción de menos de 20 estudiantes por profesor. De estas instituciones encuestadas el 50% indican que su personal docente está 100% cualificado. No obstante, el 36% de las instituciones encuestadas no proporciona actividades de desarrollo de capacidades a sus profesores.
- La formación profesional de Gambia abarca un amplio espectro de campos ocupaciones, producción, servicios y medios de vida, el aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo profesional continua. La formación profesional por especialización se concentra principalmente en:
 - Tecnología de la información y comunicación como informática, multimedia y tecnología, telecomunicaciones y multimedia.
 - Negocios y administración: Comercio, negocios, contabilidad, gestión, finanzas, teneduría de libros, habilidades secretariales, banca/cajero, seguros, marketing y ventas, administración de empresas
 - Ingeniería y oficios técnicos: ingeniero, mecánico automotriz, sistemas de vehículos de motor, carrocería de vehículos de motor, electricidad, refrigeración y aire acondicionado, mecánico de metales, soldadura y fabricación.
 - Construcción y carpintería: Construcción, carpintería y ebanistería, albañilería, enfoscado y alicatado, oficios de madera.
 - Hostelería y turismo: Servicios de bar y restaurante, limpieza y lavandería, recepción, cocina, pastelería, catering.

07



República de Ghana

El **sistema de formación profesional (EFTP) de Ghana** es el proceso educativo y de formación que implica la adquisición de habilidades prácticas y digitales además actitudes pertinentes para diversas ocupaciones en el ámbito económico y social. Incluye tanto habilidades técnico-profesionales como blandas y digitales.

Organización: El sistema de EFTP en Ghana ha estado históricamente fragmentado y es supervisado por una gran cantidad de entidades, incluyendo múltiples ministerios, instituciones privadas con y sin fines de lucro, organizaciones no gubernamentales (ONG) y a través de aprendizajes informales. La coordinación ha sido un desafío persistente, con intentos previos que no lograron imponer orden en el sistema. No obstante desde el año 2017 se ha iniciado importantes reformas en el sector EFTP que tiene por objetivo abordar la fragmentación histórica de la provisión de la formación profesional que estaba distribuido entre numerosos ministerios y asegurar una mejor coordinación y calidad.

- **Ministerio de Educación:** Es la entidad con la supervisión general de la implementación de la política de aprendizaje. Responsable de desarrollar, implementar y evaluar el currículo nacional a través de la División de Investigación y Desarrollo Curricular. A partir de 2017, se decidió alinear todas las instituciones de EFTP bajo este ministerio.
- **Comisión para la Educación y Formación Técnica y Profesionales** el organismo central encargado de regular, promover, administrar la educación y formación técnica y profesional para la transformación e innovación en pro del desarrollo sostenible. Coordina y supervisa las actividades de la EFTP para satisfacer los requisitos de los sectores formal e informal. También es responsable de la publicación de informes anuales sobre el estado del desarrollo de habilidades en el país. Su función incluye armonizar y supervisar las actividades de las instituciones de EFTP, y promover la cooperación con agencias internacionales y socios de desarrollo.

- **Servicio de la formación técnica y profesional:** Su principal función es gestionar, supervisar e implementar las políticas y programas nacionales aprobadas relacionados con la educación técnica y profesional pre-terciaria. Su creación ha tenido como objetivo resolver los problemas de fragmentación y desalineación en el panorama de la formación profesional.
- **Universidad Akenten Appiah-Menka para la formación en habilidades y el desarrollo empresarial:** Creada en 2020 es la principal institución dedicada a la educación superior en formación técnica, profesional y empresarial, y a la formación de profesores con la competencia relevante para enseñar en instituciones de formación profesional.
- **Organismos de habilidades sectoriales:** Organismos asesores de la industria establecidos por la Comisión para la Educación y Formación Técnica y Profesionales en colaboración con diversas organizaciones internacionales (como la OIT y GIZ) para fortalecer los vínculos entre la industria y el sistema de formación. Estos organismos tienen como cuya función influir en cómo se imparte la formación para satisfacer las necesidades de la industria, delinear trayectorias profesionales, desarrollar estándares ocupacionales y evaluaciones.
- **Fondo de desarrollo de habilidades** financia programas de desarrollo de habilidades técnicas y profesionales en sectores económicos priorizados mediante un mecanismo impulsado por la demanda y gestionado por la Comisión para la Educación y Formación Técnica y Profesionales .

- Finalmente constituye un marco político fundamental la **Política Nacional de Aprendizaje** que guía y estandariza la práctica del aprendizaje profesional dentro de la estructura general de formación profesional. Dentro de dicho marco destaca el **sistema de formación por aprendizaje colaborativo** es un esquema de aprendizaje modernizado que combina el aprendizaje en el lugar de trabajo, impartido por maestros artesanos, con cursos estructurados en instituciones de formación, basados en estándares de competencia

Sistema de financiación: La financiación de la formación profesional en Ghana es un desafío importante y proviene de tres fuentes principales: asignaciones presupuestarias del gobierno, contribuciones de socios de desarrollo y tasas de matrícula.

- **Financiación gubernamental:** El gobierno de Ghana es el principal contribuyente al presupuesto de la formación profesional. Si bien la participación del gasto de formación profesional es una pequeña fracción del presupuesto total de educación también es cierto que dicho gasto ha ido en aumento. Concretamente, el gasto gubernamental en educación representa el 2.9% PIB en el año 2018 o 4.3% en el año 2023. Una parte muy pequeña de estos fondos (menos del 4% en 2017) se destinó al subsector de formación profesional, principalmente para pagar los salarios del personal. La TVET recibe un promedio del 1.2% del presupuesto total de educación y el 2% del presupuesto total de GET Fund durante el año 2017. La política de educación secundaria superior gratuita y la abolición de las tasas de matrícula en TVET a partir de 2020 han generado costes adicionales significativos. La fuente de financiación gubernamental son las asignaciones presupuestarias directas que cubren diferentes partidas:

- Cubren **salarios del personal, actividades administrativas, servicios e inversiones en infraestructura y equipamiento** para las instituciones públicas de la formación profesional.
- **Fondo fiduciario de educación de Ghana:** Es una agencia del sector público establecida para apoyar la financiación de la educación a nivel nacional, desde la educación básica hasta la terciaria, a través de becas y recursos esenciales. Proporciona apoyo para infraestructura, programas educativos y becas limitadas. Los datos de 2021 a julio de 2023 muestran que 83 estudiantes han recibido becas del GETFund, con una notable disparidad de género (69% hombres, 31% mujeres). En 2017, TVET recibía un 2% del presupuesto total del GETFund.
- **Secretaría de becas:** Agencia gubernamental que otorga becas locales y extranjeras, principalmente para estudiantes de posgrado en instituciones públicas terciarias, pero también ha otorgado un número limitado de becas a estudiantes de HND (Higher National Diploma). Entre 2017 y 2020, 1,116 estudiantes recibieron becas locales, con la mayoría en programas de grado y el HND siendo el menos beneficiado (7.44%).
- **Fondo de préstamos para estudiantes:** Agencia que apoya a estudiantes terciarios, incluidos los de TVET, con préstamos que tienen modalidades de pago flexibles. Es una fuente fiable para estudiantes de bajos recursos y ha desembolsado préstamos a 46.559 estudiantes terciarios entre 2015/16 y 2020/21, de los cuales el 24.22% estaban en universidades técnicas persiguiendo programas de TVET

- **Contribuciones de socios de desarrollo:** La financiación de socios de desarrollo es crucial y a menudo canalizada a través de proyectos y fondos específicos buscando un impacto sistemático y sostenible:
 - **Fondo de Desarrollo de Habilidades:** Fondo impulsado por la demanda que busca abordar las necesidades de habilidades de las empresas formales e informales. Este fondo presenta las siguientes peculiaridades:
 - Fue capitalizado inicialmente por donantes como el Banco Mundial (a través del Proyecto de Desarrollo de Habilidades y Tecnología de Ghana y DANIDA (Agencia de Cooperación para el Desarrollo de Dinamarca). El gobierno de Ghana también contribuyó con una pequeña aportación.
 - El fondo tiene múltiples ventanas de financiación: para grandes empresas formales, para micro y pequeñas empresas del sector informal, para enfoques de formación innovadores y para la mejora tecnológica de empresas.
 - A largo plazo, la sostenibilidad del fondo busca lograrse a través de un gravamen a la industria (impuesto sobre la nómina).
 - **Iniciativa de Desarrollo de Habilidades de Ghana:** Esta iniciativa es financiada principalmente por el gobierno alemán, ha sido fundamental en la modernización del sistema de aprendizaje informal a través del sistema de Formación Colaborativa de Aprendizaje. Este sistema combina el aprendizaje en el lugar de trabajo con cursos estructurados en instituciones de formación. Aunque ha sido exitoso en el establecimiento de estándares y estructuras, su sostenibilidad a largo plazo es incierta debido a la dependencia de los donantes. La iniciativa más reciente busca expandir y anclar la capacitación cooperativa y basada en competencias en el sistema TVET, con un enfoque en el desarrollo de capacidades para la Comisión de formación profesional.

- **Otros socios de desarrollo:** Numerosos socios internacionales contribuyen, a menudo asociados con proyectos específicos como son:
 - Banco Mundial: Además ha apoyado diversas reformas y proyectos, incluyendo estudios de habilidades como el STEP (Skills Toward Employment and Productivity).
 - African Development Bank: Ha apoyado proyectos como el "Development of Skills for Industry Project" (que finalizó en 2019, y está involucrado en iniciativas como el Scaling-up Renewable Energy Programme. También financia la Iniciativa de Habilidades para África de la Unión Africana.
 - Unión Europea (EU): Apoya proyectos como el "Ghana Employment and Social Protection Programme".
 - OIT (ILO): A través del programa SKILL-UP, ha apoyado el establecimiento de consejos de habilidades sectoriales (SSCs). También ha implementado iniciativas para expandir el aprendizaje y la formación profesional.
 - Mastercard Foundation: Apoya proyectos como "Transforming Youth TVET Livelihoods for Sustainable Jobs".
 - Netherlands Embassy: A través del programa Orange Knowledge AVET, centrado en la capacitación de colegios agrícolas.
 - WUSC (World University Service of Canada): Con la iniciativa INVEST, para abordar las desigualdades de género en TVET.

- **Aportaciones de matrículas y fondos generados internamente:** Esta categoría engloba las contribuciones directas y los ingresos propios de las instituciones:
 - **Cuotas de matrícula y tasas:** Las instituciones públicas y privadas de formación profesional cobran tasas de matrícula. Aunque las tasas son bajas debido a los subsidios gubernamentales, las instituciones privadas dependen en gran medida de ellas. La imprevisibilidad en la recaudación de estas tarifas puede afectar el funcionamiento de las instituciones.
 - **Fondos generados internamente:** Las instituciones de TVET, tanto públicas como privadas, complementan su financiación mediante actividades de generación de ingresos, como servicios de producción (carpintería, agricultura, peluquería), cursos cortos para la industria, y alquiler de instalaciones.
 - **Aportaciones de aprendices y familias:** El sistema de aprendizaje informal, que es el mayor proveedor de habilidades vocacionales en Ghana, se financia en gran parte directamente por los aprendices y sus familias, sin apenas participación gubernamental o comunitaria. Esto incluye tasas de "compromiso" al inicio de la formación y tasas de "graduación" al finalizar, además de la compra de herramientas. Los costos pueden variar significativamente según el área y la ubicación.
 - **Aportaciones del sector privado/empresas:** Aunque son un objetivo para la financiación sostenible, las contribuciones directas de las empresas (aparte de los gravámenes propuestos para el fondo de desarrollo de habilidades) han sido limitadas. Algunas empresas ofrecen formación interna formal, pero la percepción general es que el sector privado no contribuye lo suficiente, a pesar de la necesidad de una mano de obra cualificada

- **Desafíos persistentes del sistema de financiación:** A pesar de los esfuerzos, el sistema enfrenta desafíos clave:
 - Subfinanciación crónica: La formación profesional sigue estando insuficientemente financiada en comparación con sus necesidades y con la educación general.
 - Fragmentación: La distribución de responsabilidades entre múltiples ministerios y agencias ha dificultado la coordinación y la eficiencia en la financiación.
 - Falta de datos fiables: La ausencia de datos completos sobre costos reales, eficiencia (tasas de abandono, finalización) y, especialmente, resultados de empleabilidad, obstaculiza la toma de decisiones basada en evidencia y la justificación de inversiones.
 - Exclusión de los más Pobres: A pesar de la importancia de la TVET para la reducción de la pobreza, el sistema formal tiende a excluir a los segmentos más pobres de la sociedad debido a los costos directos y de oportunidad.

En síntesis, el sistema de financiación de la TVET en Ghana es como una red que cuenta con diferentes fuentes de financiación. Algunas fuentes son consistentes y mantenidas en el tiempo como son las inversiones gubernamentales y el fondo de desarrollo de habilidades con apoyo de donantes. Mientras otras no son tan estables, pero esenciales (como las cuotas de matrícula y los fondos generados internamente), y una gran parte es informal y autosostenible (como el aprendizaje tradicional). El desafío actual es crear un sistema de financiación robusto y coherente, asegurando que los recursos fluyan hacia donde más se necesitan para mejorar la calidad, la relevancia y la equidad de la formación, y así capturar plenamente el potencial de la fuerza laboral ghanesa para el desarrollo económico

Modalidades: El sistema de formación profesional en Ghana abarca dos modalidades:

- **Modalidad formal/institucional:** Se imparte en un entorno estructurado, como institutos de formación (públicos y privados). Los programas formales de TVET se critican a menudo por su currículo obsoleto, talleres mal equipados, falta de personal cualificado y con experiencia en la industria, y pedagogías inadecuadas, lo que lleva a una baja calidad y falta de relevancia para el mercado laboral.
- **Modalidad no formal/informal:** Predominante en Ghana, especialmente a través de aprendizajes informales en el puesto de trabajo. El sistema de aprendizaje informal es el mayor proveedor de habilidades. Representa el 80% de toda la formación de habilidades básicas. Es la opción más accesible para los pobres, con menos requisitos de entrada y condiciones de pago más flexibles. Sin embargo, se caracteriza por la falta de estándares comunes y certificación de competencia. También tiene dificultades para adaptarse a los avances tecnológicos y carece de una base teórica.

Grado de cobertura: La oferta como la demanda del sistema de formación profesional presenta las siguientes características:

- Ghana cuenta con una red compleja de centros de formación profesional que incluye 238 instituciones públicas pre-terciarias reportadas en 2021, así como un número estimado de más de 400 instituciones privadas, además de las instituciones de educación superior y las de capacitación informal.

- Los proveedores de EFTP públicos se encuentran en las 10 regiones del país. La mayoría tiende a ubicarse en zonas urbanas, con la excepción de los Centros Comunitarios Integrados para Habilidades Empleables y los Centros de Capacitación en Liderazgo y Habilidades Juveniles, que son predominantemente rurales. En el año 2023, la distribución de instituciones de EFTP acreditadas por región es la siguiente:

Greater Accra: 82 instituciones

Ashanti: 43 instituciones.

Northern: 27 instituciones.

Eastern: 23 instituciones.

Central: 17 instituciones.

Volta: 13 instituciones.

Western: 11 instituciones.

Upper West: 6 instituciones.

Brong Ahafo: 1 institución

- Según el último dato disponible, los institutos de formación profesional ascienden en el curso académico 2011-2012 a 2019 docentes.
- El gasto total en educación del gobierno asciende al 20% del presupuesto total del gobierno en el año 2017. Y menos del 4% de los fondos de educación se destinó al subsector de formación profesional.



**República de Guinea
Bissau**

La **formación profesional (EFTP) de Guinea Bissau** se refiere a un proceso educativo integral que, además de la educación general, se enfoca en el estudio de tecnologías y ciencias relacionadas, y en la adquisición de habilidades prácticas, actitudes, conocimientos y entendimiento específicos para diversas ocupaciones en la vida económica y social. Su propósito principal es mejorar la empleabilidad de los individuos y contribuir a la capacidad productiva de las organizaciones empresariales e industrias.

La **organización del sistema de formación profesional** es un sistema complejo e inacabado cuyos principales agentes se pueden agrupar en tres tipos de actores las entidades gubernamentales, sector privado y los socios de desarrollo.

Las **entidades gubernamentales centrales y subordinadas** son las instituciones que forman el núcleo de la gobernanza y administración del sistema educativo, incluyendo la formación profesional, aunque su capacidad y coordinación son desafíos persistentes.

- **Ministerio de Educación Nacional y Enseñanza Superior** que es el órgano gubernamental principal encargado de determinar la política nacional de educación, abarcando desde la alfabetización hasta la educación superior y la investigación.
- **Dirección General de Estadística, Planificación y Evaluación del Sistema Educativo** encargada de la recopilación de estadísticas, planificación y evaluación del sistema educativo de Guinea Bissau.
- **Instituto Nacional de Formación Profesional:** Tiene la responsabilidad de supervisar la formación profesional y técnica en el país. Históricamente gestionaba varios centros de formación que se transformaron en la Escuela Nacional de Administración, ofreciendo cursos técnicos y licenciaturas en administración y contabilidad. Actualmente carece de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para regular, planificar e implementar acciones de formación profesional de calidad.

- **Dirección de Inspección Educativa:** Encargada de la inspección administrativa, financiera y pedagógica, así como de la asistencia técnica a las escuelas públicas y privadas.
- **Direcciones Regionales de Educación:** Existen 11 direcciones regionales que tienen responsabilidades administrativas en el sector educativo, correspondientes a las nueve regiones administrativas y dos subregiones educativas. El rol de sus inspectores y otro personal administrativo regional no está claramente delimitado con el tiempo, lo que puede dificultar la coordinación.

Las **entidades que componen el sector privado** son cruciales para la relevancia y calidad de la formación profesional, aunque su implicación es limitada. La participación directa en el desarrollo de habilidades es baja por lo que contribuye al desajuste entre la oferta de formación profesional y las necesidades del mercado laboral.

Los socios de desarrollo son actores que desempeñan un papel fundamental en el apoyo, la financiación, la asistencia técnica y la promoción de la reforma en el sector educativo, incluyendo la formación profesional debido a la alta dependencia del apoyo externo en Guinea Bissau.

- **UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia):** Apoya la recopilación de datos educativos para mejorar los resultados de aprendizaje y la equidad. A la vez que ayuda a la formación pedagógica de maestros contratados.
- **Banco Mundial:** Colabora en el desarrollo de bases de datos de docentes y en la orientación general y apoyo en las reformas de la formación profesional

- **Organización Internacional del Trabajo:** Colabora estrechamente con la UNESCO en la digitalización de los sistemas de formación profesional y habilidades a nivel global. También trabaja en el fortalecimiento del compromiso de los actores, la mejora de la gobernanza y los mecanismos de financiación.
- **UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura):** Junto con la OIT, apoya las estrategias de formación profesional y el aseguramiento de la calidad, y trabaja en la digitalización de los sistemas de formación profesional. También participa con UNICEF y el Banco Mundial en la estandarización de los datos educativos.
- **Banco Africano de Desarrollo:** Realiza análisis conjuntos de los sistemas de formación profesional en África con la OIT y formula recomendaciones para mejorar el rendimiento de formación profesional.
- **Unión Europea:** Apoya la definición de una estrategia nacional para una educación inclusiva, accesible y de calidad para todos, incluyen un enfoque en la gestión eficiente del sistema.

Sistema de financiación: Se caracteriza por una marcada dependencia de la financiación pública y el apoyo externo, con desafíos significativos en cuanto a la movilización de recursos y la participación del sector privado.

- **Fondos públicos del gobierno:** Estos recursos se generan a través de la tributación general. Los sistemas formales de formación profesional, al igual que la educación en general, tienden a depender abrumadoramente de la financiación pública que emana del gobierno nacional. El presupuesto de educación en Guinea-Bissau es bajo, constituyendo menos del 2% del PIB, y es casi enteramente absorbido por los salarios del personal docente y otros gastos corrientes, llegando a representar el 97% de los mismos. Esto deja una inversión muy limitada para otras áreas cruciales como materiales, infraestructuras o desarrollo curricular

- **Socios para el desarrollo y donantes internacionales:** El sector educativo en Guinea-Bissau, incluida la formación profesional, está fuertemente supeditado al apoyo de donantes y la ayuda externa. El país recibe financiación de la mayoría de los socios para el desarrollo, principalmente en forma de donaciones y préstamos concesionales, debido a su frágil situación económica y su elevado nivel de deuda. Esta dependencia se debe a que el gasto nacional en educación ha sido bajo e insuficiente para cubrir la demanda actual. Organismos como UNICEF, UNESCO y el Banco Mundial cooperan activamente en el desarrollo educativo del país.
- **Financiación privada:** Los proveedores de formación profesional privada suelen obtener una mayor proporción de sus fondos de los hogares, principalmente en el pago de tasas de matrícula y otros gastos asociados con la formación. Mientras la participación de los empleadores del sector privado en el desarrollo de habilidades y la financiación de la formación profesional en Guinea Bissau sigue siendo débil.

Este sistema de financiación presenta las siguientes debilidades:

- **Bajo presupuesto y asignación ineficiente de fondos públicos:** El presupuesto para la educación en Guinea-Bissau es bajo, representando menos del 2% del PIB. Una parte abrumadora de este presupuesto se destina a los salarios del personal, absorbiendo casi el 97% de los recursos. Esto deja una inversión muy limitada para otras áreas cruciales como materiales, infraestructuras o desarrollo curricular. El gasto público bajo, la débil capacidad y la mala gobernanza impactan negativamente el sector educativo.

- **Fuerte dependencia de la ayuda externa:** El sector educativo en Guinea-Bissau está fuertemente supeditado al apoyo de donantes y la ayuda externa para cubrir sus necesidades de inversión y gastos no recurrentes. Esto sugiere que gran parte de la infraestructura y los proyectos de desarrollo en el ámbito de la educación en general y por ende de la formación profesional se apoyan en financiación externa. En consecuencia, una menor entrada de ayuda externa frena la inversión interna.
- **Débil gestión de las finanzas públicas y baja recaudación interna:** Con carácter general, Guinea-Bissau enfrenta desafíos sustanciales en la gestión de las finanzas públicas, lo cual es una de las principales áreas donde la falta de buena gobernanza es evidente. La tasa de presión fiscal es muy baja, situándose en el 8,2% del PIB en 2024. El gran sector informal de la economía (alrededor del 90% de la mano de obra) representa una barrera para la movilización de recursos internos que podrían financiar sectores prioritarios como la educación.
- **Inestabilidad política e institucional crónica:** La inestabilidad política persistente y la debilidad institucional son una limitación principal para el desarrollo y la implementación de políticas en general y las políticas educativas y de formación profesional, en particular. Esto incluye la falta de capacidad para establecer estructuras estatales fuera de la capital y la inconsistencia en la implementación de políticas.
- **Carga financiera significativa para los hogares:** El tercer ciclo de la educación básica (comparable a la secundaria baja) requiere que los estudiantes paguen una tarifa, lo que implica que la formación profesional post-básica también conlleva costos directos para las familias. Dada la alta tasa de pobreza y las significativas desigualdades por nivel de riqueza, lugar de residencia y etnia, las tarifas pueden representar una barrera importante para el acceso y la finalización de la formación profesional, especialmente para las poblaciones más desfavorecidas.

- **Débil implicación y financiamiento del sector privado (Empresas):** La participación de los empleadores del sector privado en el desarrollo de habilidades y la financiación de la formación profesional en Guinea-Bissau sigue siendo débil. La información sobre este compromiso no está fácilmente disponible. Muy pocos empleadores (solo el 20% de los encuestados) tenían alguna relación con los centros de formación profesional, y la mayoría de estas relaciones se limitaban a la contratación o formación de empleados existentes. El sector privado está "ausente", siendo casi inexistente fuera de ciertos. El sector privado enfrenta numerosas limitaciones para invertir en FP, incluyendo un entorno empresarial difícil, infraestructura deficiente, marcos regulatorios obsoletos, corrupción, y acceso limitado a la financiación. No se especifica que Guinea-Bissau implemente activamente instrumentos fiscales específicos, como gravámenes salariales, para financiar la formación profesional por parte del sector privado.
- **Brechas de Información:** La falta de datos recientes y fiables sobre la formación profesional es un problema crónico en Guinea-Bissau lo que complica la toma de decisiones.

En síntesis, el sistema de financiación de la formación profesional en Guinea-Bissau presenta una estructura fragmentada y débil, caracterizada por eslabones fundamentales que carecen de solidez y articulación efectiva. El componente de financiación pública se encuentra sobrecargado y muestra una fragilidad estructural que limita su eficacia. Por su parte, la ayuda externa presenta una naturaleza volátil que compromete su sostenibilidad en el largo plazo. La participación del sector privado es escasa o se encuentra en una fase embrionaria, lo que reduce su contribución al fortalecimiento del sistema. En paralelo, los hogares asumen una carga financiera desproporcionada en relación con sus capacidades económicas. A ello se suma una carencia crónica de datos fiables y actualizados, lo que impide realizar un diagnóstico riguroso de las deficiencias del sistema y obstaculiza la planificación de intervenciones basadas en evidencia.

Modalidades: Las modalidades de TVET se clasifican de la siguiente manera:

TVET formal: Se refiere a programas técnicos y vocacionales ofrecidos dentro del sistema educativo formal que conducen a títulos o certificaciones reconocidas por las autoridades nacionales y pueden proporcionar acceso a niveles superiores de educación y formación. En Guinea-Bissau, la Ley de Educación de 2011 establece que el sistema de educación formal incluye tres ciclos de educación básica (grados 1-9), seguidos por la educación secundaria (grados 10-12) y diversas formas de formación técnica y vocacional. La educación profesional se entiende como parte integral del sistema de educación superior general, y las universidades deberían aspirar a ofrecer educación holística y multidisciplinar.

TVET no formal: Es la que se proporciona fuera del sistema formal. Existe una gran variedad de programas con diferentes duraciones de cursos y puede conducir a la certificación.

TVET informal: Se adquiere dentro de los hogares o empresas, a menudo a través del "aprender haciendo". Típicamente, las habilidades se adquieren a través del trabajo, y pueden ser específicas o no específicas. Dada la importancia del sector informal en la economía de Guinea Bissau, absorbiendo la mayor parte de la fuerza laboral. Por tanto, hay un predominio de la formación profesional no formal pero no hay información sobre la misma.

Grado de cobertura: La capacidad del sistema de formación profesional de Guinea Bissau para suministrar la formación y habilidades de los diferentes profesionales se caracteriza por:

- **Número de centros:** El número de centros de formación técnica y vocacional se duplicó de 10 a 20 entre 2004 y 2012.
- **Distribución entre privado y público:** Los centros de formación privados representan el 70% de todos los individuos matriculados en TVET. El sector público es el principal proveedor de educación básica y secundaria.
- **Distribución geográfica:** La oferta de formación está altamente concentrada en unas pocas ubicaciones geográficas. Los centros en Bissau, Cacheu y Oio, en el noroeste del país, representaron el 90% de todos los estudiantes matriculados en 2012.
- **Número de profesores:** No hay un número específico para profesores de TVET. En el sector educativo general, había aproximadamente 10.994 profesores y 1.052 personal no docente en 2018. Existe una escasez de docentes cualificados en el sistema educativo en general. En algunas regiones como Bafatá, Gabu y Oio, entre el 30% y el 50% de los profesores no tienen cualificaciones formales
- **Tipo de formación profesional ofertada en base a la especialización:** La oferta de trabajadores capacitados está desalineada con los sectores que demandan sus servicios, y los programas de formación no están alineados con las preferencias de los empleadores potenciales. Solo hay un número reducido de escuelas secundarias con un enfoque vocacional, en su mayoría privadas, debido a la falta de equipo para proporcionar formación técnica.

- **Gasto en educación sobre el PIB:** El gasto público en educación en Guinea-Bissau fue del 2,9% en 2019 y 2,7% en 2020. Guinea-Bissau tiene el nivel más bajo de gasto público en educación como porcentaje del PIB en comparación con los países del África Subsahariana (SSA).
- **Gasto en formación profesional sobre el PIB:** No hay un dato sobre el gasto en formación profesional de Guinea Bissau, pero con carácter general, es señalado por el Banco Mundial que el gasto público en la formación profesional (TVET) de los países de bajos y medianos ingresos es, en promedio, inferior al 0,2% del PIB.
- **Gasto en educación en el presupuesto total:** Ascende al 16,2% del gasto público total. Con carácter general la mayor parte del gasto es absorbido por los salarios de docentes y del personal. Concretamente más del 90% del gasto público actual en educación cubre los salarios de los profesores y otro personal. El gasto en bienes y servicios (incluido el mantenimiento escolar) es muy bajo, menos del 3% del gasto recurrente. El sector de la educación en general depende en gran medida del apoyo de los donantes para las inversiones, financiando casi todos los gastos no recurrentes.
- **Gasto en formación profesional en el presupuesto total:** Como porcentaje del gasto público total en educación, el gasto en TVET en Guinea-Bissau se sitúa en un rango bajo.
- **Número de matriculados totales:** En general, los sistemas formales de TVET en países de bajos y medianos ingresos tienden a matricular a relativamente pocos estudiantes. En este sentido el Banco Mundial señala que la matriculación en TVET en Guinea-Bissau es baja en comparación con el resto de la región. Solo el 0,8% de los individuos de 18 a 24 años reportaron estar matriculados en un curso de TVET en 2019.

- **Matriculados por sexo:** Según la UNESCO, en el año 2000, el 26,7% de los estudiantes de TVET eran mujeres. Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de matricularse en TVET en los países de bajos y medianos ingresos.

En resumen, el sistema de formación profesional de Guinea-Bissau es pequeño y está subfinanciado, con una oferta concentrada geográficamente y una desalineación entre las habilidades que se enseñan y las que demanda el mercado laboral. Además, la falta de datos actualizados y fiables es un problema crónico que dificulta la planificación y el seguimiento de las reformas.



3.2

**Desajuste entre la
formación y el
mercado laboral**

01



Reino de Marruecos

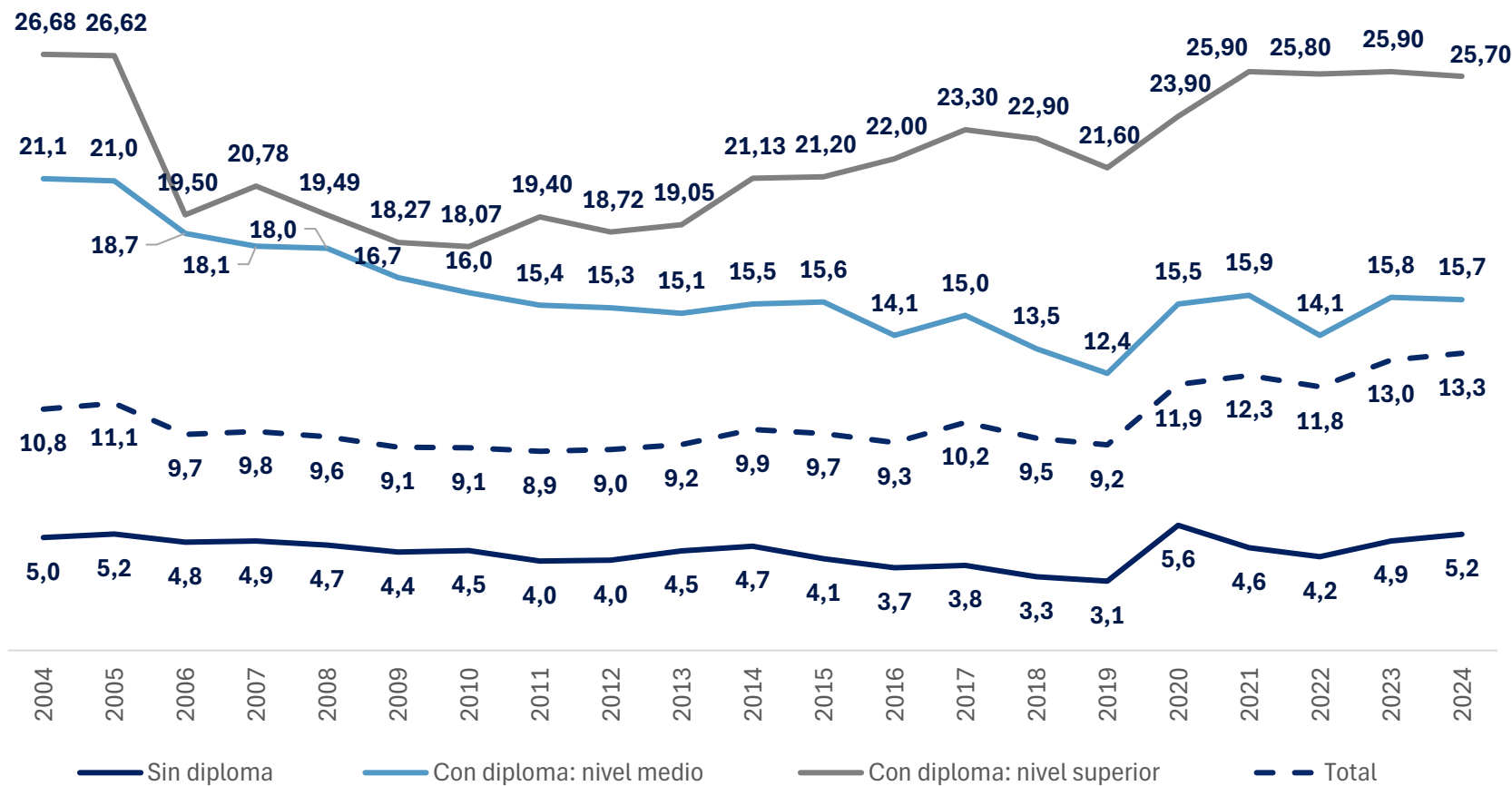


Tasa de paro por nivel educativo				
Años	Sin diploma	Con diploma: nivel medio	Con diploma: nivel superior	Total
2024	5,2%	15,7%	25,7%	13,3%
2023	4,9%	15,8%	25,9%	13,0%
2022	4,2%	14,1%	25,8%	11,8%
2021	4,6%	15,9%	25,9%	12,3%
2020	5,6%	15,5%	23,9%	11,9%
2019	3,1%	12,4%	21,6%	9,2%
2018	3,3%	13,5%	22,9%	9,5%
2017	3,8%	15,0%	23,3%	10,2%
2016	3,7%	14,1%	22,0%	9,3%
2015	4,1%	15,6%	21,2%	9,7%
2014	4,7%	15,5%	21,1%	9,9%
2013	4,5%	15,1%	19,0%	9,2%
2012	4,0%	15,3%	18,7%	9,0%
2011	4,0%	15,4%	19,4%	8,9%
2010	4,5%	16,0%	18,1%	9,1%
2009	4,4%	16,7%	18,3%	9,1%
2008	4,7%	18,0%	19,5%	9,6%
2007	4,9%	18,1%	20,8%	9,8%
2006	4,8%	18,7%	19,5%	9,7%
2005	5,2%	21,0%	26,6%	11,1%
2004	5,0%	21,1%	26,7%	10,8%

Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Tasa de paro por nivel educativo (2014-2024)



Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Población Ocupada (último dato)

miles de personas

Menos que básico	5.095
Básico	2.597
Intermedio	1.348
Avanzado	524

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

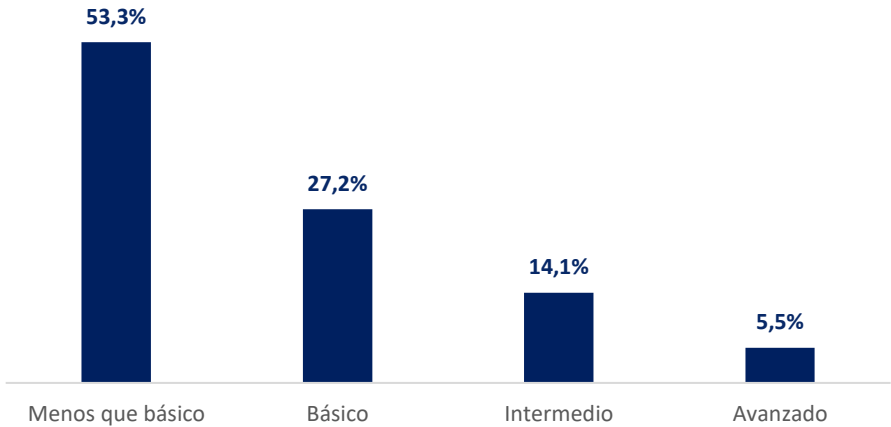
Población parada (último dato)

miles de personas

Menos que básico	617
Básico	751
Intermedio	408
Avanzado	67

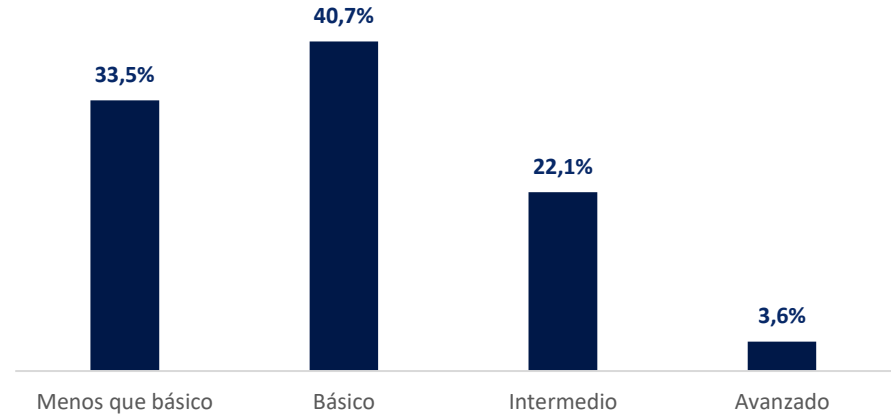
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de los ocupados por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de los parados por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Para conocer los desajustes existentes entre la formación impartida y el mercado laboral analizamos el nivel educativo tanto de ocupados como de parados. Las principales características del mercado laboral y su relación con el nivel educativo de la población se puede resumir en:

- Con carácter general se observa una mayor tasa de paro para las personas con “diploma: nivel superior” (25,7% en 2024 y 25,9% en 2023) en comparación con aquellos con "diploma: nivel medio" (15,7% en 2024 y 15,8% en 2023) o "sin diploma" (5,2% en 2024 y 4,9% en 2023). Esta tendencia se ha mantenido constante durante el periodo comprendido entre los años 2004 y 2024. Este fenómeno sugiere que los programas de educación superior no están alineados con las oportunidades de empleo existentes o que hay una saturación en ciertos campos de estudio.
- Para el último dato disponible sobre el nivel educativo de la población ocupada, se observa que predomina la población con nivel educativo bajo, debido al predominio de la baja formación generalizada de la población marroquí. Concretamente, la mayor parte de la población ocupada (53,3%) tiene un nivel educativo inferior al básico, le sigue la población ocupada con un nivel educativo básico que representa el 27,2%. Mientras la población ocupada con un nivel educativo avanzado sólo representa el 5,5%.
- Finalmente, la población parada está constituido en un 40,7% de población sin estudios, le sigue la población con una formación inferior al nivel básico (33,5%) y población parada con un nivel educativo avanzado sólo representa el 3,6%.



**República Islámica de
Mauritania**

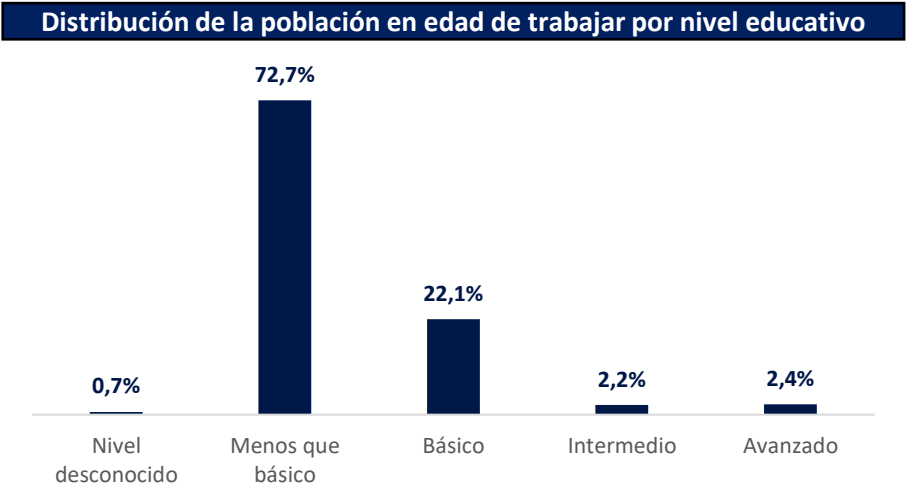


Población en edad de trabajar por nivel educativo (2019)	
Nivel Educativo	Población
Nivel desconocido	15.152
Menos que básico	1.692.179
Básico	513.589
Intermedio	52.236
Avanzado	55.171

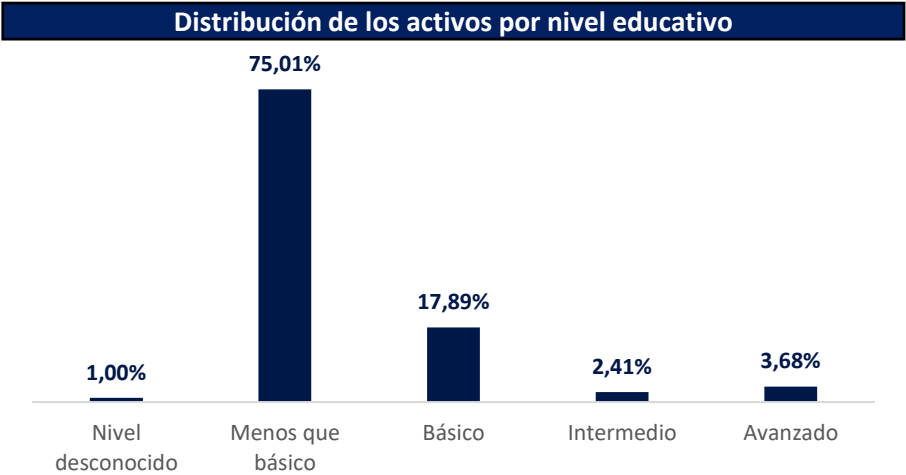
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2019)	
Nivel Educativo	Activos
Nivel desconocido	10.627
Menos que básico	794.072
Básico	189.422
Intermedio	25.508
Avanzado	38.990

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Población ocupada por nivel educativo (2019)

Nivel Educativo	Ocupados

Nivel desconocido	10.627
Menos que básico	730.601
Básico	151.408
Intermedio	21.941
Avanzado	34.012

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

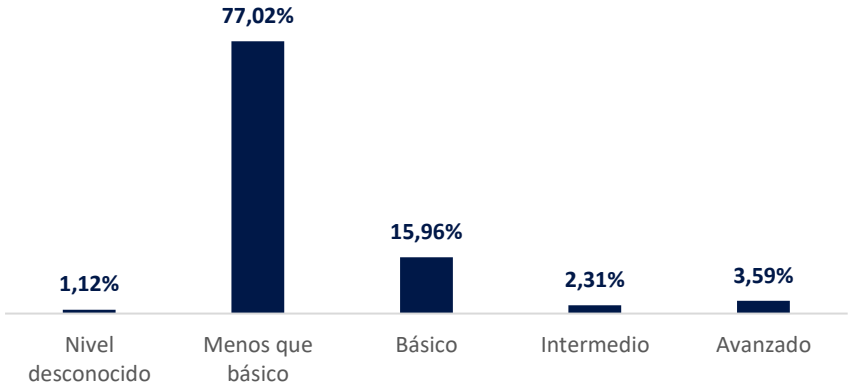
Población parada por nivel educativo (2019)

Nivel Educativo	Parada

Nivel desconocido	-
Menos que básico	63.471
Básico	38.014
Intermedio	3.567
Avanzado	4.978

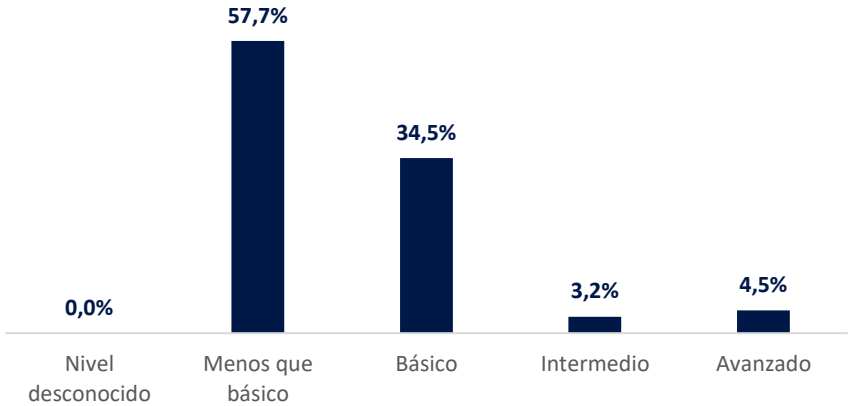
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de los ocupados por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de los parados por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La **población mauritana en edad de trabajar** suma 2,33 millones de personas. La formación se concentra en los tramos más bajos: 72,7% (menos que básico), 22,1% (básico), 2,4% (avanzado), 2,2% (intermedio) y 0,7% (nivel desconocido). Siete de cada diez mauritanos tienen un nivel educativo menor al básico, lo que refleja el reto educativo al que se enfrenta el país.

Dentro de la **población activa**, que asciende a 1,06 millones, la pauta se repite con ligeras variaciones. El 75,01% (menos que básico) predomina, seguido de 17,89% (básico), 3,68% (avanzado), 2,41% (intermedio) y 1,0% (nivel desconocido).

Entre los 948,6 mil **ocupados** la brecha formativa se acentúa. Los trabajadores con formación inferior al básico representan 77,02% del total, frente a 15,96% (básico), 3,59% (avanzado), 2,31% (intermedio) y 1,12% (nivel desconocido).

En el colectivo de personas **paradas**, unas 110 mil personas, la distribución muestra que el 57,7% (menos que básico) continúan sin los estudios elementales, mientras 34,5% (básico) concentra buena parte del desempleo. Los niveles intermedio y avanzado mantienen cuotas reducidas, 3,2% y 4,5% respectivamente.



República de Senegal

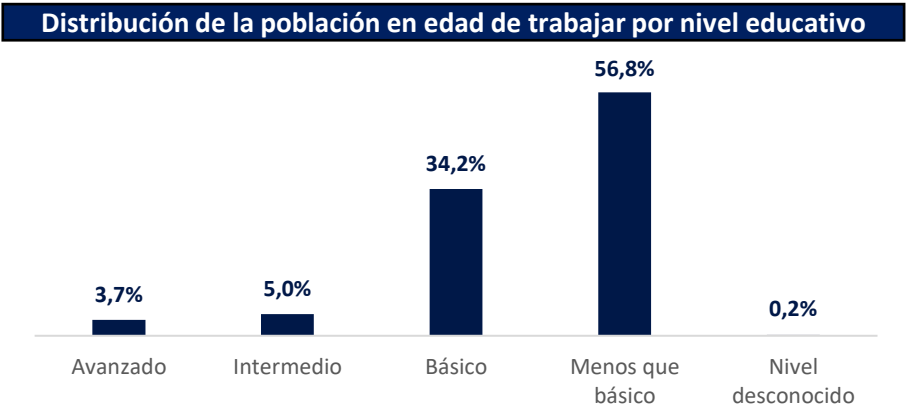


Población en edad de trabajar por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	391.427
Intermedio	533.864
Básico	3.633.950
Menos que básico	6.029.062
Nivel desconocido	22.761

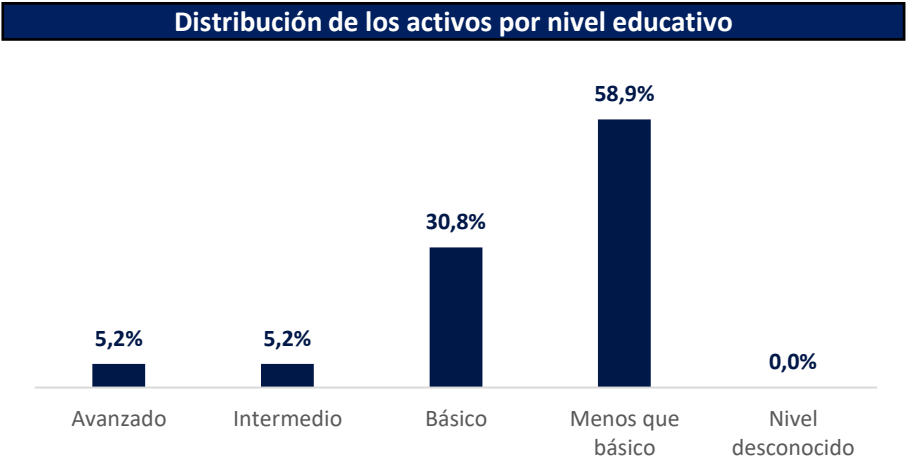
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Activos
Avanzado	284.501
Intermedio	285.986
Básico	1.697.200
Menos que básico	3.244.359
Nivel desconocido	15

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

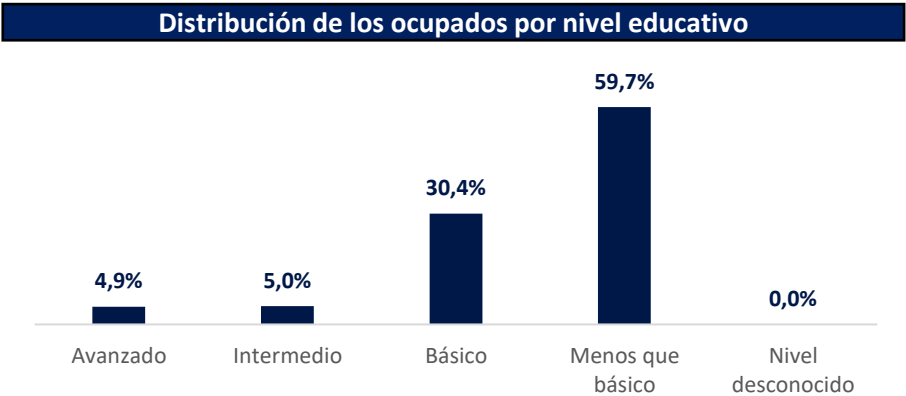


Población ocupada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	260.566
Intermedio	267.689
Básico	1.629.214
Menos que básico	3.198.187
Nivel desconocido	0

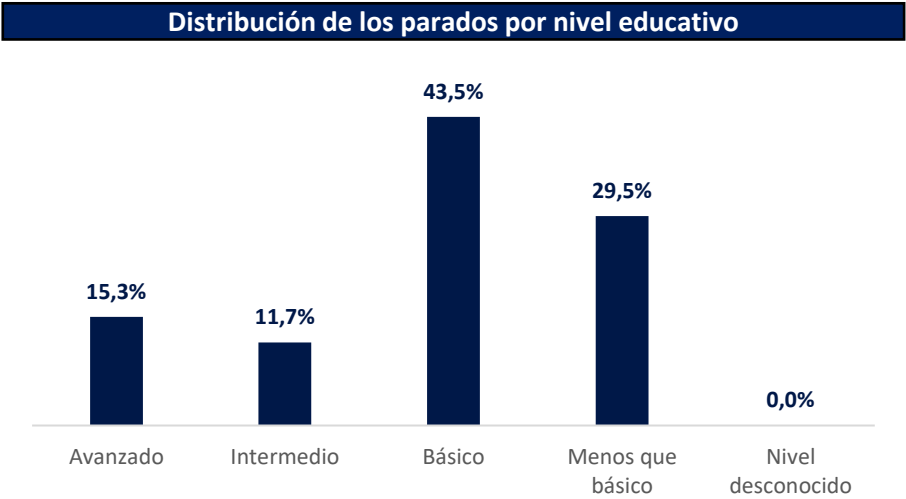
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población parada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Activos
Avanzado	23.937
Intermedio	18.298
Básico	67.983
Menos que básico	46.163
Nivel desconocido	0

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La **población senegalesa en edad de trabajar** asciende a 10,61 millones de personas. La formación se concentra en los tramos más bajos: un 56,8% cuenta con un nivel "Menos que básico" y un 34,2% posee un nivel educativo "Básico". Los niveles superiores tienen una representatividad mucho menor, con un 5,0% en "Intermedio" y un 3,7% en "Avanzado". Esto significa que más de nueve de cada diez senegaleses en edad de trabajar no superan la formación básica, lo que evidencia el principal reto educativo del país.

Dentro de la **población activa**, que suma 5,51 millones, esta pauta se agudiza. La proporción de activos con nivel "Menos que básico" aumenta hasta el 58,9%, seguido por un 30,8% con nivel "Básico". Los niveles "Avanzado" e "Intermedio" presentan una distribución idéntica, con un 5,2% cada uno, mostrando que la estructura de la fuerza laboral refleja la base educativa de la población.

Entre los 5,36 millones de **ocupados**, la brecha formativa se mantiene de forma similar. Los trabajadores con un nivel "Menos que básico" representan casi el 60% del total (59,7%), mientras que los de nivel "Básico" constituyen un 30,4%. La representación de los niveles "Intermedio" y "Avanzado" es del 5,0% y 4,9%, respectivamente, lo que indica que el acceso al empleo no altera significativamente la estructura educativa de la fuerza laboral.

En el colectivo de **personas paradas**, que agrupa a unas 156 mil personas, la distribución por nivel educativo muestra un perfil distinto. El mayor porcentaje de desempleados se concentra en el nivel "Básico" con un 43,5%, seguido por el nivel "Menos que básico" con un 29,5%. Es destacable que los niveles superiores, aunque con menor peso absoluto, aglutinan una parte importante del desempleo, con un 15,3% de los parados en el nivel "Avanzado" y un 11,7% en el "Intermedio".



**República de Cabo
Verde**

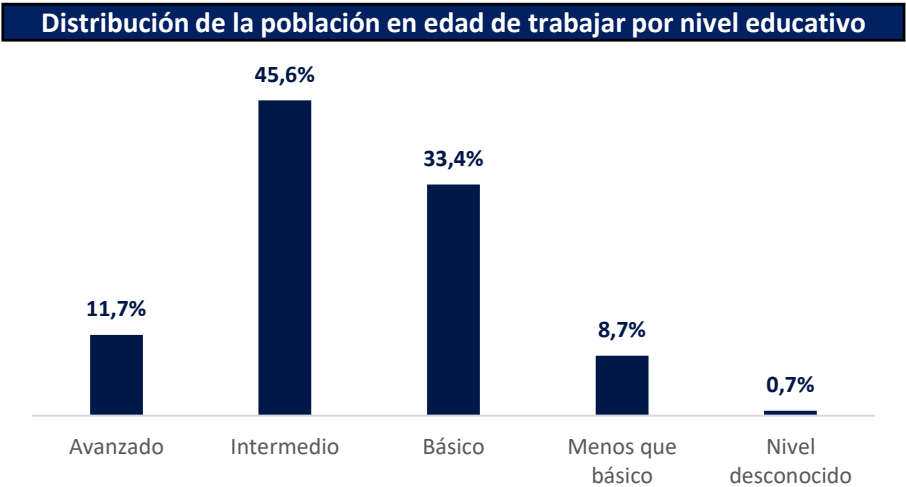


Población en edad de trabajar por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	47.264
Intermedio	184.530
Básico	135.233
Menos que básico	35.129
Nivel desconocido	2.850

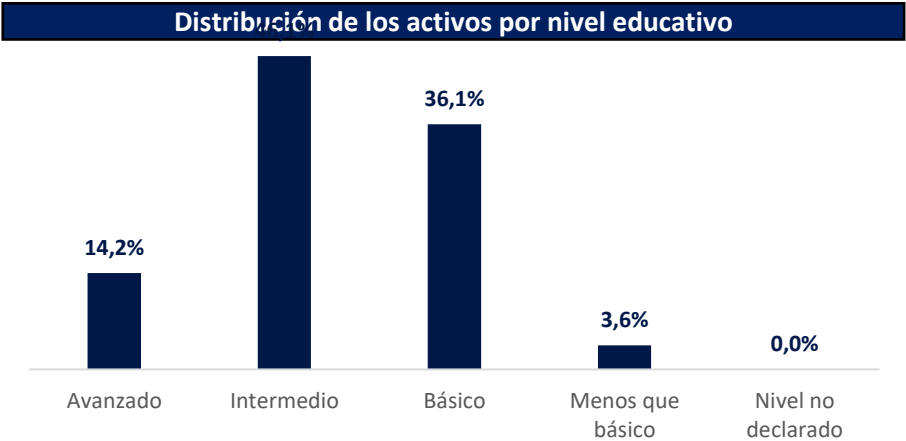
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	32.976
Intermedio	107.341
Básico	83.980
Menos que básico	8.269
Nivel no declarado	40

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

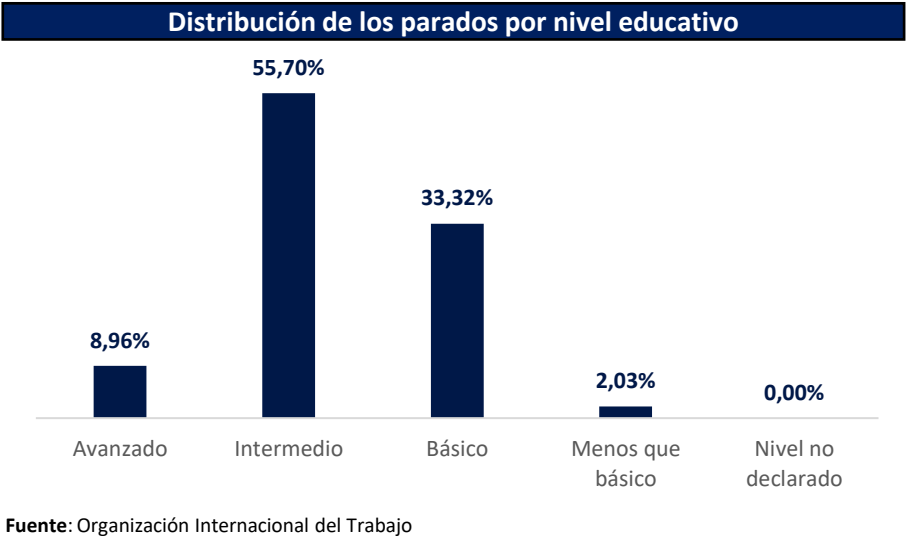
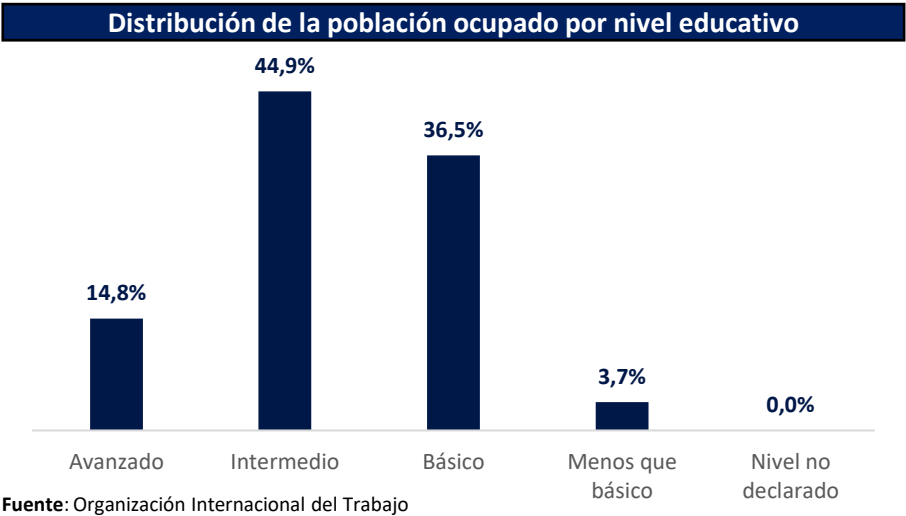


Población ocupada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	30.624
Intermedio	92.715
Básico	75.228
Menos que básico	7.737
Nivel desconocido	40

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población parada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	2.352
Intermedio	14.627
Básico	8.749
Menos que básico	532
Nivel desconocido	0

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



La **población en edad de trabajar** suma 405 mil personas, de los cuales el 45,6% tiene un nivel educativo intermedio y un 33,4% un nivel básico a ello se suma el 11,7% con un nivel educativo avanzado. Algo más del 90% tiene al menos estudios básicos.

De esta población en edad de trabajar, el 57,43% es **población activa**, esto es 233 mil personas. Entre los activos también predomina el nivel educativo intermedio con una concentración del 46,1% del total, seguido por el 36,1% del nivel básico a lo que se une el 14,2% que tiene un nivel educativo avanzado,

Del total de la población activa, 206 mil son **ocupados** esto es el 88,70% de la población activa está ocupada. Esta población tiene mayormente un nivel educativo intermedio que asciende el 44,9%, seguido por el nivel básico (36,5%) a lo que se une un nivel avanzado que alcanza la cifra del 14,8%.

Entre la población **parada**, que agrupa a unas 26 mil personas, que representa el 11,7% del total de la población activa, también predomina el nivel educativo intermedio (55,7%), seguido por el nivel básico (33,32%), mientras los parados con un nivel educativo avanzado suponen el 8,96%.

En definitiva, la población con un nivel educativo intermedio como básico encuentra las mayores dificultades de inserción laboral mientras en el lado opuesto se encuentra la población con nivel educativo avanzado y menor que básico.



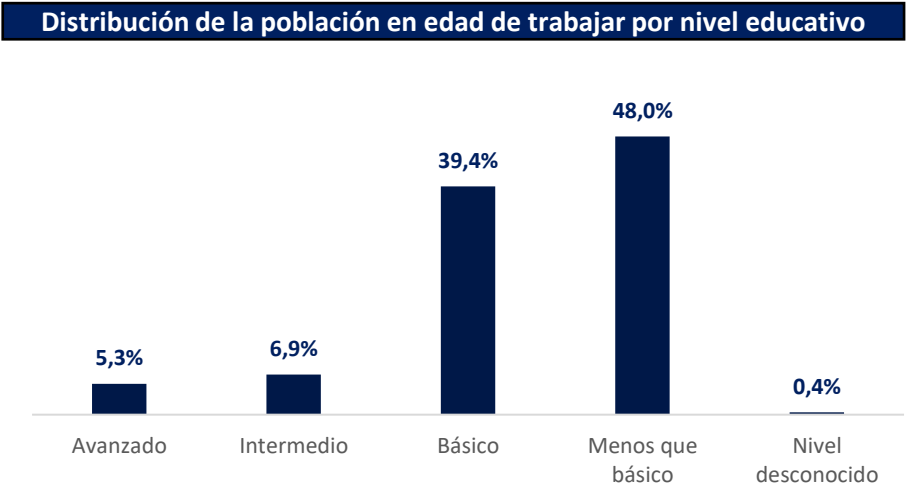
**República de Costa de
Marfil**

Población en edad de trabajar por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Nivel desconocido	67.531
Menos que básico	8.473.005
Básico	6.954.878
Intermedio	1.225.863
Avanzado	940.468

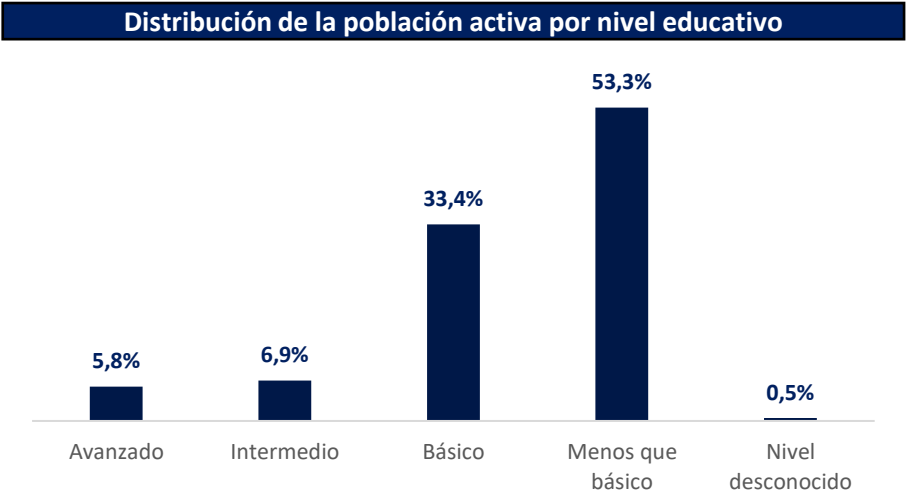
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Nivel desconocido	58.840
Menos que básico	6.326.962
Básico	3.965.393
Intermedio	814.856
Avanzado	693.614

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



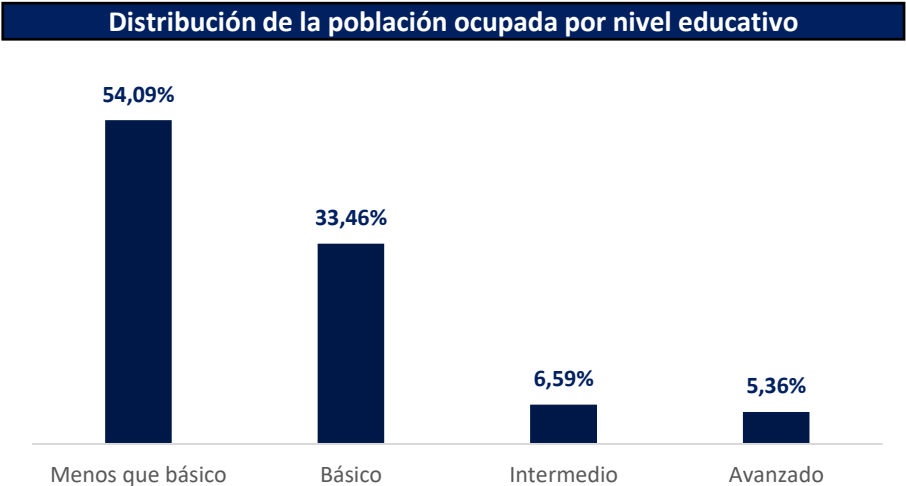
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población ocupada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Ocupados
Nivel desconocido	7
Menos que básico	6.266.560
Básico	3.877.069
Intermedio	763.914
Avanzado	620.718

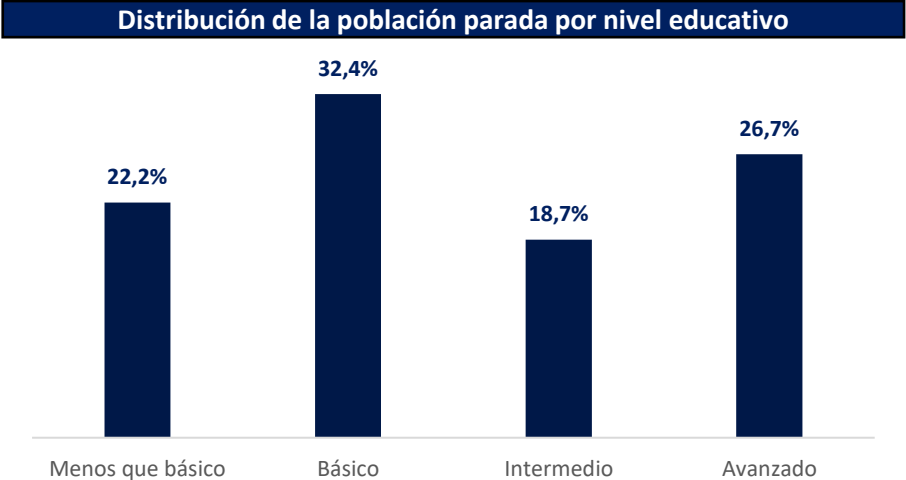
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población parada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Parada
Menos que básico	60.424
Básico	88.331
Intermedio	50.940
Avanzado	72.898

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La **población en edad de trabajar** suma 17,7 millones de personas, con un nivel educativo bajo, domina el nivel educativo inferior al básico (48%) y nivel educativo básico (39,4%). Esto es prácticamente 9 de cada 10 tiene un nivel educativo bajo. Mientras el nivel educativo avanzado concentra el 5,3% de la población.

Dentro de la **población activa**, que asciende a unos 11,9 millones de personas, el 86,7% tiene una formación igual o inferior a la básica. Mientras el 5,8% tiene un nivel educativo avanzado.

Entre los 11,5 millones de **ocupados**, la estructura educativa, empeora ligeramente todavía aumentando la concentración en la baja cualificación, esto es igual o inferior a la formación básica (87,55%). Mientras la población ocupada con formación avanzada se cifra en un 5,36% con estudios avanzados.

En el colectivo de **población parada**, que suma unas 272.600 personas y que supone una tasa de paro del 2,3% el nivel educativo se concentra nuevamente en la formación igual o inferior al básico, concretamente el 54,6%, mientras la población parada se cifra en el 26,7%:



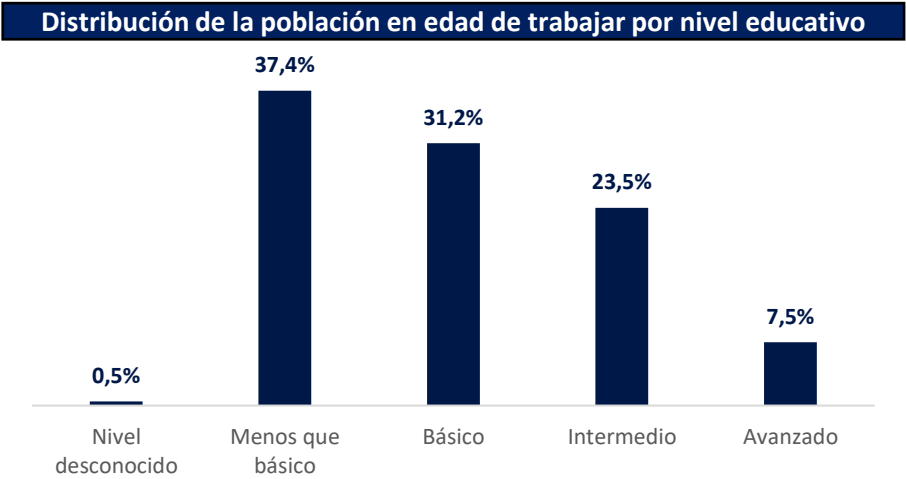
República de Gambia

Población en edad de trabajar por nivel educativo (2023)	
Nivel Educativo	Población
Nivel desconocido	6.629
Menos que básico	523.589
Básico	436.586
Intermedio	329.094
Avanzado	105.524

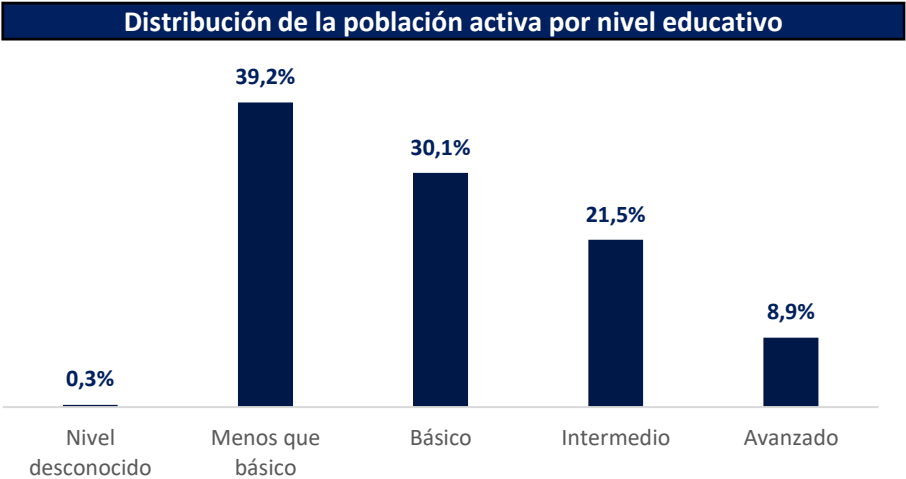
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2023)	
Nivel Educativo	Población
Nivel desconocido	2.003
Menos que básico	261.030
Básico	200.511
Intermedio	143.284
Avanzado	59.533

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población ocupada por nivel educativo (2023)

Nivel Educativo	Ocupados

Nivel desconocido	1.874
Menos que básico	253.677
Básico	187.549
Intermedio	126.944
Avanzado	53.149

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

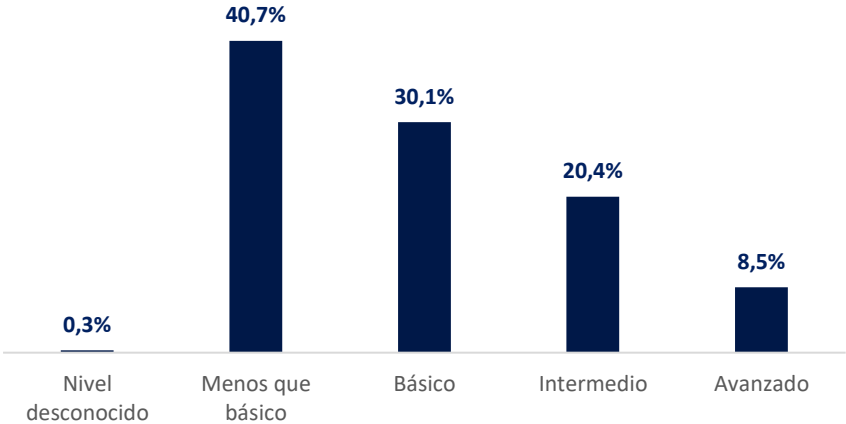
Población parada por nivel educativo (2023)

Nivel Educativo	Parada

Nivel desconocido	-
Menos que básico	7.354
Básico	12.963
Intermedio	16.341
Avanzado	6.385

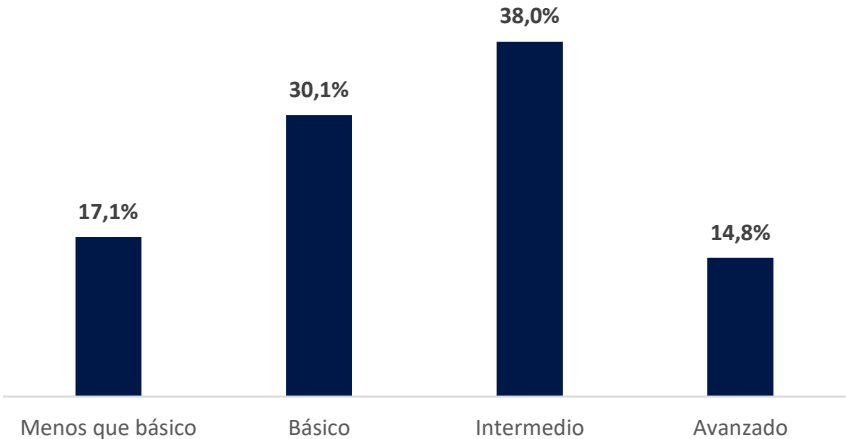
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de la población ocupada por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de la población parada por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La **población gambiana en edad de trabajar** suma 1,4 millones de personas. La distribución por nivel formativo muestra un mayor peso en los niveles bajos y medios: el 37,4% de esta población tiene una formación inferior a la básica, seguido del 31,2% con estudios básicos y un 23,5% con nivel intermedio. Los niveles más altos son minoritarios, con un 7,5% de formación avanzada y un 0,5% de nivel desconocido.

Dentro de la **población activa**, que asciende a unas 666.363 personas, la pauta educativa cambia, mostrando una mayor concentración en el nivel más bajo. El 39,2% de los activos tiene una formación inferior a la básica, el 30,1% posee un nivel básico, el 21,5% un nivel intermedio y el 8,9% cuenta con estudios avanzados, mientras que un 0,3% es de nivel desconocido.

Entre los 623.193 **ocupados**, la estructura se acentúa aún más hacia la baja cualificación. Aquellos con formación inferior a la básica representan el 40,7% del total de empleados, frente a un 30,1% con nivel básico, un 20,4% con nivel intermedio y un 8,5% con estudios avanzado.

En el colectivo de **población parada**, que suma unas 43.043 personas, la distribución del desempleo es notablemente diferente. El paro se concentra principalmente en los niveles de formación intermedio (38,0%) y básico (30,1%). La población con formación inferior a la básica y con nivel educativo superior al avanzado registran tasas de desempleo menores, con un 17,1% y un 14,8% respectivamente.



República de Ghana

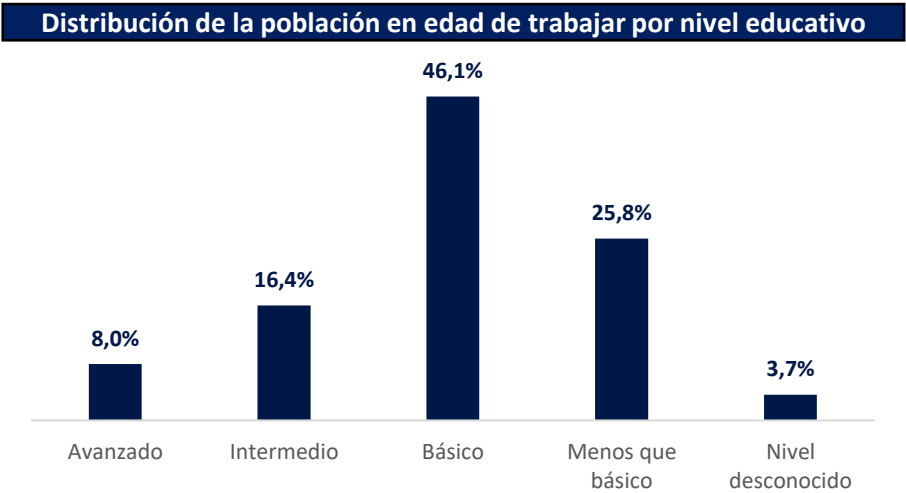


Población en edad de trabajar por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	1.513.718
Intermedio	3.095.615
Básico	8.714.894
Menos que básico	4.886.941
Nivel desconocido	694.568

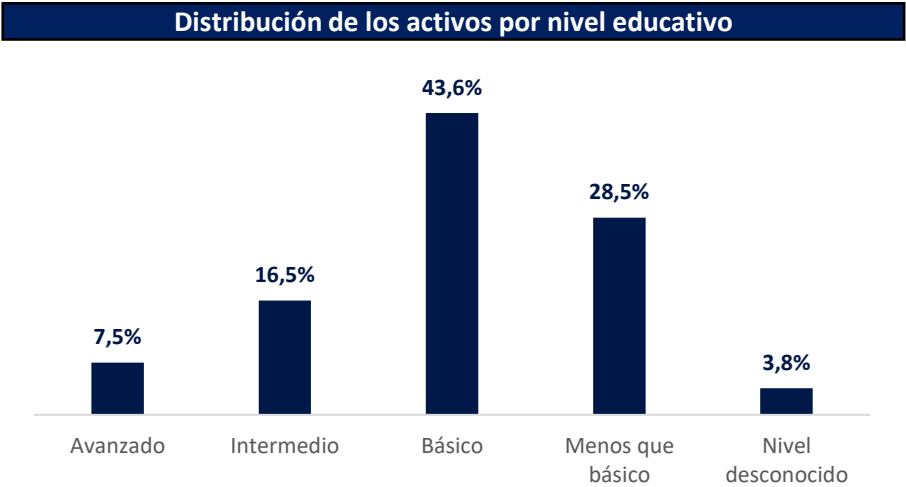
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	904.689
Intermedio	1.986.147
Básico	5.243.229
Menos que básico	3.424.964
Nivel no declarado	462.152

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

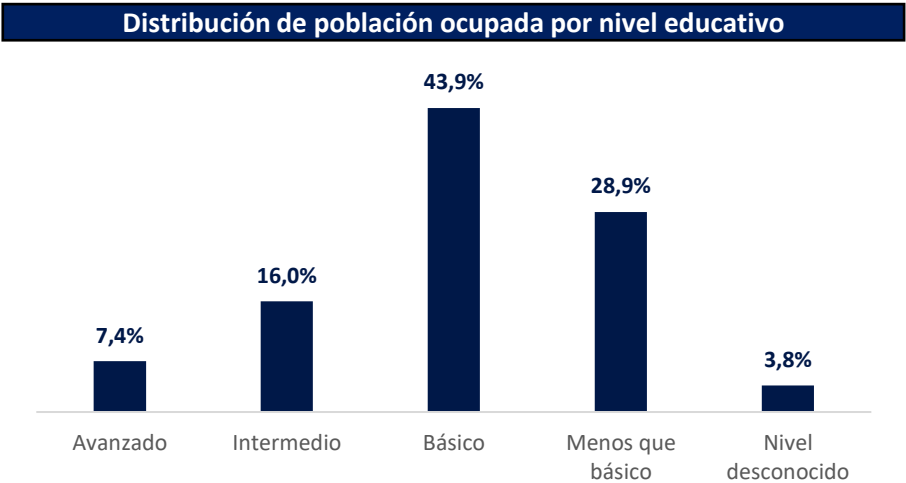


Población ocupada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	858.701
Intermedio	1.867.001
Básico	5.129.649
Menos que básico	3.374.993
Nivel desconocido	445.795

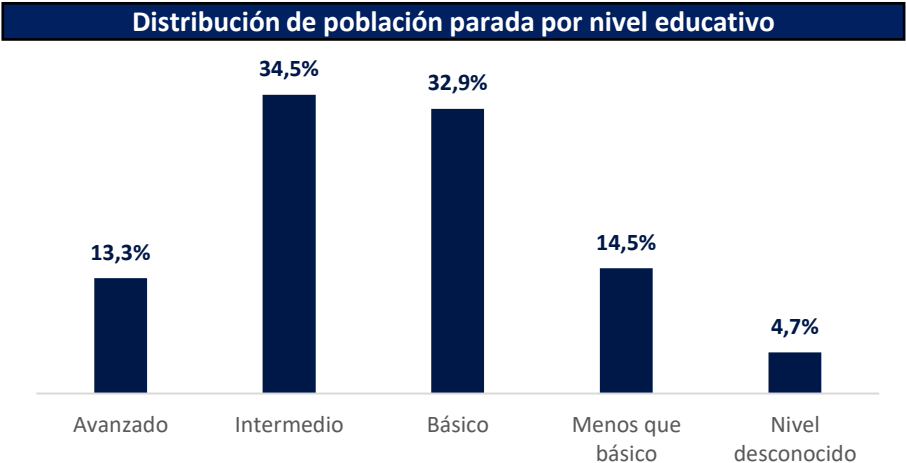
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población parada por nivel educativo (2022)	
Nivel Educativo	Población
Avanzado	45.996
Intermedio	119.158
Básico	113.584
Menos que básico	49.967
Nivel desconocido	16.356

Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La población ghanesa en edad de trabajar suma 18,9 millones de personas. La formación se concentra principalmente en el nivel básico (46,1%), le sigue en importancia el nivel inferior al básico (25,8%). Los niveles superiores tienen una representatividad menor, con un 16,4% en el nivel intermedio y un 8,0% en el nivel avanzado. Esto significa que entorno a siete de cada diez ghaneses en edad de trabajar no superan la formación básica, lo que evidencia un importante reto educativo para el país.

Dentro de la población activa, que asciende a 12 millones de personas, la cualificación sigue un patrón similar. El peso del nivel educativo básico sigue siendo mayoritaria (43,6% del total de activos), seguido por el 28,5% con un nivel inferior al básico. La proporción de activos con formación intermedia asciende al 16,5%, mientras el nivel avanzado (7,5%) es ligeramente inferior a la población en edad de trabajar.

Entre los 11,7 millones de ocupados, la estructura formativa se caracteriza por su concentración, nuevamente, en el nivel educativo básico que representa el 43,9% del total, seguidos aquellos ocupados con un nivel educativo inferior al básico (28,9%). La representación de los ocupados con nivel educativo intermedio (16,0%) y avanzado (7,4%) es más reducida.

En el colectivo de personas paradas, que agrupa a unas 345 mil personas, que significa una tasa de paro del 2,9%, la distribución por nivel educativo muestra un perfil muy diferente. El desempleo se concentra de forma destacada en los niveles medios, concretamente el 34,5% de los parados tiene un nivel educativo intermedio y el 32,9% básico. Es notable que el 13,3% de los desempleados tiene un nivel educativo avanzado, una proporción superior a su peso en la población activa.



**República de Guinea
Bissau**

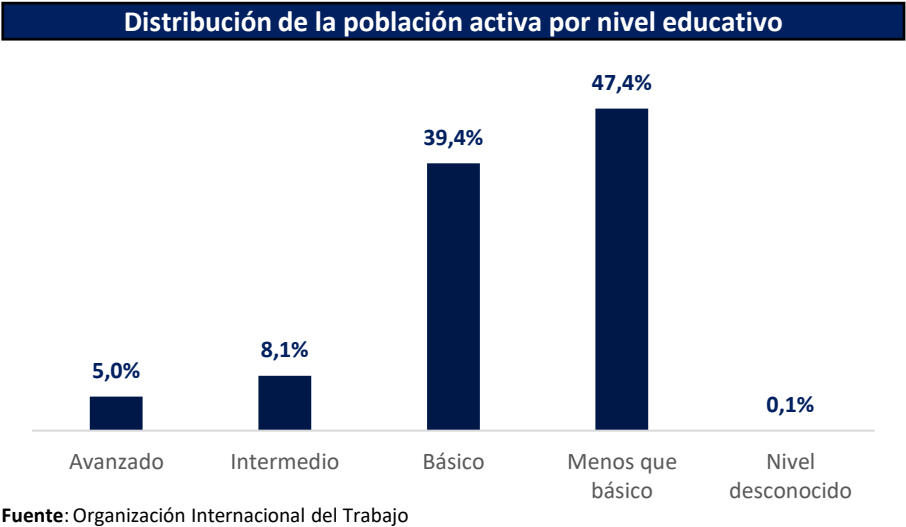
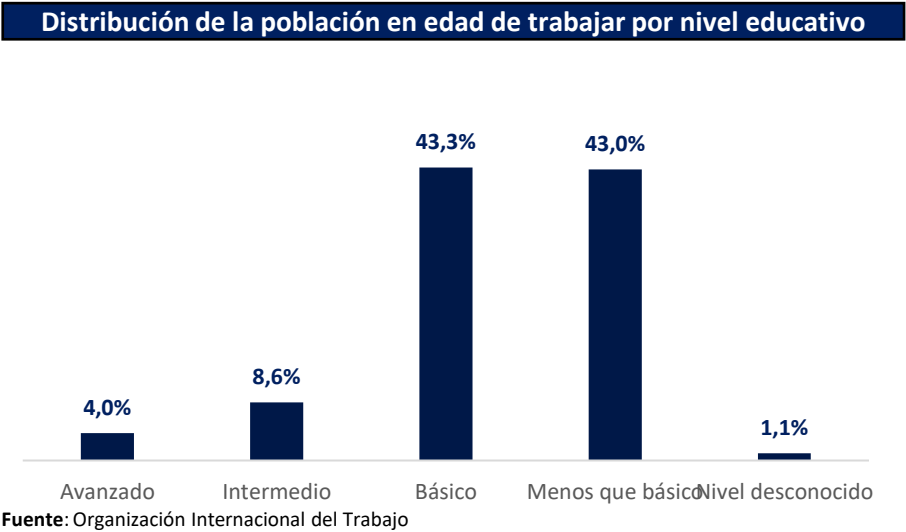


Población en edad de trabajar por nivel educativo (2022)	
Nivel educativo	Población
Nivel desconocido	12.247
Menos que básico	484.880
Básico	488.025
Intermedio	96.820
Avanzado	45.463

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Población activa por nivel educativo (2022)	
Nivel educativo	Población
Nivel desconocido	536
Menos que básico	346.684
Básico	287.779
Intermedio	59.191
Avanzado	36.819

Fuente: Organización Internacional del Trabajo





Población ocupada por nivel educativo (2022)

Nivel educativo	Población

Nivel desconocido	536
Menos que básico	343.792
Básico	277.664
Intermedio	54.968
Avanzado	34.561

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

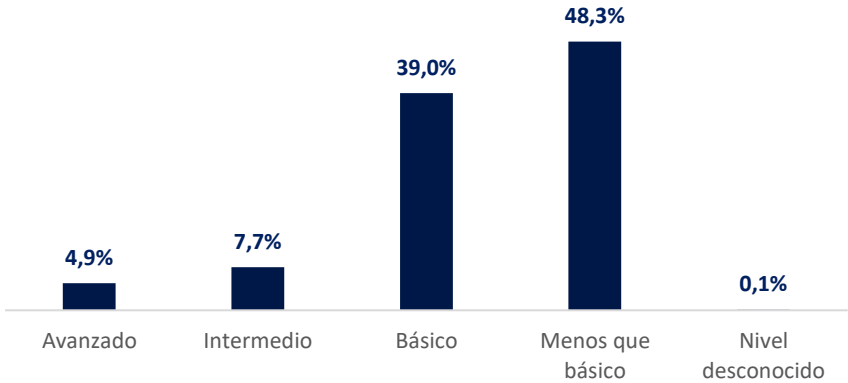
Población parada (2022)

Nivel educativo	Población

Nivel desconocido	0
Menos que básico	2.890
Básico	10.117
Intermedio	4.223
Avanzado	2.258

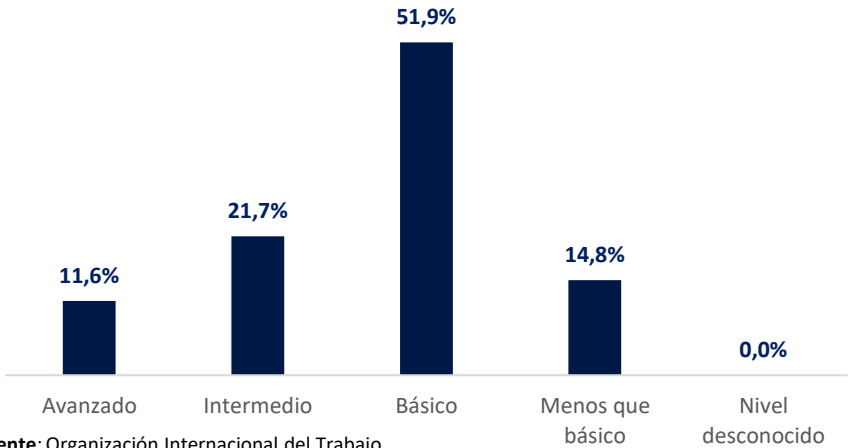
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de la población ocupada por nivel educativo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Distribución de la población parada por nivel educativo



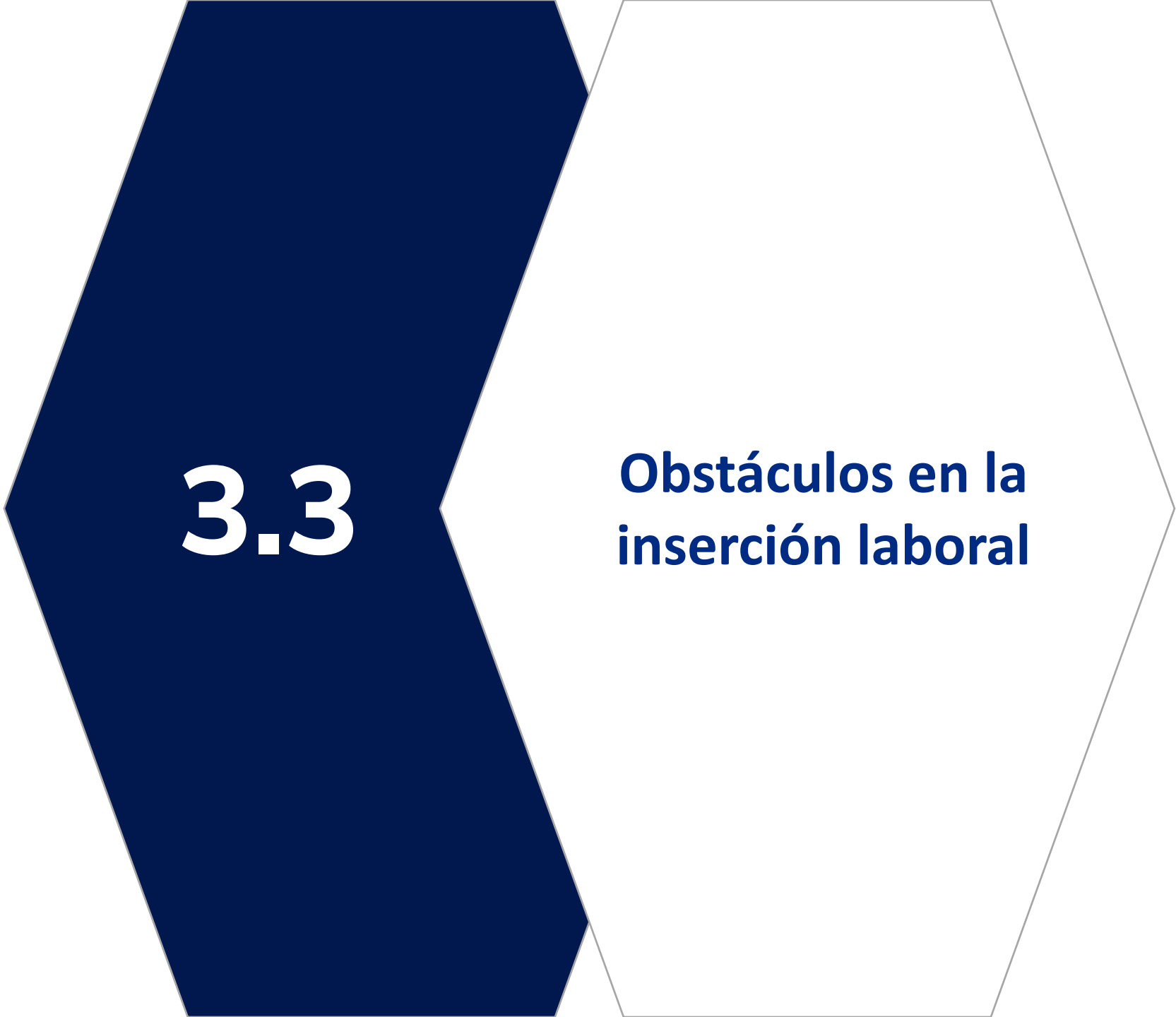
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

La **población en edad de trabajar** en Guinea Bissau suma aproximadamente 1,13 millones de personas. La distribución por nivel formativo muestra un peso significativo de los niveles iguales o inferiores al básico (86,3%), mientras los niveles más altos son minoritarios, con un 8,6% de formación intermedia y solo un 4,0% de nivel avanzado.

Dentro de la **población activa**, que asciende a unas 731.000 personas, la pauta educativa se inclina hacia la baja cualificación. El 47,4% de los activos tiene una formación inferior a la básica, el 39,4% posee un nivel básico solamente el 8,1% posee un nivel intermedio y el 5,0% cuenta con estudios avanzados.

Entre los más de 711.500 **ocupados**, la estructura se mantiene similar. Aquellos con formación inferior a la básica representan el 48,3% del total de empleados, frente a un 39,0% con nivel básico, un 7,7% con nivel intermedio y un 4,9% con estudios avanzados.

En el colectivo de **población parada**, que suma unas 19.500 personas, la distribución del desempleo es notablemente diferente. El paro se concentra de forma abrumadora en los niveles de formación básico (51,9%) e intermedio (21,7%). Los niveles con menos estudios (menor que el nivel básico con un 14,8%) y el avanzado (11,6%) registran, en proporción, una menor incidencia en el total de desempleados.



3.3

**Obstáculos en la
inserción laboral**

3.3.1

**Obstáculos en la
inserción laboral por
edad**

01

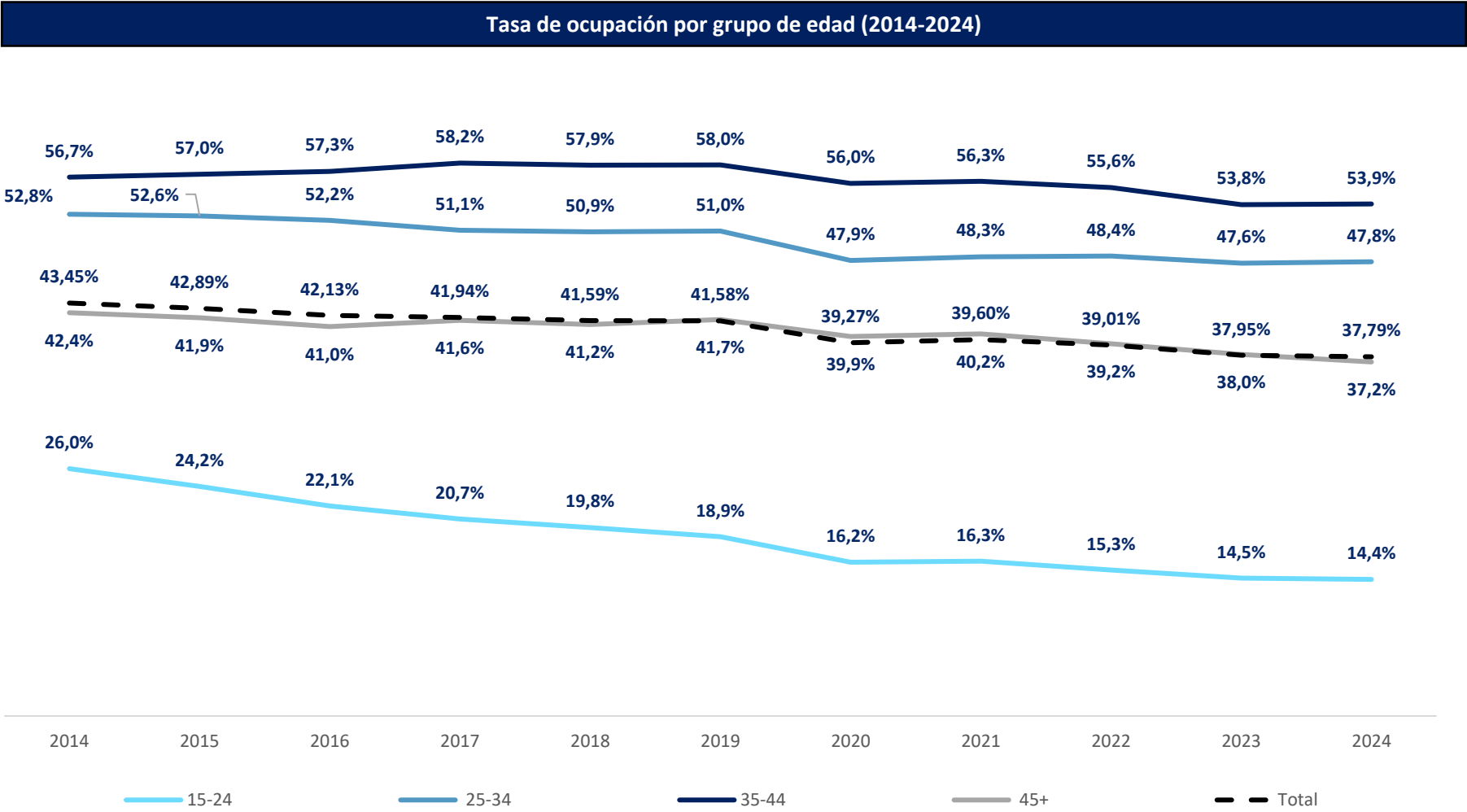


Reino de Marruecos



Ocupación por grupo de edad					
Año	15-24	25-34	35-44	45+	Total
2024	1.556.774	3.088.621	2.996.248	2.622.511	10.264.154
2023	1.441.280	3.077.719	2.971.334	2.544.289	10.034.621
2022	1.316.361	3.047.320	2.948.072	2.449.113	9.760.865
2021	1.235.515	2.976.760	2.951.496	2.453.511	9.617.281
2020	1.183.861	2.954.279	2.898.136	2.389.684	9.425.960
2019	1.127.944	2.941.159	2.856.440	2.375.422	9.300.966
2018	970.484	2.740.515	2.719.243	2.224.382	8.654.625
2017	981.908	2.736.015	2.686.666	2.182.700	8.587.289
2016	927.671	2.709.401	2.610.920	2.067.053	8.315.045
2015	879.887	2.634.747	2.481.875	1.951.980	7.948.489
2014	873.309	2.611.079	2.437.742	1.861.150	7.783.279

Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)

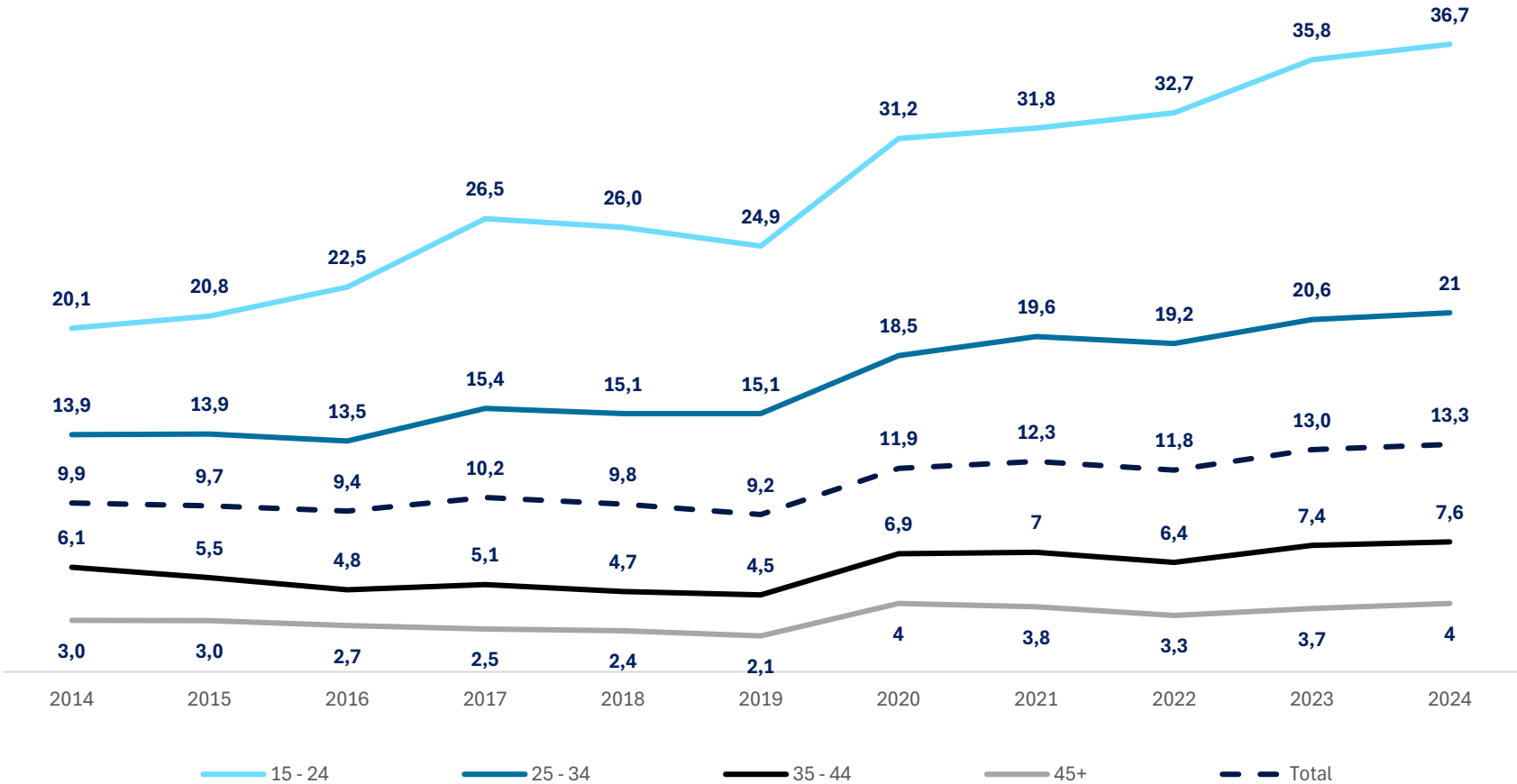


Año	Parados por grupo de edad				Total
	15-24	25-34	35-44	45+	
2024	498.420	743.320	234.176	95.928	1.571.845
2023	482.742	723.108	224.187	88.738	1.518.774
2022	444.335	671.913	195.556	79.907	1.391.710
2021	453.040	686.226	214.867	93.609	1.447.741
2020	437.680	630.873	207.763	96.545	1.372.861
2019	373.979	523.104	134.597	50.954	1.082.633
2018	418.254	518.114	138.645	56.412	1.131.425
2017	450.177	526.679	149.282	57.944	1.184.081
2016	387.678	455.707	135.697	59.995	1.039.077
2015	384.722	469.703	152.993	66.505	1.073.923
2014	397.841	464.366	166.892	65.937	1.095.035

Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Tasa de paro por grupo de edad (2014-2024)

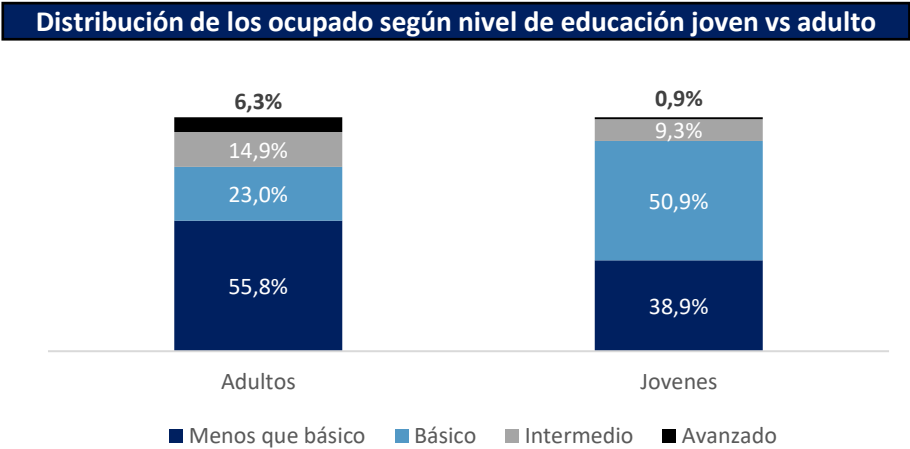


Fuente: Haut-Commissariat au plan (HCP)



Distribución de ocupados según nivel educativo		
Miles de Personas	Adultos	Jóvenes
Avanzado	512	12
Intermedio	1.215	132
Básico	1.872	725
Menos que básico	4.542	554
Total	8.141	1.424

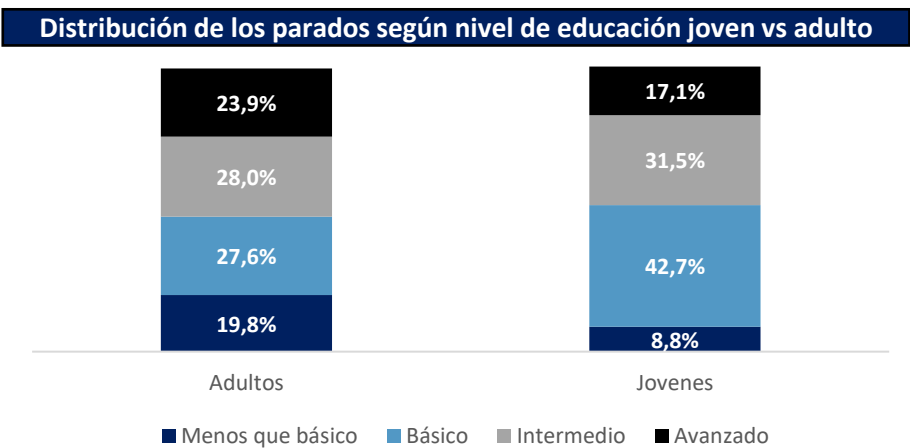
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de parados según nivel educativo		
Miles de personas	Adultos	Jóvenes
Avanzado	238	75
Intermedio	280	138
Básico	275	187
Menos que básico	198	38
Total	998	439

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



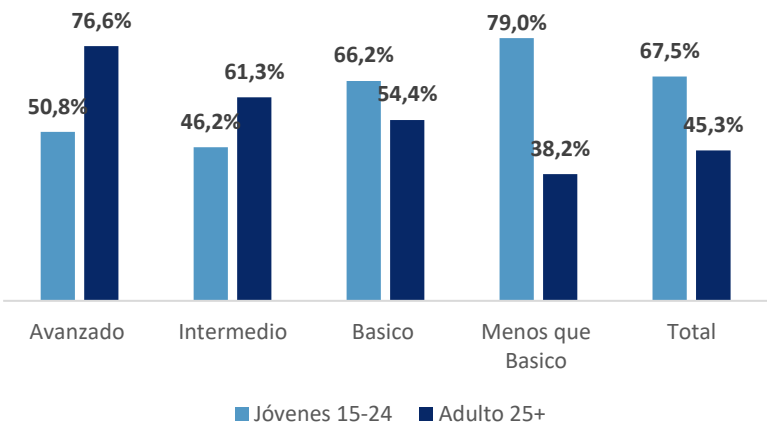
Población ocupada (Miles de personas)			
	Jóvenes 15-24	Adulto 25+	Total
Avanzado	12	512	524
Intermedio	132	1.215	1.348
Basico	725	1.872	2.597
Menos que Básico	554	4.542	5.095
Total	1.424	8.141	9.565

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada (Miles de personas)			
	Jóvenes 15-24	Adulto 25+	Total
Avanzado	12	55	67
Intermedio	154	253	408
Basico	371	380	751
Menos que Básico	701	470	617
Total	684	1.160	1.844

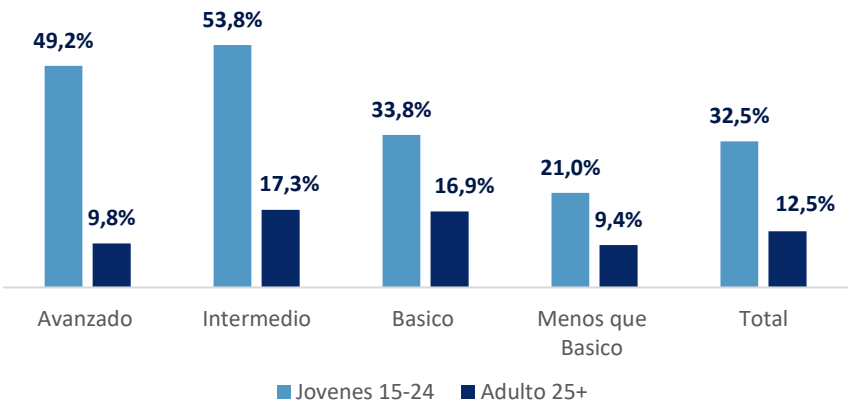
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo Jóvenes vs Adultos (último dato)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo Jóvenes vs Adultos (último dato)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Realizando un **análisis sobre los obstáculos de inserción laboral en Marruecos** observamos dos colectivos con especiales dificultades: los jóvenes y las mujeres. Con respecto a **los jóvenes** se observan las siguientes peculiaridades:

- Durante el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024 se observa una tasa de ocupación de la población comprendida entre los 15 y 24 años inferior a la media nacional. De hecho, la brecha ha ido en aumento, mientras en el año 2014 la diferencia se situaba en 17,45% en el año 2024 se sitúa en 23,39%. Pero a la par se observa que la población entre 25 y 34 tiene una tasa de ocupación superior a la media nacional al igual que la población entre 35 y 44 años.
- Analizando para el mismo periodo (2014-2024) la tasa de paro de la población por grupos de edad se constata el mayor nivel de desempleo entre la población más joven tanto en el grupo de edad entre 15 y 24 años. Tasas de paro que no solo son más elevadas sino cuya diferencia se ha incrementado en estos últimos años. Concretamente, la diferencia en el año 2014 se situaba para el grupo de edad (15-24) años en 10,2 puntos porcentuales mientras para el año 2024 se sitúa en 23,4 puntos porcentuales.
- Examinando la situación laboral de la población joven en base a su nivel educativo podemos observar que su tasa de ocupación es inferior a los adultos (población mayor de 25 años) en los niveles formativos más elevados (avanzado e intermedio). Pero su ocupación es superior a la población adulta para los niveles educativos básico e inferiores a básicos.
- Mientras la tasa de paro para los jóvenes es superior en todos los niveles formativos en comparación con los adultos. Es especialmente elevada en el nivel intermedio (53,8% de los jóvenes frente al 17,3% de los adultos) y en el nivel avanzado (49,2% de los jóvenes y el 9,8% de los adultos).



**República Islámica de
Mauritania**



Distribución de ocupados según nivel educativo (2019)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	33.445	567
Intermedio	20.465	1.476
Básico	121.864	29.542
Menos que básico	610.176	120.942
Total	795.410	152.942

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

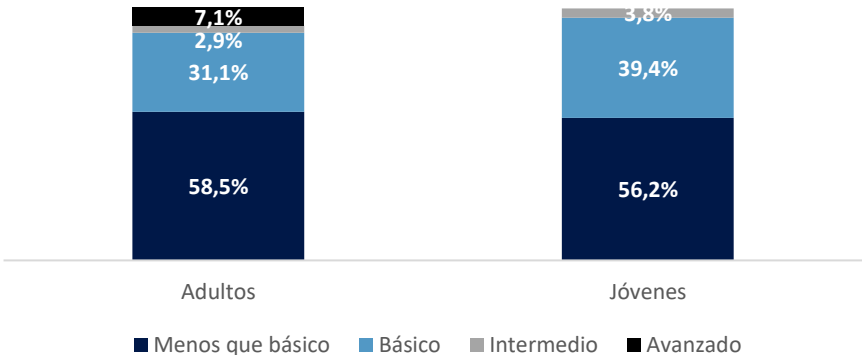
Distribución de parados según nivel educativo (2019)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	4.659	
Intermedio	1.871	1.696
Básico	20.264	17.750
Menos que básico	38.156	25.314
Total	65.188	45.080

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

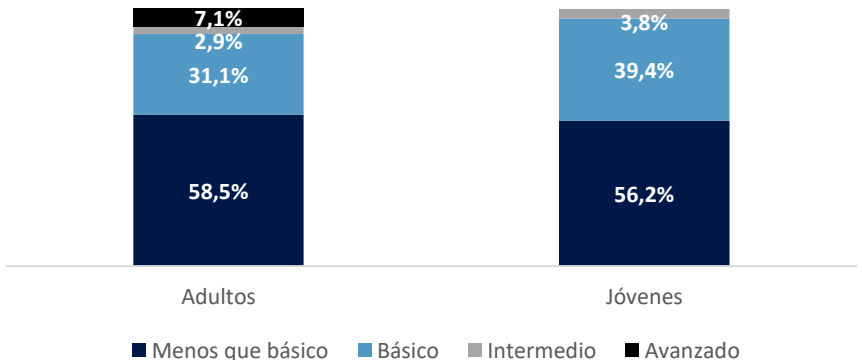
Nota: se excluye el valor de jóvenes con nivel educativo avanzado por falta de datos disponibles.

Distribución de los ocupado según nivel de educación joven vs adulto



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de los parados según nivel de educación joven vs adulto



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



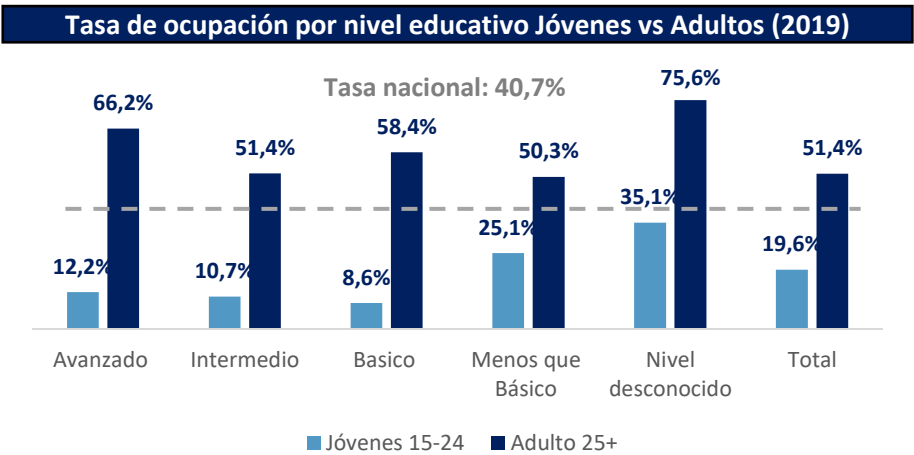
Población ocupada según nivel educativo (2019)			
	Jóvenes 15-24	Adulto 25+	Total
Avanzado	567	33.445	34.012
Intermedio	29.542	121.864	151.406
Básico	1.476	20.465	21.941
Menos que Básico	120.428	610.176	730.604
Nivel desconocido	929	9.460	10.389
Total	152.942	795.410	948.352

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

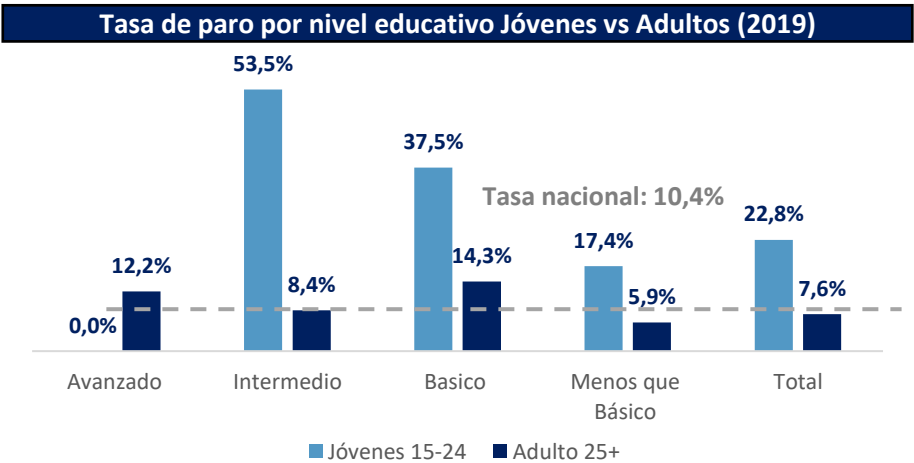
Población parada según nivel educativo (2019)			
	Jóvenes 15-24	Adulto 25+	Total
Avanzado	-	4.659	4.978
Intermedio	1.696	1.871	3.567
Basico	17.750	20.264	38.014
Menos que Básico	25.314	38.156	63.471
Total	45.080	65.188	110.267

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nota: se excluye el valor de jóvenes con nivel educativo avanzado por falta de datos disponibles.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nota: se excluye el valor de jóvenes con nivel educativo avanzado por falta de datos disponibles.

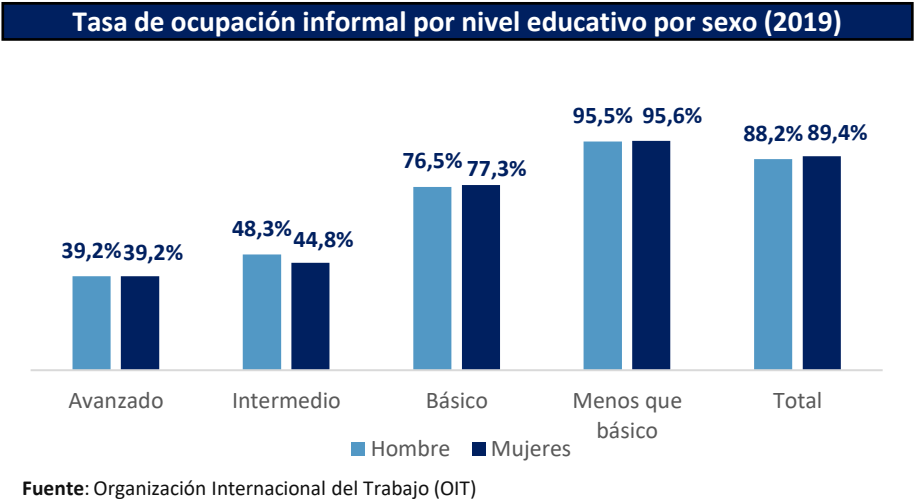
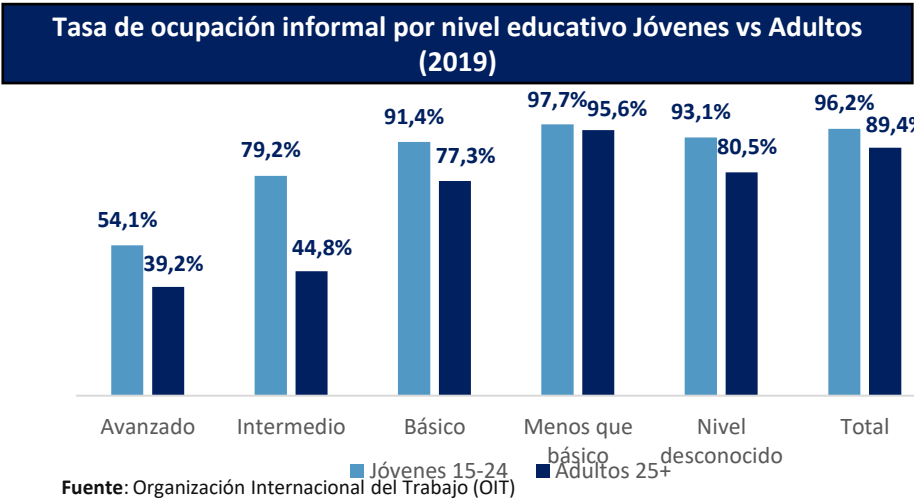


Distribución de ocupados Informales según nivel educativo (2019)		
	Jóvenes	Adultos
Avanzado	307	13.101
Intermedio	1.169	9.178
Básico	26.999	94.229
Menos que básico	118.217	583.615
Total	142.352	640.066

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ocupados Informales según nivel educativo por sexo (2019)			
	Hombres	Mujeres	Total
Avanzado	15.699	5.912	21.612
Intermedio	15.568	8.973	23.421
Básico	195.010	199.355	397.122
Menos que básico	693.625	923.630	1.618.518
Nivel desconocido	10.439	2.959	13.539

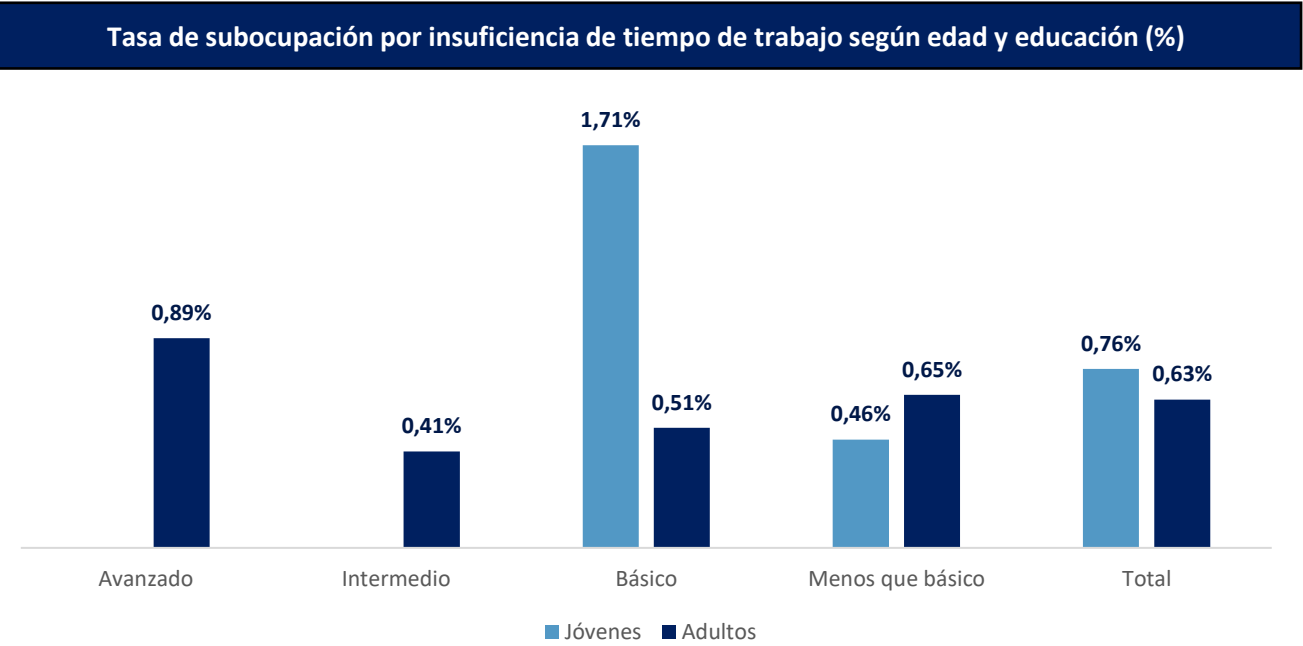
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)





Distribución del subempleo según nivel educativo (último dato)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	1.462	N/D
Intermedio	0.460	N/D
Básico	2.928	3.305
Menos que básico	18.358	3.313
Total	23.208	6.924

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Nota: (N/D) No se disponía de datos para esa categoría en el año analizado



Al analizar la **distribución de la población por nivel educativo y grupos de edad**, se observan diferencias notables entre ocupados y parados. La **población ocupada** se concentra mayoritariamente en los niveles formativos más bajos. Concretamente, el 76,7% de los adultos ocupados y el 78,7% de los jóvenes ocupados tienen un nivel educativo inferior al básico. En cambio, la proporción de ocupados con un nivel avanzado es superior en el colectivo adulto (2,6%) frente al de los jóvenes (1,0%).

Por otro lado, la estructura de la **población parada** muestra patrones diferentes para jóvenes y adultos. La población parada juvenil se compone mayormente por un nivel educativo menor que básico (56,2%), seguido del nivel intermedio (39,4%), intermedio (3,8%). Distribución similar a la población parada adulta donde también predomina el nivel educativo menor que básico (58,5%), intermedio (31,1%) y avanzado (2,9%).

En cuanto a la **tasa de ocupación por nivel educativo y grupos de edad**, se aprecian brechas significativas entre la población joven y la adulta. La tasa de ocupación de los adultos es sistemáticamente superior en todos los niveles, alcanzando su punto más alto entre aquellos con formación avanzada (66,2%). Por el contrario, la tasa de ocupación de los jóvenes es notablemente baja, situándose en el 19,6% en total, y alcanzando solo el 12,2% entre los que poseen un nivel avanzado, lo que evidencia las dificultades de este colectivo para acceder a un empleo.

Con respecto a la **tasa de paro por nivel educativo y edad** también se observan diferencias. El desempleo juvenil es extremadamente elevado, afectando de manera crítica a los jóvenes con nivel intermedio (53,5%) y básico (37,5%), tasas que superan con creces la media nacional (10,4%). En cambio, para la población adulta, la tasa de paro es considerablemente menor, aunque afecta en mayor medida a quienes tienen un nivel básico (14,3%) y avanzado (12,2%).

Otro rasgo estructural del mercado laboral mauritano es la elevada prevalencia de la informalidad. **La tasa de ocupación informal** es generalizada, pero afecta con mayor intensidad a los jóvenes (96,2%) que a los adultos (89,4%). Si bien la informalidad disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, esta sigue siendo muy alta incluso en los niveles más cualificados. Concretamente, la tasa de informalidad para los jóvenes con un nivel avanzado es del 54,1%, significativamente superior al 39,2% de los adultos con la misma formación. En el extremo opuesto, la informalidad es casi total para los ocupados con un nivel educativo inferior al básico, ascendiendo al 97,7% para los jóvenes y al 95,6% para los adultos.

Desde una perspectiva de género, la tasa de ocupación informal es prácticamente idéntica para hombres (88,2%) como para mujeres (89,4%). Esta paridad se mantiene en los niveles educativos más altos y más bajos. Así tanto para hombres como para mujeres con un nivel avanzado de formación, la tasa de informalidad es del 39,2%, y para aquellos con un nivel inferior al básico, la tasa supera el 95% en ambos casos, lo que subraya el carácter transversal de este fenómeno en la economía del país.

En lo que respecta a la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, las tasas generales son relativamente bajas, aunque ligeramente superiores para los jóvenes (0,76%) en comparación con los adultos (0,63%). Sin embargo, el nivel educativo revela dinámicas muy distintas para cada grupo. El fenómeno afecta de manera particular a los jóvenes con un nivel educativo básico, cuya tasa de subocupación se eleva al 1,71%, la más alta de todos los colectivos. En contraste, para la población adulta, la mayor incidencia se observa paradójicamente en el nivel más alto, con una tasa del 0,89% entre aquellos con formación avanzada, mientras que para los jóvenes con ese mismo nivel la tasa es inexistente.



República de Senegal



Distribución de ocupados según nivel educativo (2022)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	33.445	567
Intermedio	20.465	1.476
Básico	121.864	29.542
Menos que básico	610.176	120.942
Total	795.410	152.942

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

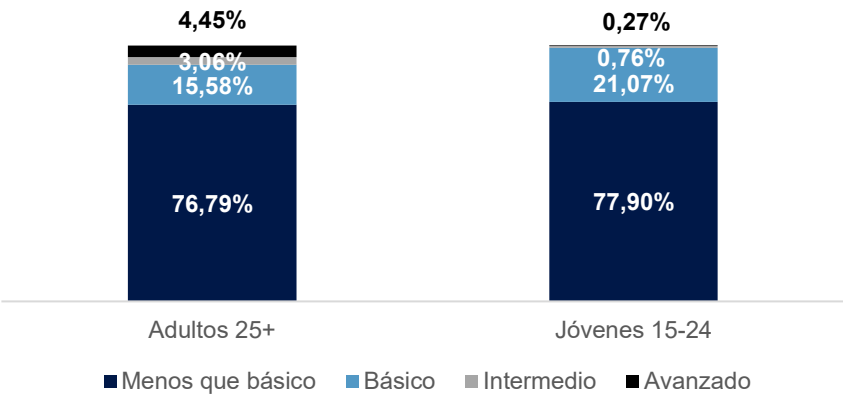
Distribución de parados según nivel educativo (2022)

	Adultos 25+	Jóvenes 15-24
Avanzado	23.937	-
Intermedio	15.625	2.672
Básico	41.604	26.379
Menos que básico	30.952	15.211
Total	112.118	44.263

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

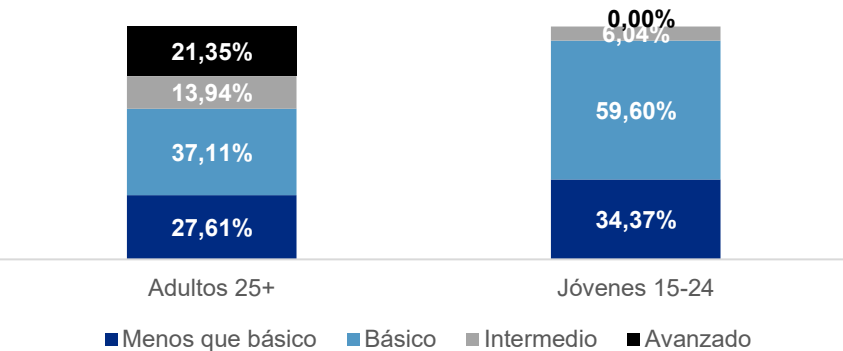
Nota: No se disponían datos para el nivel "Avanzado" en el grupo de "Jóvenes 15-24".

Distribución de los ocupado según nivel de educación joven vs adulto



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de los parados según nivel de educación joven vs adulto



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



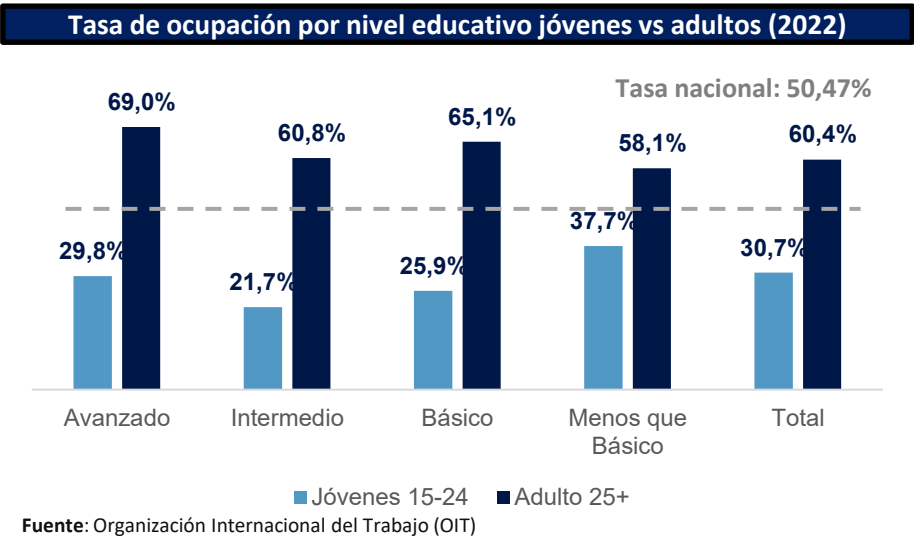
Población ocupada según nivel educativo (2022)			
	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	253.397	7.169	260.566
Intermedio	236.103	31.586	267.689
Básico	1.142.364	486.850	1.629.214
Menos que Básico	2.635.735	562.452	3.198.187
Total	4.267.598	1.088.057	5.355.656

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

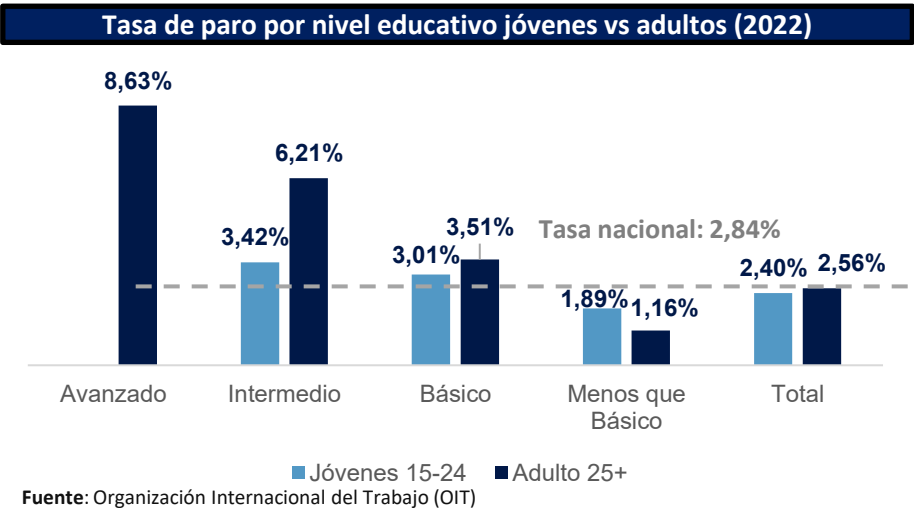
Población parada según nivel educativo (2022)			
	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	23.937	-	23.937
Intermedio	15.625	2.672	18.298
Básico	41.604	26.379	67.983
Menos que Básico	30.952	15.211	46.163
Total	112.118	44.263	156.381

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nota: Los datos son extraídos de la OIT para el año 2022. No se pudo calcular la tasa para 'Jóvenes' con nivel 'Avanzado' al no disponer del dato de parados para esa categoría.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

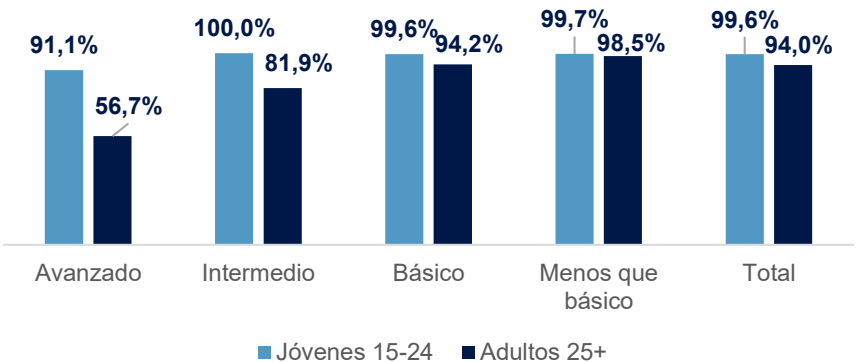


Distribución de ocupados Informales según nivel educativo (2022)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	143.770	6.534
Intermedio	193.410	31.586
Básico	1.075.704	484.767
Menos que básico	2.596.775	560.679
Total	4.009.659	1.083.565

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación informal por nivel educativo Jóvenes vs Adultos (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

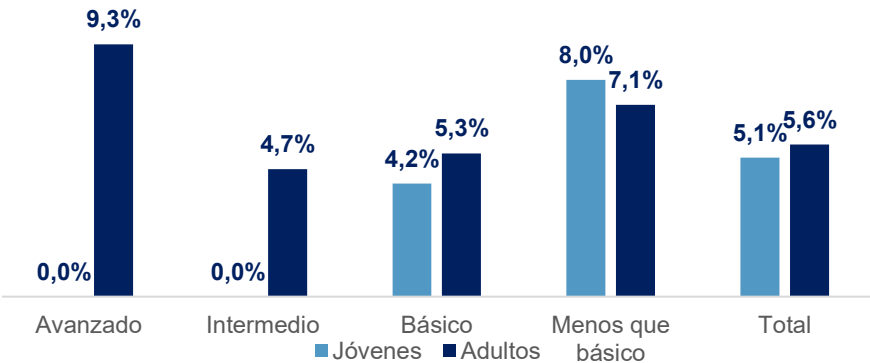
Distribución del subempleo según nivel educativo (2019)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	1.462	N/D
Intermedio	0.460	N/D
Básico	2.928	3.305
Menos que básico	18.358	3.313
Total	23.208	6.924

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nota: (N/D) No se disponía de datos para esa categoría en el año analizado

Tasa de subempleo según edad y educación (2019) (%)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Analizando la **distribución de la población ocupada por nivel educativo** se concluye que se concentra en el tramo “Menos que básico” (76,79% de adultos y 77,90% de jóvenes). El nivel “Básico” agrupa al 15,58% de los adultos y 21,07% de los jóvenes. Los niveles “Intermedio” y “Avanzado” aportan porcentajes menores en ambos grupos. Entre las **personas en paro**, 59,60% de los jóvenes desempleados posee nivel “Básico”, mientras que entre los adultos ese mismo nivel representa 37,11%, seguido por 27,61% con “Menos que básico”.

Examinando las **tasas de ocupación por nivel educativo y grupos de edad** se observa que dichas tasas son más altas en adultos en cualquier nivel educativo. Con estudios avanzados, la ocupación alcanza 69,0% en adultos frente a 29,8% en jóvenes. Con formación intermedia, las cifras son 60,8% vs. 21,7%. En conjunto, la tasa de ocupación es 60,4% para adultos y 30,7% para jóvenes. Mientras las **tasas de paro** son más elevadas entre los adultos frente a los jóvenes para prácticamente todos los niveles educativos.

La ocupación informal predomina en la economía senegalesa destacando entre los jóvenes con el 99,6% y entre los adultos con el 94% de los adultos.

El **subempleo por insuficiencia de horas** afecta al 5,1% de los jóvenes y 5,6% de los adultos. Por nivel educativo, se observa que en el nivel avanzado se concentra en jóvenes (9,3%) y es nula en adultos; en nivel intermedio ocurre solo en adultos (4, %).



**República de Cabo
Verde**

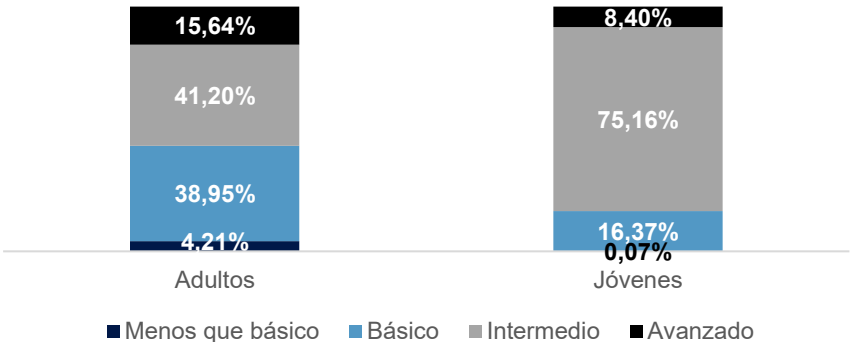


Distribución de la población ocupada por nivel educativo y edad (2019)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	28.714	1.911
Intermedio	75.621	17.094
Básico	71.505	3.724
Menos que básico	7.723	15
Total	183.561	22.784

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y edad



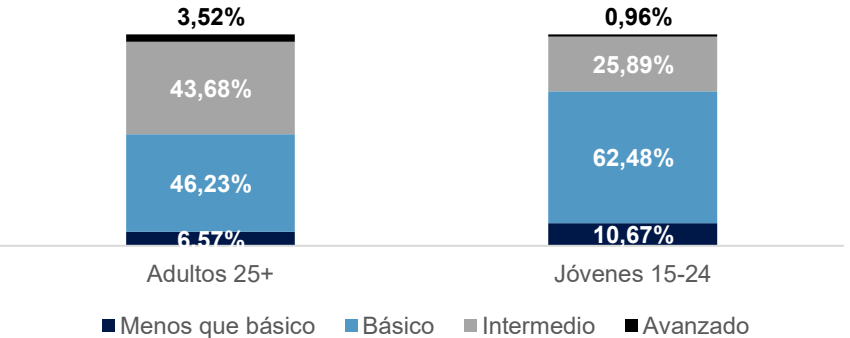
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de parados según nivel educativo (2019)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	720	1.632
Intermedio	5.066	9.561
Básico	4.787	3.962
Menos que básico	386	147
Total	10.958	15.302

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de los parados según nivel de educación joven vs adulto



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población ocupada por nivel educativo y edad (2019)

	Adulto	Jóvenes	Total
Avanzado	28.714	1.911	30.624
Intermedio	75.621	17.094	92.715
Básico	71.505	3.724	75.228
Menos que Básico	7.723	15	7.737
Total	183.561	22.784	206.344

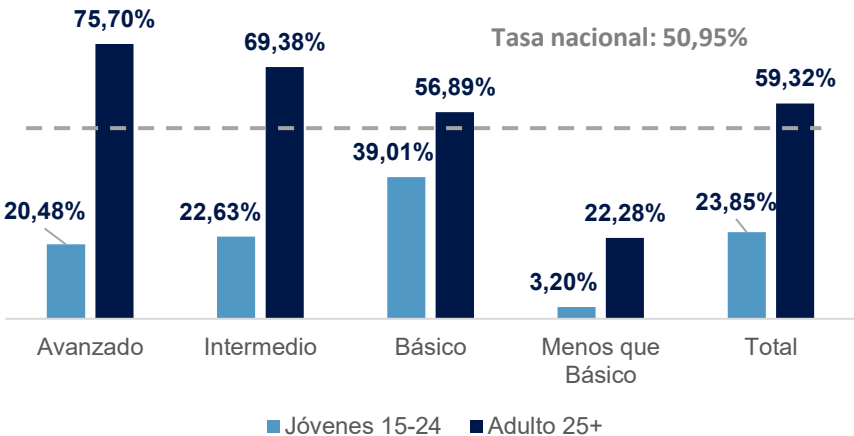
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada según nivel educativo y edad (2019)

	Adulto	Jóvenes	Total
Avanzado	720	1.632	2.352
Intermedio	5.066	9.561	14.627
Básico	4.787	3.962	8.749
Menos que Básico	386	147	532
Total	10.958	15.302	26.259

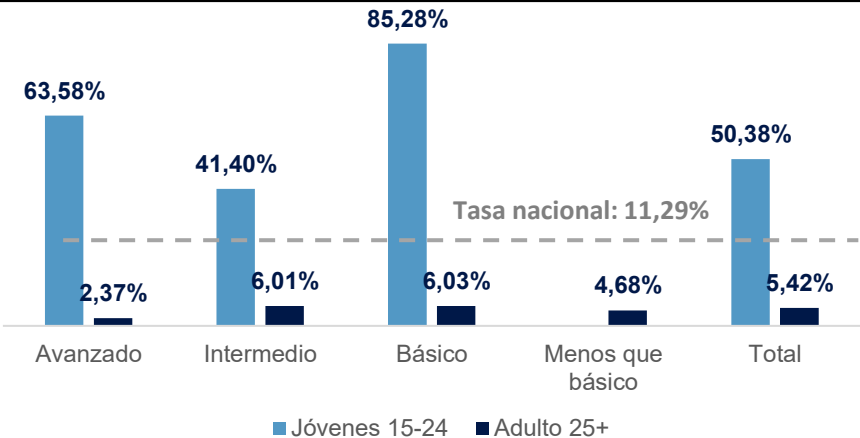
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Tasa de ocupación por nivel educativo y edad (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y edad (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

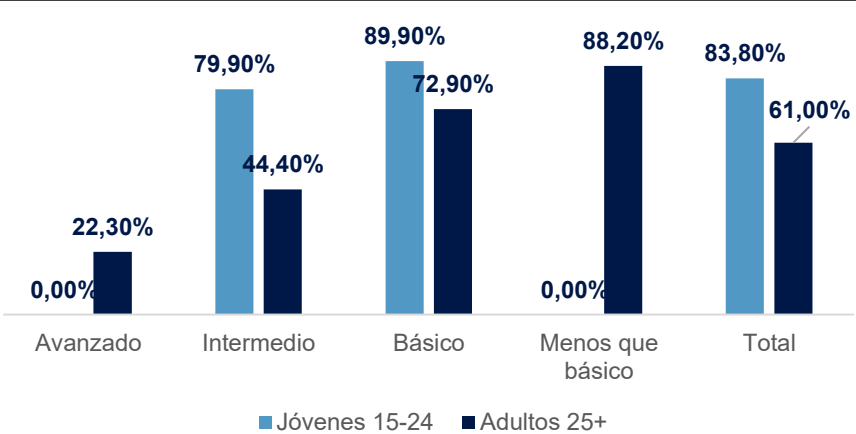


Distribución de ocupados Informales según nivel educativo (último dato)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	4.181	-
Intermedio	7.156	3.859
Básico	42.824	8.054
Menos que básico	9.283	-
Total	64.349	12.392

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación informal por nivel educativo Jóvenes vs Adultos (último dato)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El nivel educativo intermedio predomina entre la población ocupada joven (75,16%) mientras entre la población adulta se distribuye de manera equilibrada entre el nivel intermedio (41,2%) y el básico (39%). Mientras el nivel avanzado tiene un mayor peso entre los adultos (15,6%) que entre los jóvenes(8,4%). Lo que indica un incremento de la formación media. Del otro lado, entre los jóvenes parados domina el nivel educativo básico (62,48%) junto intermedio (25,89%), mientras entre la población adulta dominan ambos niveles educativos, pero de forma más equilibrada (46,23% intermedio y 43,68% básico).

La tasa de ocupación nacional asciende al 51%, que es muy superior a la tasa de ocupación de los jóvenes (23,95%) y ligeramente inferior a la tasa de ocupación adulta (59,32%). Con carácter general, la tasa de ocupación de los adultos es superior a la de los jóvenes en todos los niveles educativos, especialmente acentuada es la diferencia en el nivel avanzado donde la diferencia se sitúa en más de 55 puntos porcentuales (75,7% adultos vs 20,48% jóvenes). Con respecto a la tasa de paro, se observa que la media nacional (11,29%) es ampliamente superado por la tasa de paro juvenil (50,38%), mientras la tasa de paro adulta significa el 5,42%. Nuevamente la tasa de paro juvenil supera a la adulta en todos los niveles educativos, siendo especialmente acentuada la diferencia entre la población joven (85,28%) frente a la adulta (6,03%).

Finalmente, la ocupación informal tiene una presencia significativa en la economía de Cabo Verde. Se registraron 76.740 trabajadores informales, de los cuales 12.392 eran jóvenes (15-24 años) y 64.349 eran adultos (25+ años). La informalidad se concentra especialmente entre los niveles educativos más bajos para ambos grupos.



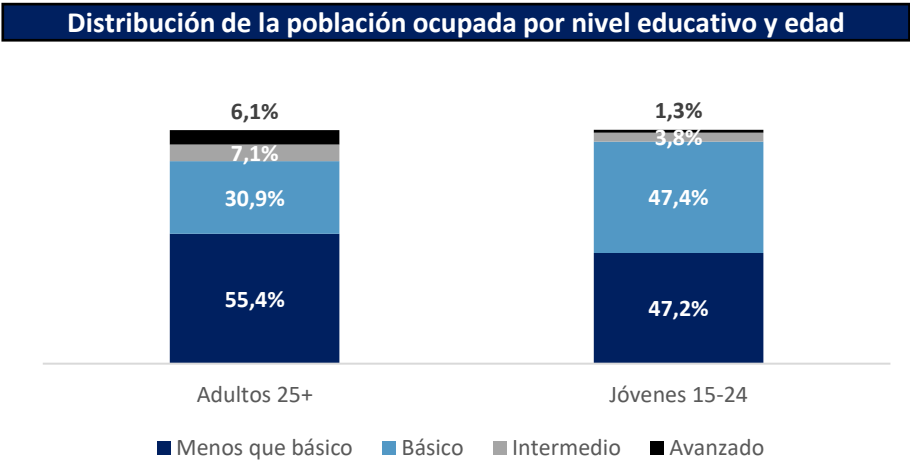
**República de Costa de
Marfil**

Distribución de población ocupada por nivel educativo y edad (2022)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	597.496	23.222
Intermedio	695.053	68.861
Básico	3.015.425	861.644
Menos que básico	5.408.371	858.189
Total	9.767.172	1.818.552

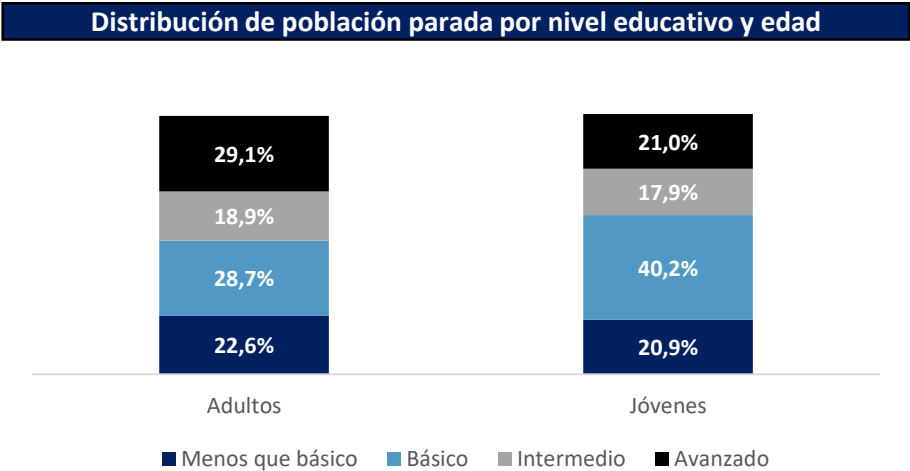
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución población parada por nivel educativo y edad (2022)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	55.382	17.517
Intermedio	36.038	14.903
Básico	54.779	33.552
Menos que básico	42.981	17.442
Total	190.557	83.414

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



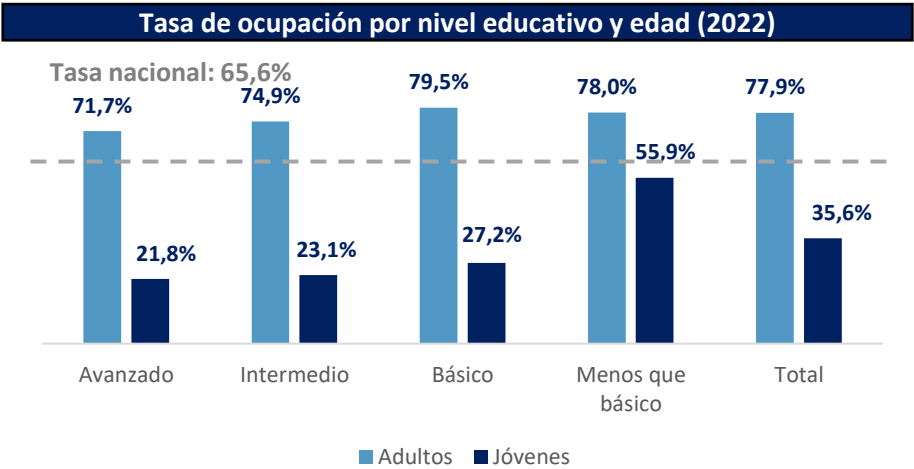
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y edad (2022)			
	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	597.496	23.222	620.718
Intermedio	695.053	68.861	763.914
Básico	3.015.425	861.644	3.877.069
Menos que básico	5.408.371	858.189	6.266.560
Total	9.767.172	1.818.552	11.585.724

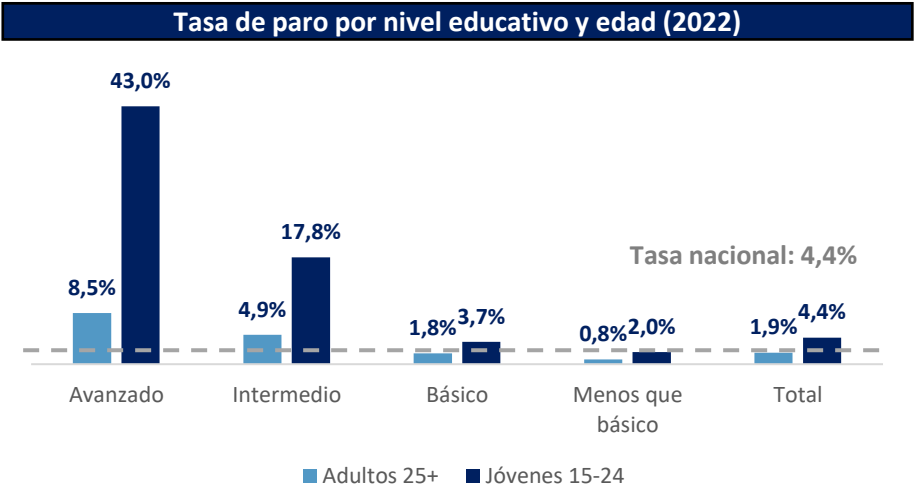
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo y edad (2022)			
	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	55.382	17.517	72.898
Intermedio	36.038	14.903	50.940
Básico	54.779	33.552	88.331
Menos que básico	42.981	17.442	60.424
Total	190.557	83.414	273.971

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



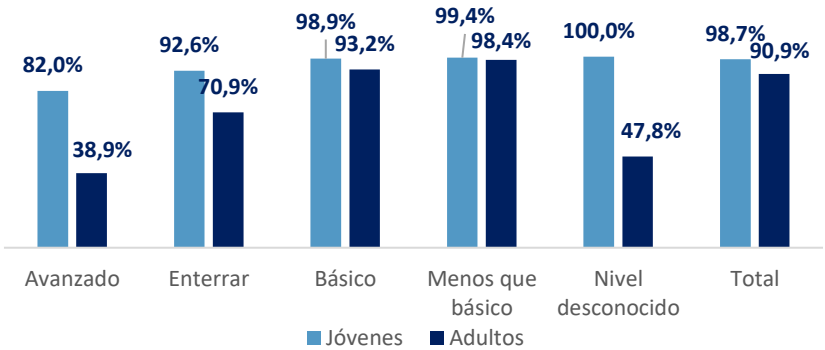
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de población ocupada informal por nivel educativo y sexo (2022)

	Jóvenes	Adultos
Avanzado	19.042	232.606
Intermedio	63.768	492.641
Básico	851.928	2.810.079
Menos que básico	853.151	5.319.181
Nivel desconocido	6.635	24.276

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación informal por nivel educativo y edad (2022)



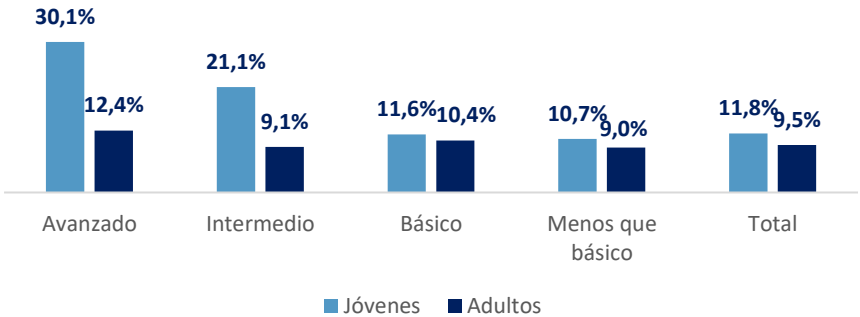
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población subempleado por nivel educativo y edad (2019)

	Jóvenes	Adultos
Avanzado	1.312	4.772
Intermedio	5.234	12.078
Básico	8.764	19.137
Hombres	4.336	26.785
Total	19.645	62.873

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de subempleo por nivel educativo y edad (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al analizar **el nivel educativo de la población ocupada por edad** se observa que, en ambos grupos, esto es jóvenes y adultos, predomina el nivel educativo igual o inferior al básico, pero con una presencia mayoritaria entre los jóvenes que asciende al 94,6% frente al 86,3% de los adultos. En cambio, la proporción de ocupados con un nivel avanzado es superior en el colectivo adulto (6,1%) frente al de los jóvenes (1,3%). En la **tasa de ocupación por nivel educativo y edad**, se aprecian diferencias relevantes entre la población joven y la adulta. Con carácter general la tasa de ocupación adulta (77,9%) duplica a la tasa de ocupación juvenil (35,6%), y es superior en todos los niveles educativos. La diferencia entre ambas tasas supera los 50 puntos porcentuales a excepción del nivel inferior al básico donde el diferencial se reduce a los 23 puntos porcentuales.

Por otro lado, la estructura educativa de la **población parada** por edad muestra nuevamente una concentración entre el nivel educativo igual o inferior a la formación básica: 51,3% de la población adulta y 61,1% de la población juvenil. Pero a la vez se observa una importante presencia de población parada con un nivel avanzado tanto en adultos (29,1%) como entre jóvenes (21%). La **tasa de paro** afecta especialmente a los jóvenes (4,4%) frente a los adultos (1,9%) y en mayor medida en todos los niveles educativos, sobre todo en los niveles medios altos. El desempleo juvenil es más elevado y afecta de manera crítica a los jóvenes con nivel avanzado, cuya tasa de paro se dispara hasta el 43,0%, más de cinco veces la tasa de los adultos en el mismo nivel (8,5%). Situación que se repite en el nivel educativo intermedio donde la tasa de paro adulta se sitúa en el 17,8% frente a la adulta con el 4,9%. Por ende, la tasa de paro entre los jóvenes con mayor cualificación es no sólo superior a la tasa de paro adulta, sino es más elevada frente a otros niveles educativos lo que muestra una desconexión entre la formación ofrecida y las demandas del mercado laboral.

Otro rasgo estructural del mercado laboral de Costa de Marfil es el significativo peso de la **informalidad**. La tasa de ocupación informal es generalizada, pero afecta en mayor medida a los jóvenes (98,7%) que a los adultos (90,9%). Si bien la informalidad disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, esta sigue siendo elevada incluso en los niveles más cualificados. En el nivel avanzado, la tasa de informalidad para los jóvenes se sitúa en el 82,0%, más del doble que la de los adultos con la misma formación (38,9%), lo que evidencia las enormes dificultades de los jóvenes cualificados para acceder a un empleo formal. En el extremo opuesto, la informalidad es prácticamente universal para los ocupados con un nivel educativo básico o inferior, superando el 93% tanto para jóvenes como para adultos.

En lo que respecta al **subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo**, los datos de 2019 muestran que las tasas son más elevadas para los jóvenes (11,8%) en comparación con los adultos (9,5%). El fenómeno afecta en mayor medida a los jóvenes con un nivel educativo avanzado, cuya tasa de subempleo se dispara al 30,1%, la más alta de todos los colectivos. Para la población adulta, la mayor incidencia también se observa en el nivel avanzado (12,4%), aunque de forma mucho menos pronunciada.



República de Gambia

Distribución de población ocupada por nivel educativo y edad (2023)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	46.589	6.561
Intermedio	91.904	35.040
Básico	126.477	61.072
Menos que básico	213.339	40.338
Total	479.862	143.332

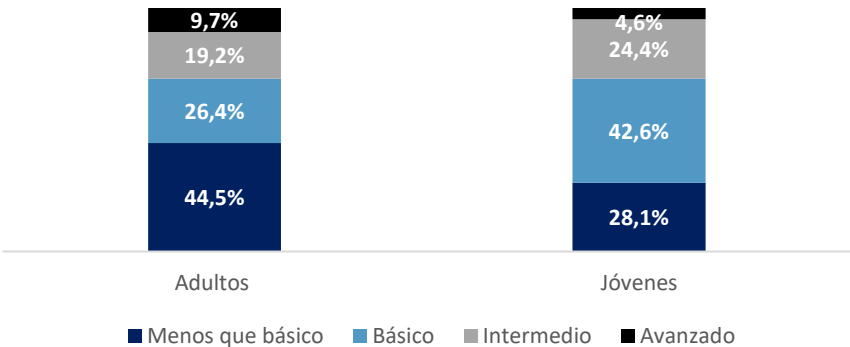
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de población parada por nivel educativo y sexo (2023)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	4.997	1.387
Intermedio	8.330	8.011
Básico	7.436	5.528
Menos que básico	5.259	2.095
Total	26.104	17.068

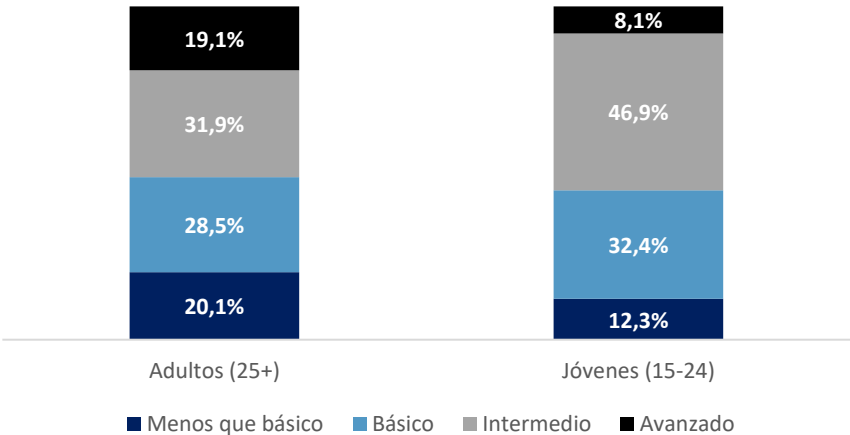
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de población parada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y edad (2023)

	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	46.589	6.561	53.150
Intermedio	91.904	35.040	126.944
Básico	126.477	61.072	187.549
Menos que básico	213.339	40.338	253.677
Total	479.862	143.332	623.194

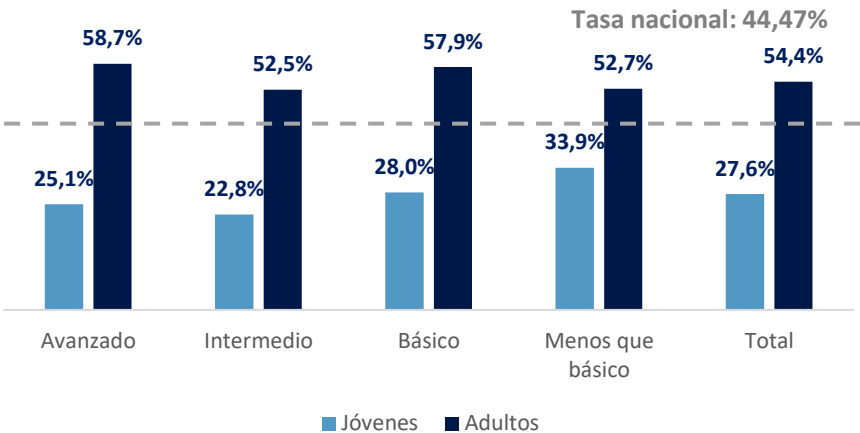
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo y edad (2023)

	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	4.997	1.387	6.385
Intermedio	8.330	8.011	16.341
Básico	7.436	5.528	12.963
Menos que básico	5.259	2.095	7.354
Total	26.104	17.068	43.172

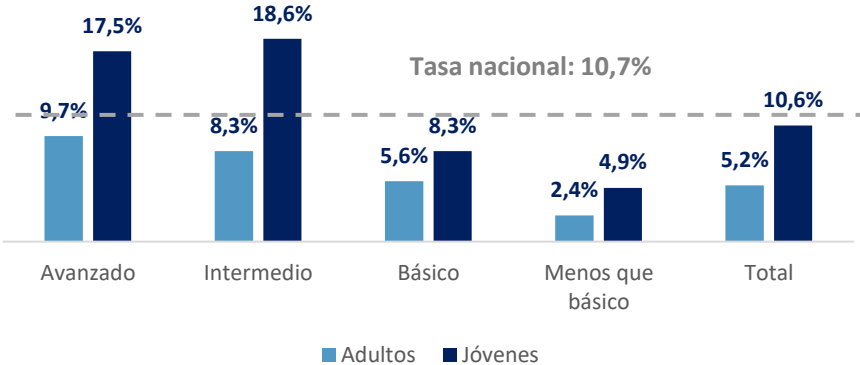
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo y edad (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y edad (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada informal según nivel educativo y edad (2023)

	Jóvenes	Adultos
Avanzado	3.149	14.406
Intermedio	32.762	66.808
Básico	59.492	109.372
Menos que básico	39.440	197.282
Total	135.143	389.168

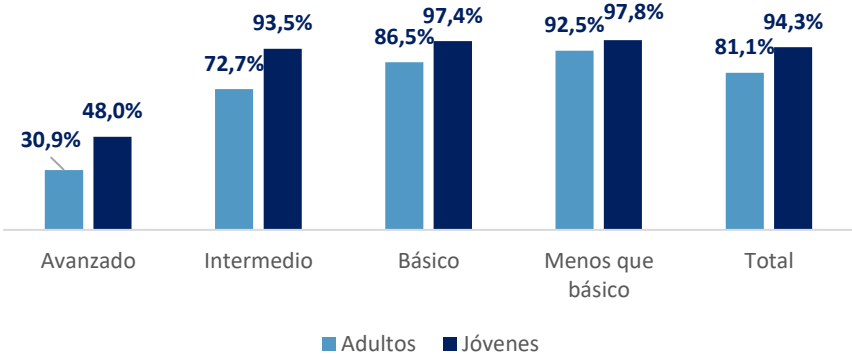
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población subempleada por nivel educativa y edad (2023)

	Jóvenes	Adultos
Avanzado	1.312	4.772
Intermedio	5.234	12.078
Básico	8.764	19.137
Menos que básico	4.336	26.785
Total	19.645	62.873

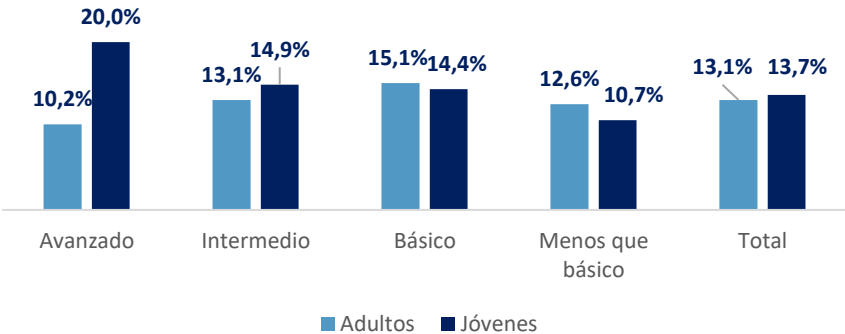
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación informal por nivel educativo y edad (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de subempleo por nivel educativo y edad (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al analizar la distribución de la **población ocupada** por nivel educativo y edad se observa un mayor nivel educativo entre la población joven donde predomina el nivel educativo básico con el 42,6% frente al dominio del nivel educativo inferior al básico con el 44,5%. Aunque tanto en un grupo como en otro, 7 de cada 10 ocupados sólo tienen un nivel educativo igual o inferior al básico. Finalmente es reseñable que el 9,7% de la población ocupada tiene un nivel educativo avanzado frente al tan sólo 4,6% de la población joven.

Mientras en la **población parada** domina el nivel educativo intermedio tanto para jóvenes (46,9%) como para adultos (31,9%), aunque con 15 puntos de diferencia a favor de los primeros. No obstante, es reseñable que 9 de cada 10 jóvenes tiene un nivel educativo igual o inferior al intermedio frente a 8 de cada 10 para los adultos, lo que muestra una mayor presencia de parados con nivel avanzado entre los adultos (19,1%) frente a los jóvenes (8,1%).

La **tasa de ocupación** media del país se sitúa en el 44,5% que supera ampliamente la tasa de ocupación de los jóvenes (27,6%) mientras la tasa de ocupación de adultos (54,4%) es 10 p.p más elevada. Con carácter general la tasa de ocupación de los adultos supera con creces la de los jóvenes prácticamente en todos los niveles educativos, prácticamente la duplica.

La **tasa de paro** media del país asciende al 6,5% ampliamente superada por la tasa de paro juvenil que asciende a 10,6% que duplica la tasa de paro adulta (5,2%). El desempleo juvenil es más elevado en todos los niveles educativos y afecta de manera crítica a los jóvenes con nivel intermedio (18,6%) y avanzado (17,5%), tasas que superan con creces a las de los adultos en los mismos niveles formativos (8,3% y 9,7% respectivamente). Resulta especialmente llamativo que la tasa de paro entre los jóvenes con mayor cualificación sea tan elevada, sugiriendo una desconexión entre la formación ofrecida y las demandas del mercado laboral.

En lo que respecta al **subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo**, las tasas son ligeramente más elevadas entre los jóvenes (13,7%) en comparación con los adultos (13,1%). El fenómeno afecta de manera particular a los jóvenes con un nivel educativo avanzado, cuya tasa de subempleo se eleva al 20,0%, la más alta de todos los colectivos. En contraste, para la población adulta, la mayor incidencia se observa en el nivel básico (15,1%).

Otro rasgo estructural del mercado laboral gambiano es la elevada prevalencia de la **informalidad**. La tasa de ocupación informal es generalizada, pero afecta con mayor intensidad a los jóvenes que a los adultos, especialmente en los niveles educativos más bajos. Si bien la informalidad disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, esta sigue siendo muy alta incluso en los niveles más cualificados. Concretamente, la tasa de informalidad para los jóvenes con un nivel avanzado es del 48,0%, significativamente superior al 30,9% de los adultos con la misma formación. En el extremo opuesto, la informalidad es casi total para los ocupados con un nivel educativo bajo, ascendiendo al 97,4% para los jóvenes con formación básica y al 92,5% para los adultos con un nivel menor que el básico.



República de Ghana



Distribución de la población ocupada por nivel educativo y edad (2022)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	809.133	49.568
Intermedio	1.329.895	537.106
Básico	4.016.727	1.112.922
Menos que básico	2.896.830	478.163
Total	9.423.061	2.253.078

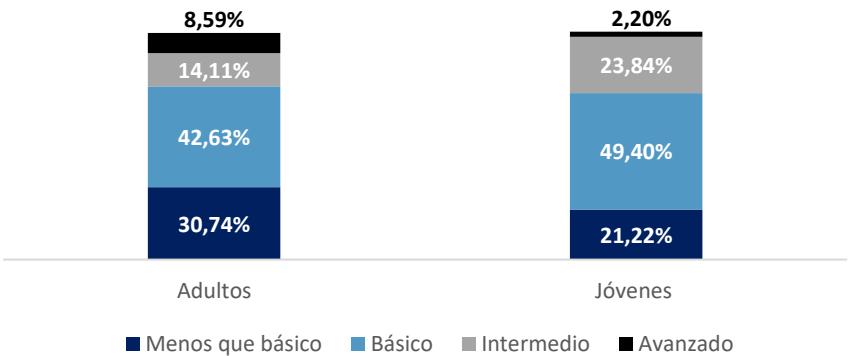
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población parada por nivel educativo y edad (2022)

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	32.519	13.477
Intermedio	58.760	60.398
Básico	77.656	35.928
Menos que básico	40.197	9.770
Total	221.706	123.355

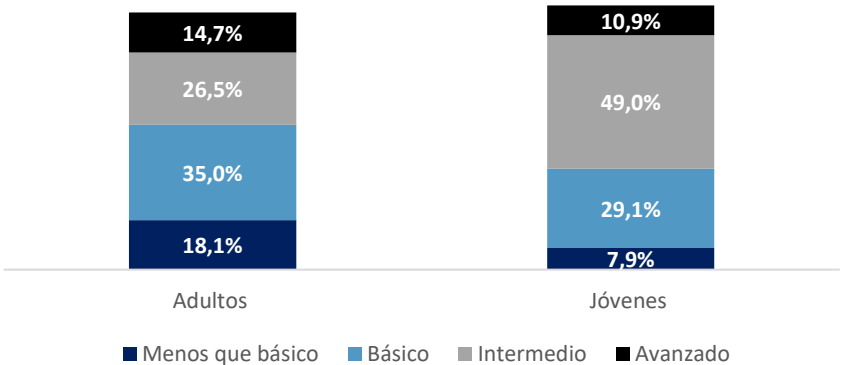
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y edad



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población parada por nivel educativo y edad



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

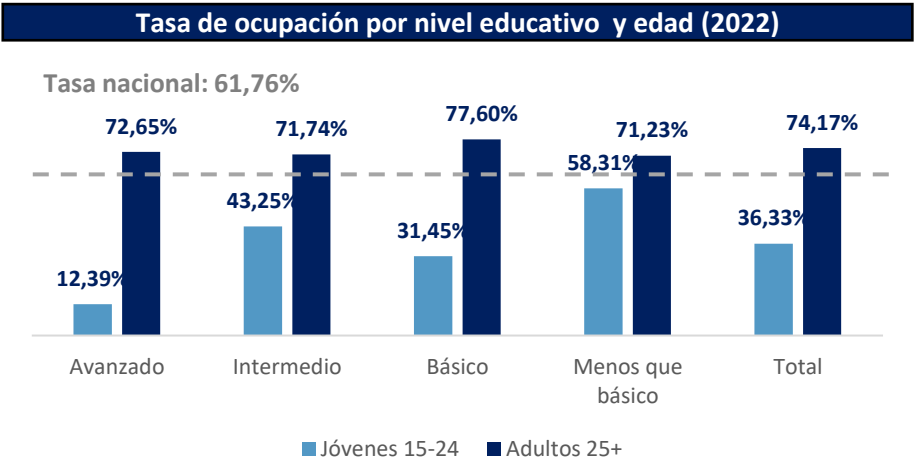


Distribución de la población ocupada según nivel educativo y edad (2022)			
	Adulto	Jóvenes	Total
Avanzado	809.133	49.568	858.701
Intermedio	1.329.895	537.106	1.867.001
Básico	4.016.727	1.112.922	5.129.649
Menos que básico	2.896.830	478.163	3.374.993
Total	9.423.061	2.253.078	11.676.139

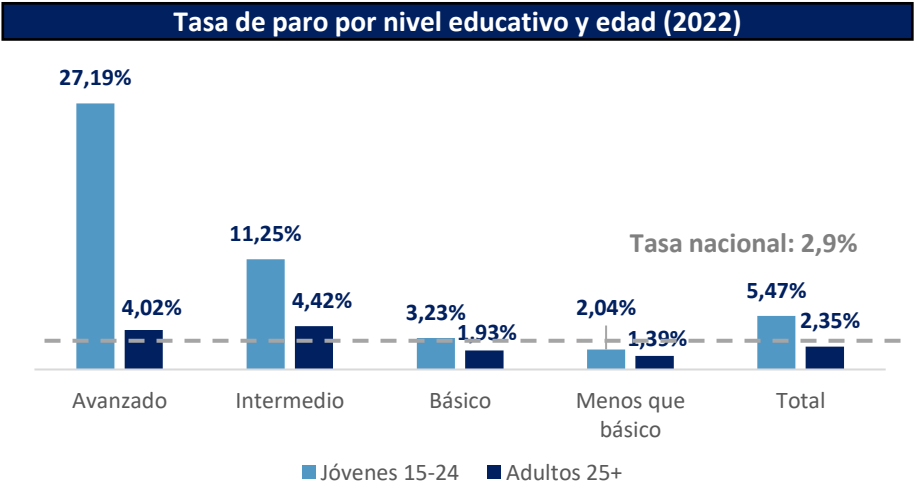
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución población parada por nivel educativo y edad (2022)			
	Adulto	Jóvenes	Total
Avanzado	32.519	13.477	45.996
Intermedio	58.760	60.398	119.158
Básico	77.656	35.928	113.584
Menos que básico	40.197	9.770	49.967
Total	221.706	123.355	345.061

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Distribución de población ocupada informal por nivel educativo y edad

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	158.812	12.940
Intermedio	578.156	309.491
Básico	1.822.248	277.921
Menos que básico	3.232.477	515.466
Total	5.791.693	1.115.818

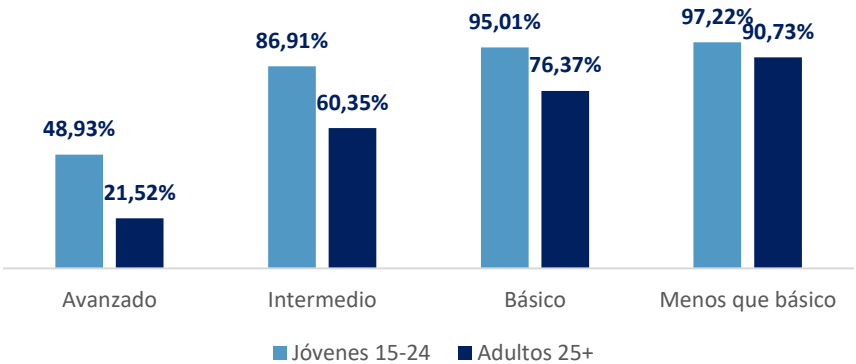
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población en subempleo por nivel educativo y edad

	Adultos	Jóvenes
Avanzado	—	34.809
Intermedio	12.819	55.917
Básico	16.726	162.387
Menos que básico	34.521	346.847
Total	64.823	599.960

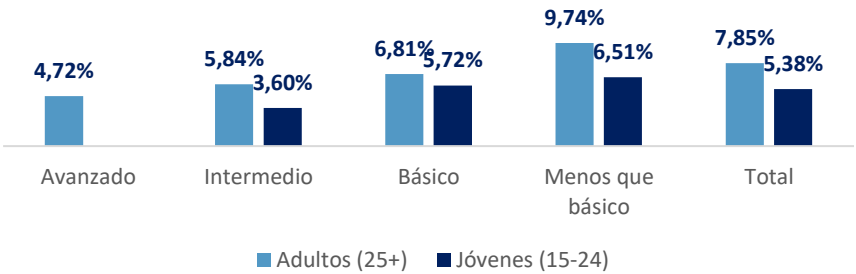
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación informal por nivel educativo y edad (último dato)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de subempleo por nivel educativo y edad (%)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al analizar la **distribución de la población ocupada por nivel educativo y edad**, se observan ligeras diferencias entre jóvenes y adultos. Con carácter general los ocupados adultos tienen un nivel educativo igual o inferior al básico en un 73,37% mientras en la población joven es tres puntos porcentuales inferior (70,62%). Mientras los ocupados con un nivel intermedio asciende a 23,84% frente al 14,11%. En cambio, la proporción de ocupados con un nivel avanzado es superior en el colectivo adulto (8,59%) frente al de los jóvenes (2,20%).

En cuanto a **la tasa de ocupación** por nivel educativo y edad, se aprecian diferencias significativas entre la población joven y la adulta. La tasa de ocupación de los adultos es superior en todos los niveles educativos. Por término medio la tasa de ocupación de los jóvenes se sitúa en los 36,33% frente al 74,17%, esto supone que más que duplica la tasa de actividad de los jóvenes. Esta brecha se incrementa de forma significativo en el nivel educativo avanzado donde los jóvenes tienen una tasa de ocupación del 12,39% frente al 72,65%, mostrando las dificultades de incorporación al mercado laboral de los jóvenes y especialmente aquellos con mayor formación.

Analizando la **estructura de la población parada por nivel educativo y edad** se observa que entre los jóvenes parados domina el nivel intermedio (49%) seguido del nivel básico (29,1%), mientras en los parados adultos domina el nivel educativo básico (35%) seguido del nivel educativo intermedio (26,5%). Sin embargo, en el nivel educativo avanzado, el 14,7% de los parados adultos cuenta con dicha formación, en contraste con el 10,9% de los jóvenes, lo que indica que, si bien el desempleo juvenil es alto, los adultos con alta cualificación también enfrentan dificultades de inserción

Por otro lado, la **tasa de paro** muestra que el desempleo tiene una incidencia proporcionalmente mayor entre los jóvenes (5,47%) frente a los adultos (2,35%). Pero dicha diferencia no sólo se mantiene en todos los niveles educativos, sino que se incrementa con la formación. Así la mayor tasa de paro entre los jóvenes se produce entre aquellos con un nivel educativo avanzado (27,19%) donde prácticamente 1 de cada 4 jóvenes activos está en el paro frente al 4,02% en adultos. Una situación semejante se observa en el nivel intermedio donde los jóvenes presentan una tasa de paro del 11,25% triplicando prácticamente la tasa de paro adulta (4,42%).

En lo que respecta al **subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo**, las tasas son más elevadas entre los jóvenes (7,85%) que los adultos (5,38%). El fenómeno afecta de manera particular a los jóvenes que presentan para todos los niveles educativos tasas superiores a los adultos. Si bien la tasa de subempleo se reduce con el nivel educativo también es cierto que la mayor diferencia con respecto a los adultos se produce en el nivel educativo avanzado donde los jóvenes presentan una tasa de subempleo del 4,72% mientras que entre los adultos dicha tasa se reduce al 0%.

Otro rasgo estructural del mercado laboral ghanés es la elevada prevalencia de la informalidad. La **tasa de ocupación informal** es generalizada, pero afecta con mayor intensidad a los jóvenes que a los adultos, especialmente en los niveles educativos más bajos. Si bien la informalidad disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, esta sigue siendo muy alta incluso en los niveles más cualificados. Concretamente, la tasa de informalidad para los jóvenes con un nivel avanzado es del 48,93%, significativamente superior al 21,52% de los adultos con la misma formación. En el extremo opuesto, la informalidad es casi total para los ocupados con un nivel educativo menor que el básico, ascendiendo al 97,22% para los jóvenes y al 90,73% para los adultos.



**República de Guinea
Bissau**

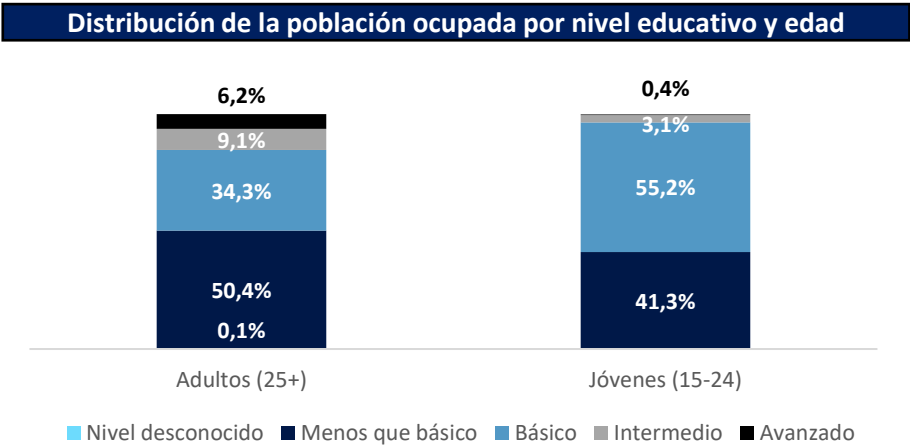


Distribución de la población ocupada por nivel educativo y edad (2022)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	33.961	600
Intermedio	50.054	4.915
Básico	188.758	88.906
Menos que básico	277.230	66.562
Nivel desconocido	470	0

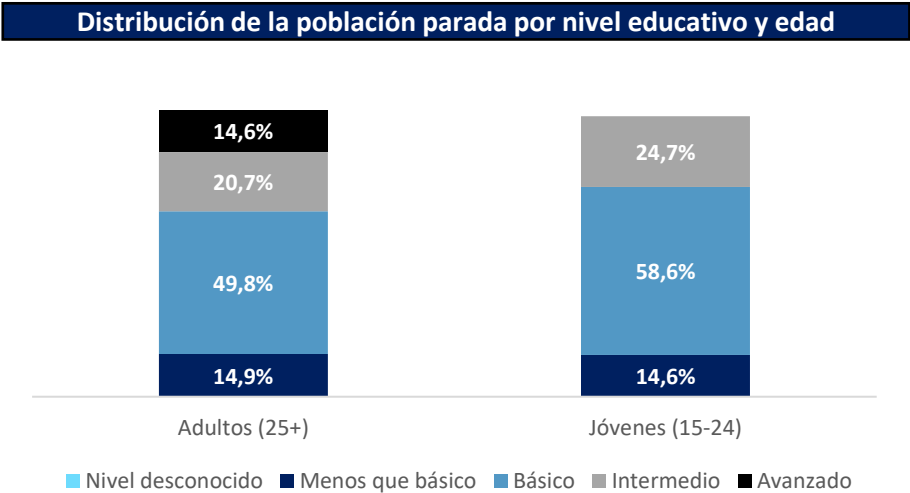
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población parada por nivel educativo y edad (2022)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	55.382	17.517
Intermedio	36.038	14.903
Básico	54.779	33.552
Menos que básico	42.981	17.442
Total	190.557	83.414

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Distribución de población ocupada por nivel educativo y edad (2022)

	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	33.961	600	34.561
Intermedio	50.054	4.915	54.968
Básico	188.758	88.906	277.664
Menos que básico	277.230	66.562	343.792
Nivel desconocido	470	0	536

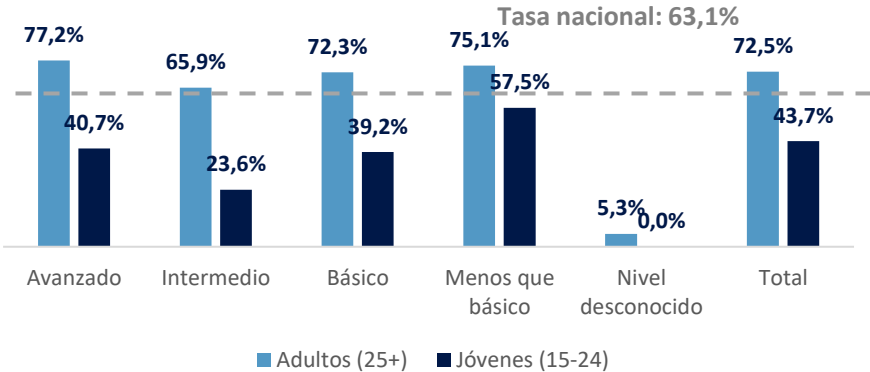
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución población parada por nivel educativo y edad (2022)

	Adultos	Jóvenes	Total
Avanzado	2.156	102	2.258
Intermedio	3.062	1.160	4.223
Básico	7.364	2.754	10.117
Menos que básico	2.204	686	2.890
Nivel desconocido	0	0	0

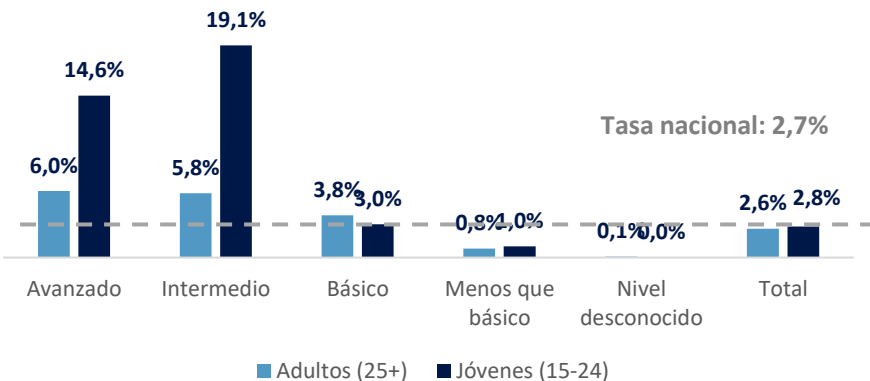
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo y edad (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y edad (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

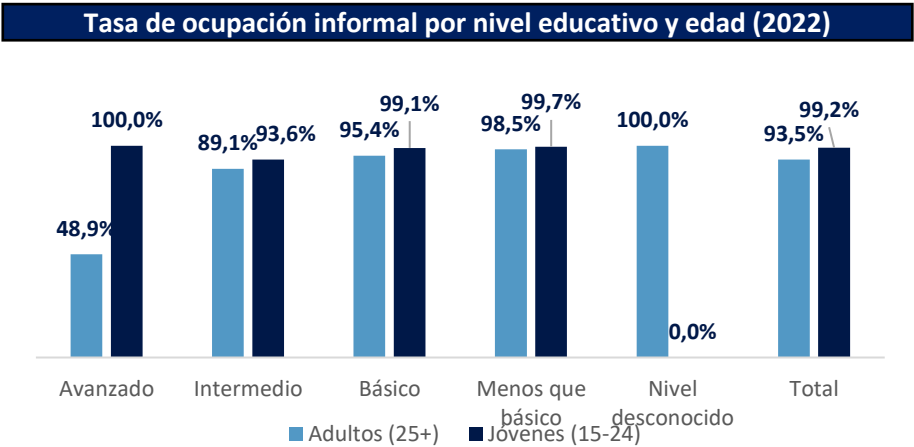


Distribución de población ocupada informal por nivel educativo y edad (2022)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	16.593	600
Intermedio	44.622	4.602
Básico	180.026	88.088
Menos que básico	272.936	66.339
Nivel desconocido	470	0

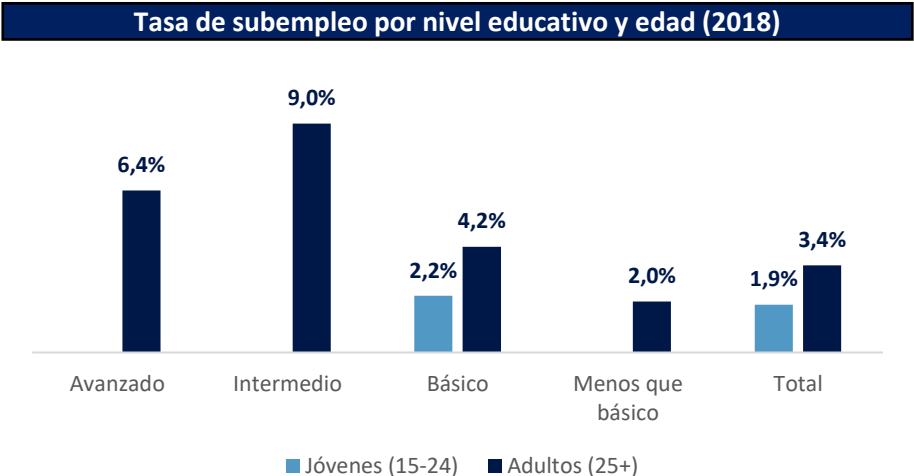
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población subempleada por nivel educativo y edad (2018)		
	Adultos	Jóvenes
Avanzado	1.331	326*
Intermedio	1.119	0
Básico	6.859	2.561
Hombres	3.499	0
Total	12.808	2.887

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al analizar la distribución de la población por nivel educativo y edad se observa en la **población ocupada** tiene un nivel educativo igual o inferior al básico tanto entre jóvenes (86,3%) como entre adultos (84,7%). No obstante, se observa una mayor concentración en el nivel educativo básico en los jóvenes (55,2%) mientras en los adultos predomina el nivel educativo inferior al básico (50,4%). Aunque esto indica una ligera mejora en el nivel educativo de la población ocupada joven, también es cierto que el nivel educativo avanzado como el intermedio es superior en adultos (15,3%) que en jóvenes (3,5%).

La **tasa de ocupación** presenta un mayor valor entre la población adulta (72,5%) que la población juvenil (43,7%), siendo superior con carácter general pero también para todos los niveles educativos. La diferencia es especialmente elevada entre los niveles educativos intermedio (65,5% adultos vs 23,6% jóvenes) como avanzados (77,2% adultos 40,7% jóvenes).

Por otro lado, la estructura de la **población parada** muestra que, tanto entre jóvenes (58,6%) como entre adultos (49,8%) predomina el nivel educativo básico, aunque ligeramente superior entre los jóvenes. También se observa una mayor presencia del nivel educativo intermedio entre la población parada juvenil (24,7%) que la adulta (20,7%). Pero entre la población parada adulta tiene un peso significativo el nivel educativo avanzado (14,6%) frente a la población parada joven (0%):

La **tasa de paro** por edad refleja un mayor nivel de desempleo entre jóvenes que entre adultos para todos los niveles educativos, pero especialmente llamativo para niveles educativos altos. Así la tasa de paro de la población adulta con un nivel educativo avanzado asciende al 6% frente al 14,6% entre la población juvenil, más del doble que la de sus homólogos adultos

En lo que respecta al **subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo**, los datos de 2018 muestran que las tasas son, en general, más elevadas para los adultos (3,4%) en comparación con los jóvenes (1,9%). El fenómeno afecta de manera más crítica a los adultos con un nivel educativo intermedio, cuya tasa de subempleo alcanza el 9,0%. Para la población joven, la mayor incidencia se observa en el nivel básico (2,2%), aunque de forma mucho menos pronunciada.

Otro rasgo estructural del mercado laboral de Guinea Bissau es el **elevadísimo dominio de la informalidad en el mercado laboral**. La tasa de ocupación informal es generalizada, pero afecta de manera casi total a los jóvenes (99,2%) y de forma muy mayoritaria a los adultos (93,5%). Si bien la informalidad disminuye a medida que aumenta el nivel educativo en los adultos, esta sigue siendo alarmantemente alta. En el nivel avanzado, la tasa de informalidad para los jóvenes es de un sorprendente 100%, más del doble que la de los adultos con la misma formación (48,9%), lo que evidencia las enormes dificultades de los jóvenes cualificados para acceder a un empleo formal. En el extremo opuesto, la informalidad es prácticamente universal para los ocupados con un nivel educativo básico o inferior, superando el 95% tanto para jóvenes como para adultos.

3.3.2

**Obstáculos en la
inserción laboral por
sexo**

01



Reino de Marruecos

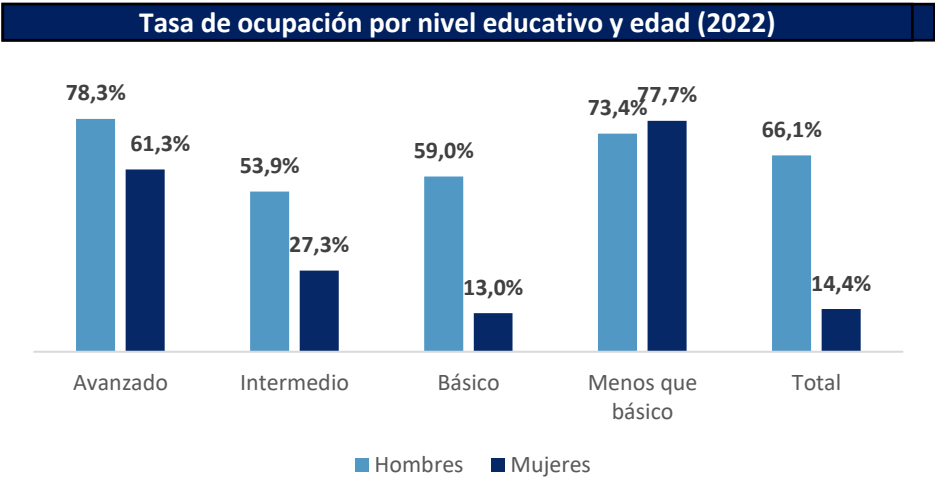


Población ocupada por sexo (último dato disponible)		
Miles de personas	Hombres	Mujeres
Avanzado	344	180
Intermedio	941	406
Básico	2.230	367
Menos que básico	4.302	794
Total	7.817	1.747

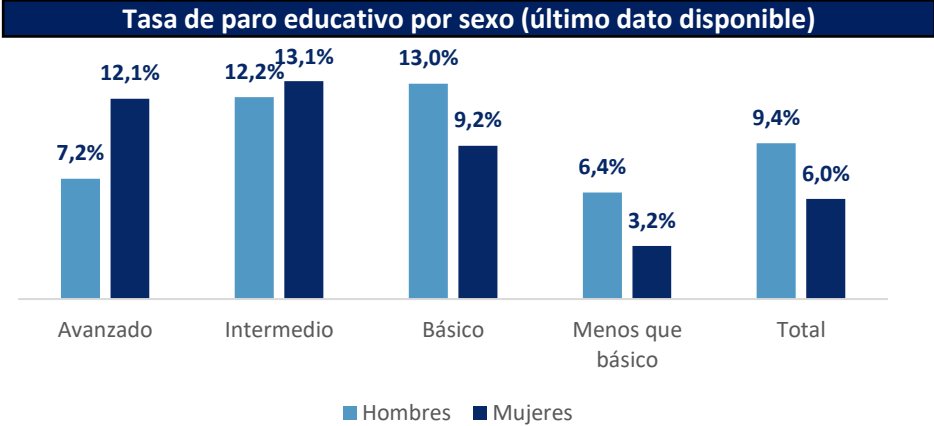
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por sexto (último dato disponible)		
Miles de personas	Hombres	Mujeres
Avanzado	32	294
Intermedio	212	1.491
Básico	490	2.824
Menos que básico	376	7.545
Total	1.111	12.153

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



También se observa obstáculos en la inserción laboral por parte de la población femenina. Estas dificultades de inserción en el mercado laboral se concretan en:

- La tasa de ocupación de las mujeres se sitúa en el 14,4% mientras la ocupación de los hombres asciende al 66,1%, esto significa una diferencia de más de 50 puntos porcentuales.
- Esta diferencia de ocupación es observable en prácticamente todos los niveles educativos a excepción del nivel formativo inferior al básico donde las mujeres presentan una mayor tasa de ocupación (77,7%) respecto al de los hombres (73,4%). El nivel educativo básico presenta la mayor diferencia donde la tasa de ocupación de los hombres asciende al 59% frente al 13% de las mujeres. En el nivel avanzado la tasa de ocupación se sitúa en el 78,3% entre los hombres y en el 61,3% de las mujeres.
- La tasa de paro de las mujeres para el último dato disponible de la Organización Internacional de Trabajo se sitúa en el 6% frente al 9,4% de los hombres.
- Examinando la tasa de paro por sexo en base al nivel educativo se observa una mayor tasa de paro por nivel educativo elevado para las mujeres que para los hombres. Concretamente para las mujeres con un nivel avanzado la tasa de paro se cifra en el 12,1% frente al 7,2%. Mientras en el nivel avanzado la tasa de paro se sitúa en el 13,1% mientras para los hombres alcanza la cifra del 12,2%.



**República Islámica de
Mauritania**



Población en edad de trabajar según nivel educativo por sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	55.171	40.078	15.093
Intermedio	52.226	32.226	20.010
Básico	513.589	254.769	257.821
Menos que básico	1.692.179	726.514	965.665
Nivel desconocido	15.152	11.841	3.311

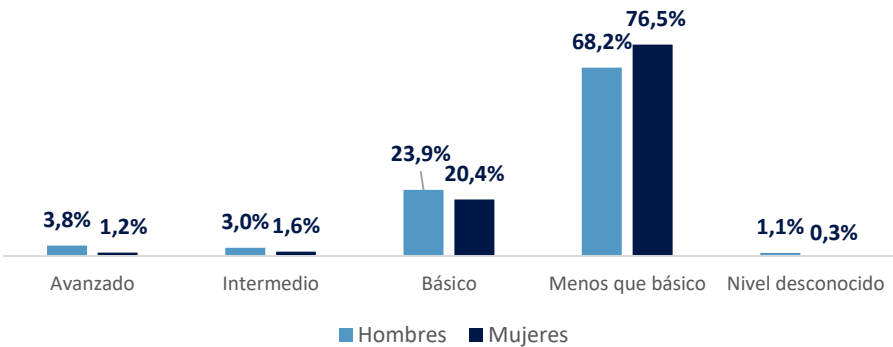
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y por sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	38.990	31.326	7.664
Intermedio	25.508	18.956	6.551
Básico	189.420	125.171	64.249
Menos que básico	794.075	497.464	296.612
Nivel desconocido	10.389	9.441	947

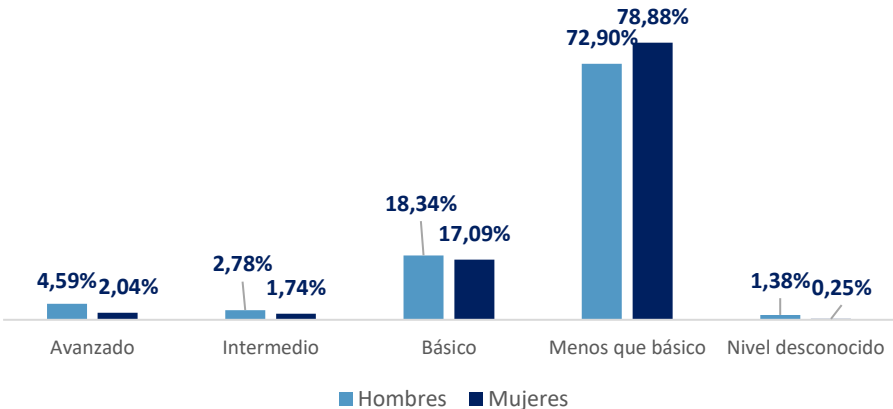
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población según nivel de educación hombres vs mujeres



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de los activos según nivel de educación hombres vs mujeres



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

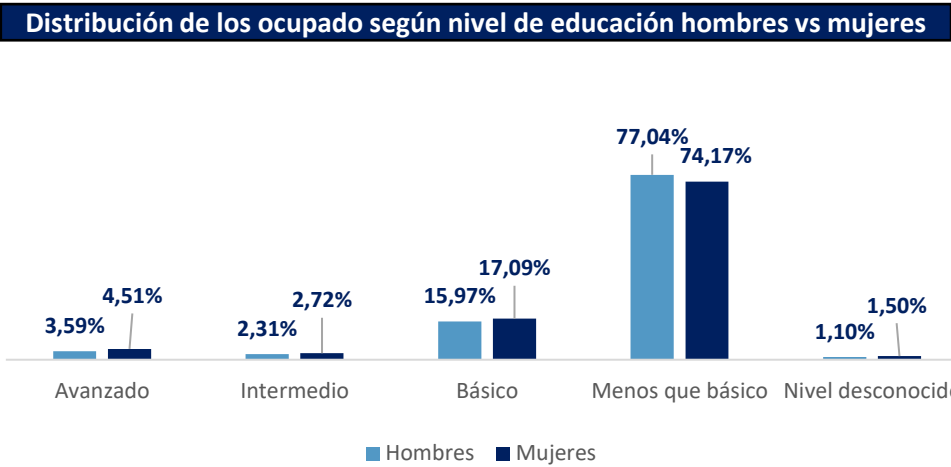


Ocupados por nivel educativo por sexo (2019)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	34.012	28.357	5.655
Intermedio	21.941	17.078	4.862
Básico	151.406	107.367	44.039
Menos que básico	730.604	465.853	264.752
Nivel desconocido	10.389	9.441	947

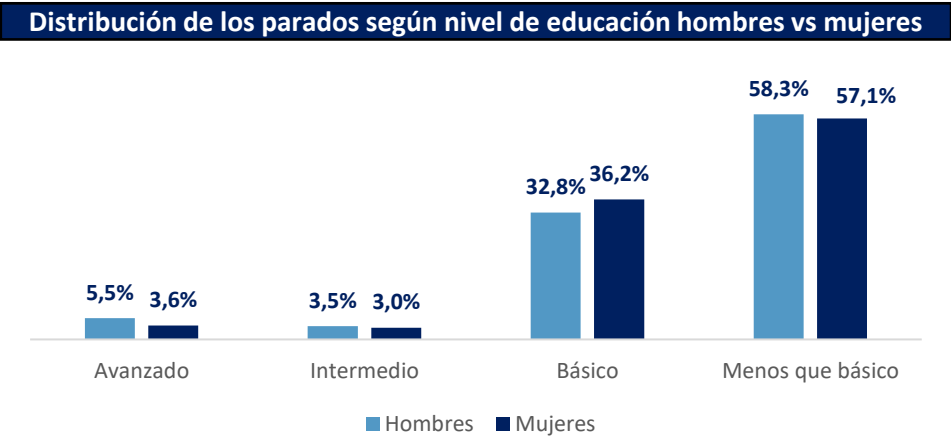
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Parados por nivel educativo por sexo (2019)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	4.978	2.969	2.009
Intermedio	3.567	1.878	1.689
Básico	38.014	17.804	20.210
Menos que básico	63.471	31.611	31.860
Nivel desconocido	-	-	-

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

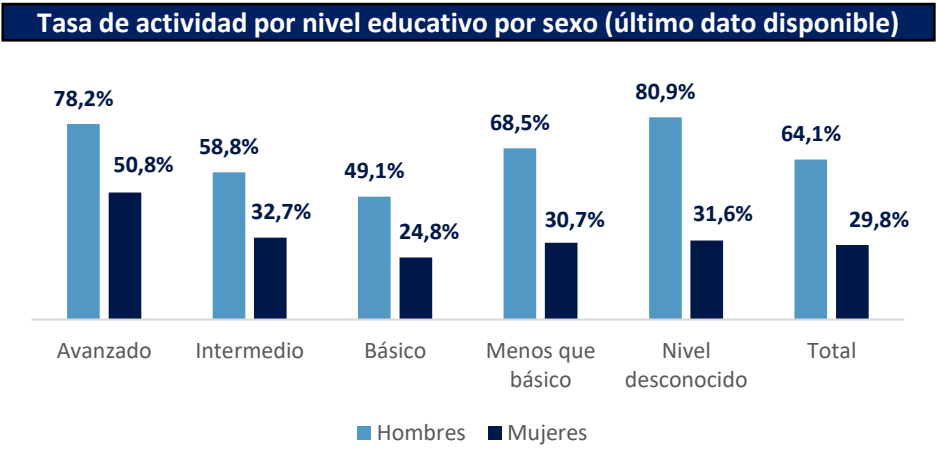


Población activa por sexo según nivel educativo			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	38.990	31.326	7.664
Intermedio	25.508	18.956	6.552
Básico	189.421	125.171	64.250
Menos que básico	794.080	497.466	296.614
Nivel desconocido	10.627	9.580	1.047
Total	1.058.609	682.492	376.117

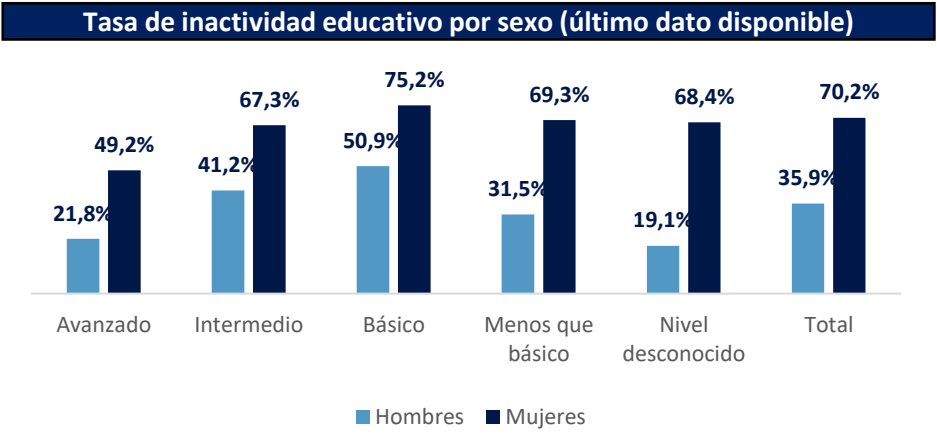
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por sexo según nivel educativo			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	16.181	8.752	7.429
Intermedio	26.728	13.270	13.458
Básico	324.169	129.598	194.571
Menos que básico	898.099	229.048	669.051
Nivel desconocido	4.525	2.261	2.264
Total	1.269.719	382.936	886.783

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población ocupada por sexo según nivel educativo

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	34.012	28.357	5.655
Intermedio	21.940	17.078	4.862
Básico	151.406	107.367	44.039
Menos que básico	730.605	465.853	264.752
Nivel desconocido	10.388	9.441	947
Total	948.353	628.097	320.256

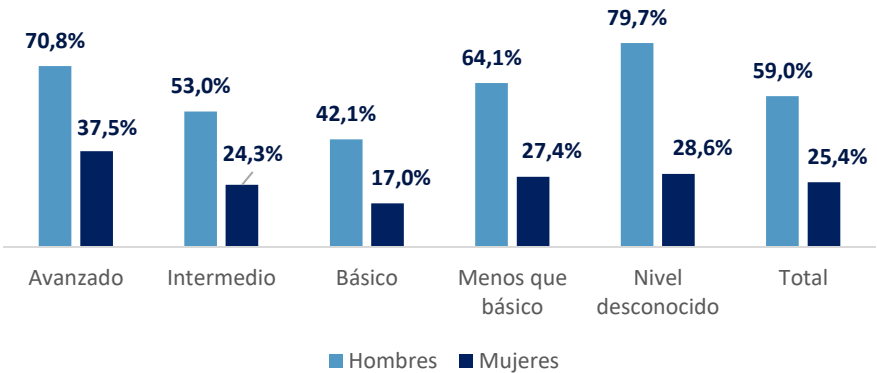
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por sexo según nivel educativo

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	4.978	2.969	2.009
Intermedio	3.567	1.878	1.689
Básico	38.014	17.804	20.210
Menos que básico	63.471	31.611	31.860
Nivel desconocido	0	0	0
Total	110.268	54.401	55.867

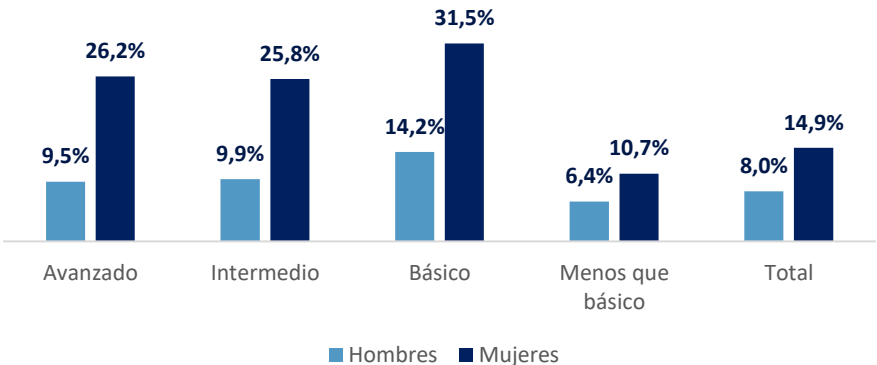
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo por sexo (último dato disponible)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro educativo por sexo (último dato disponible)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La composición de la población en edad de trabajar según el nivel educativo presenta disparidades por sexo. Si bien ambos sexos se concentran en los niveles formativos más bajos, esta tendencia es considerablemente más acusada en el colectivo femenino, donde el 76,5% cuenta con un nivel inferior al básico, frente al 68,2% de los hombres. Por el contrario, los hombres presentan una proporción superior en todos los demás niveles, destacando especialmente en la educación avanzada (3,8% frente al 1,2% de las mujeres) y básica (23,9% frente al 20,4%).

Al analizar la población activa, la estructura por nivel educativo refuerza la disparidad por sexo. La proporción de mujeres activas con un nivel inferior al básico (78,88%) supera en casi seis puntos porcentuales a la de los hombres (72,90%). Esta tendencia se invierte en los niveles superiores, donde la presencia masculina es sistemáticamente mayor. Resulta especialmente significativo el nivel avanzado, donde la proporción de hombres activos (4,59%) duplica con creces a la de las mujeres (2,04%), subrayando las barreras de acceso a la fuerza laboral para las mujeres con mayor cualificación.

La distribución de los ocupados por sexo y nivel educativo presenta matices relevantes. Aunque la concentración en niveles bajos persiste para ambos, la proporción de hombres ocupados con un nivel inferior al básico (77,04%) es superior a la de las mujeres (74,17%). No obstante, la brecha en la alta cualificación se mantiene de forma contundente: la proporción de hombres ocupados con formación avanzada (4,51%) triplica a la de las mujeres (1,50%), lo que indica que, incluso al acceder al empleo, las mujeres con alta formación tienen una representación menor.

La **participación en el mercado laboral**, medida a través de **las tasas de actividad y su contraparte, la inactividad**, muestra una disparidad estructural. La tasa de actividad masculina es sistemáticamente superior en todos los niveles formativos, alcanzando un máximo del 80,9% para aquellos con nivel desconocido y un 78,2% en el nivel avanzado. En contraste, la participación femenina apenas supera el 50% en su punto más alto (nivel avanzado). Como reflejo directo, las tasas de inactividad de las mujeres son extraordinariamente elevadas, llegando al 75,2% en el nivel básico y manteniéndose por encima del 67% en el intermedio. Estas cifras, que en algunos casos duplican a las masculinas, evidencian las barreras que limitan la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, independientemente de su cualificación.

Esta desigualdad en la participación se traduce directamente en las **tasas de ocupación**, donde la brecha de género se mantiene constante y pronunciada. Si bien la ocupación aumenta con el nivel de estudios para ambos sexos una tendencia que subraya el valor de la formación, la probabilidad de estar ocupado es considerablemente mayor para los hombres en todos los tramos.

No obstante, el análisis de la **tasa de paro** revela una doble penalización para el colectivo femenino. Este indicador, que mide el desempleo dentro de la población ya activa, muestra una situación que se invierte en claro detrimento de las mujeres, cuya tasa de paro es superior en todos los niveles. La diferencia es especialmente elevada en los tramos de mayor cualificación, donde la tasa de paro femenina casi triplica a la masculina como ocurre en el nivel avanzado, (26,2% frente al 9,5% de los hombres) y en el intermedio, (25,8% frente a un 9,9% de los hombres).



República de Senegal

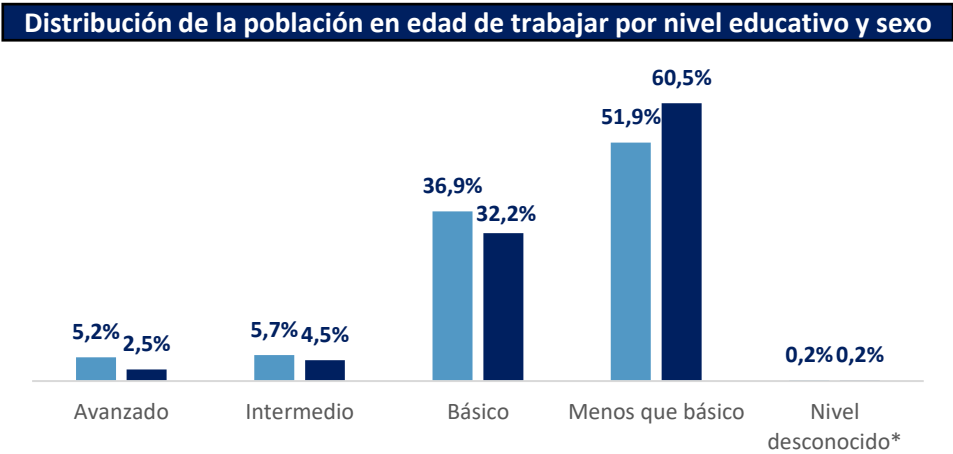


Población en edad de trabajar según nivel educativo y por sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	391.427	238.555	152.872
Intermedio	533.864	259.871	273.993
Básico	3.633.950	1.694.289	1.939.661
Menos que básico	6.029.062	2.382.457	3.646.605
Nivel desconocido*	22.762	11.432	11.330

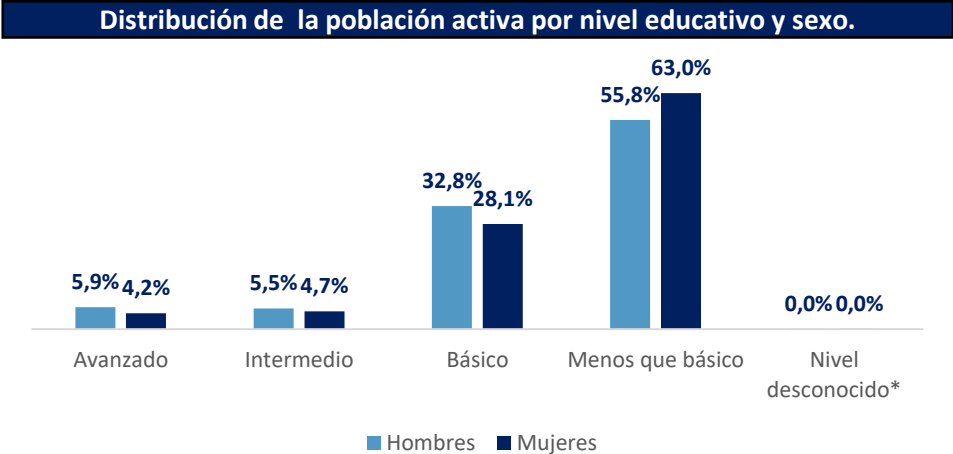
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
* “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Población activa por nivel educativo y por sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	284.501	184.479	100.023
Intermedio	285.986	174.646	111.340
Básico	1.697.200	1.034.550	662.646
Menos que básico	3.244.359	1.757.539	1.486.794
Nivel desconocido*	15	12	3

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
* “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

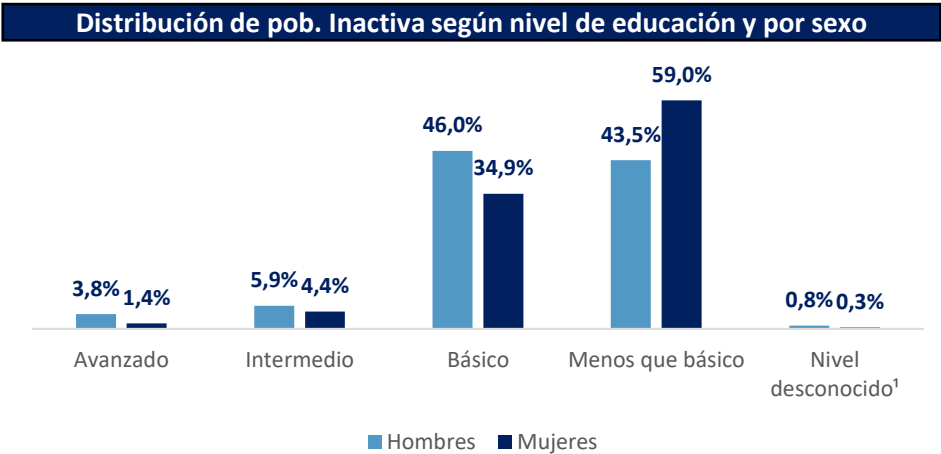


Población inactiva según nivel educativo y por sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	106.926	54.076	52.849
Intermedio	247.878	85.225	162.653
Básico	1.936.750	659.739	1.277.015
Menos que básico	2.784.703	624.918	2.159.811
Nivel desconocido*	22.784	11.420	11.327

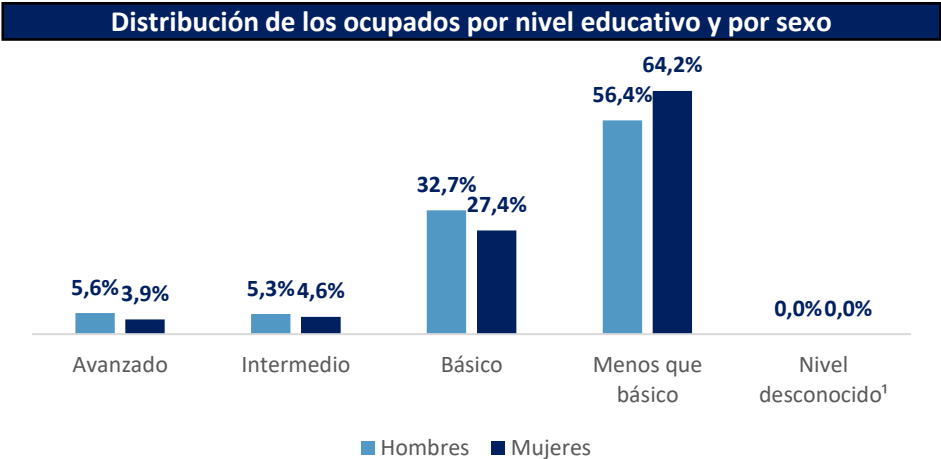
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
(*) “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Ocupados por nivel educativo y sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	260.566	172.358	88.208
Intermedio	267.689	162.922	104.767
Básico	1.629.214	1.004.637	624.577
Menos que básico	3.198.187	1.733.308	1.464.879
Nivel desconocido*	0	0	0

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
* “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

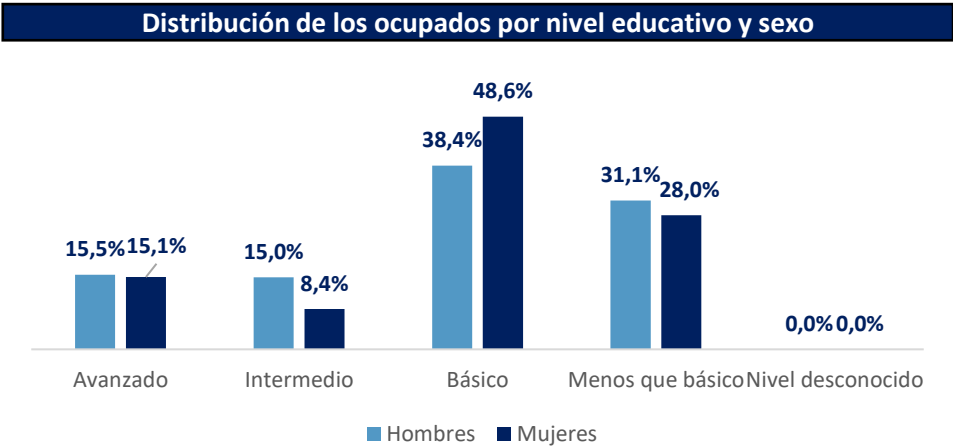


Parados por nivel educativo y por sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	23.937	12.122	11.815
Intermedio	18.298	11.724	6.574
Básico	67.983	29.915	38.068
Menos que básico	46.163	24.242	21.921
Nivel desconocido*	0	0	0

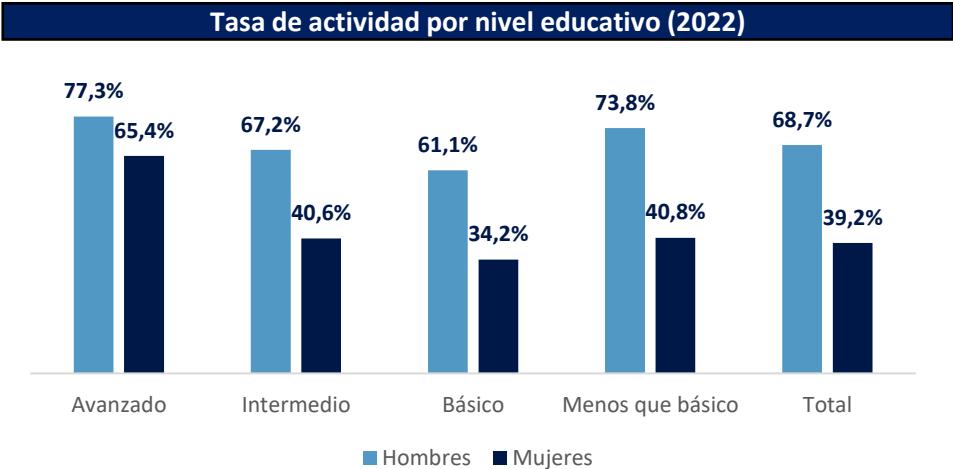
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Población activa por nivel educativo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	284.501	184.479	100.023
Intermedio	285.986	174.646	111.340
Básico	1.697.200	1.034.550	662.646
Menos que básico	3.244.359	1.757.539	1.486.794
Total	5.512.024	3.151.226	2.360.806

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

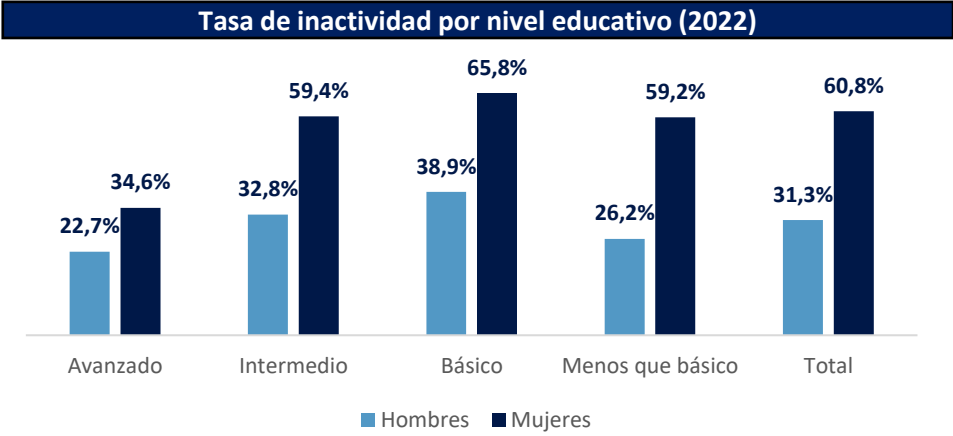


Población inactiva por nivel educativo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	106.926	54.076	52.849
Intermedio	247.878	85.225	162.653
Básico	1.936.750	659.739	1.277.015
Menos que básico	2.784.703	624.918	2.159.811
Total	5.099.041	1.435.378	3.663.655

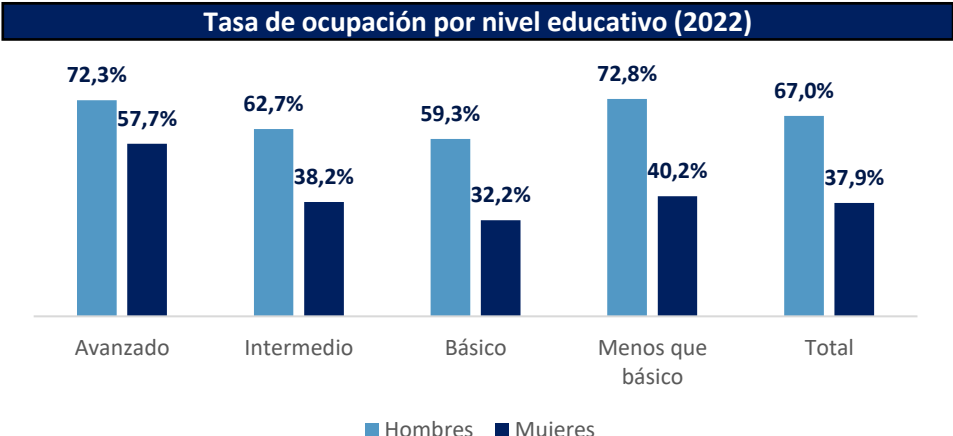
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	260.566	172.358	88.208
Intermedio	267.689	162.922	104.767
Básico	1.629.214	1.004.637	624.577
Menos que básico	3.198.187	1.733.308	1.464.879
Total	5.355.656	3.073.224	2.282.431

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



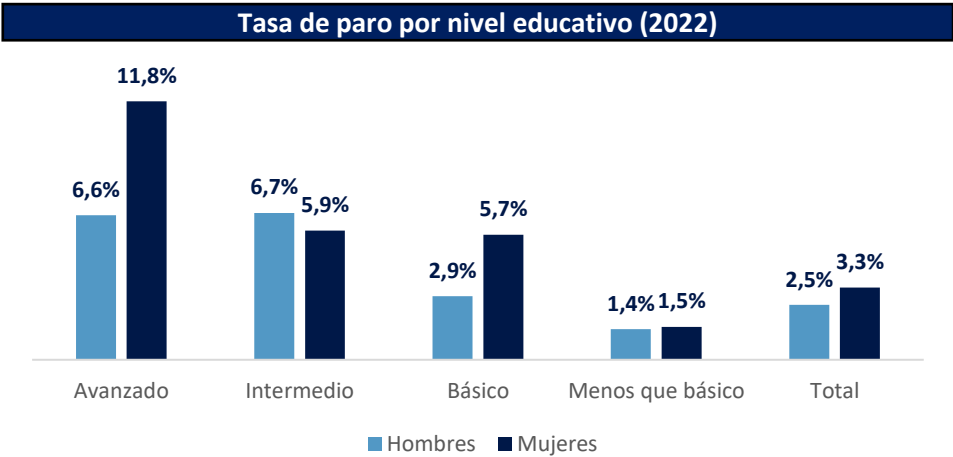
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



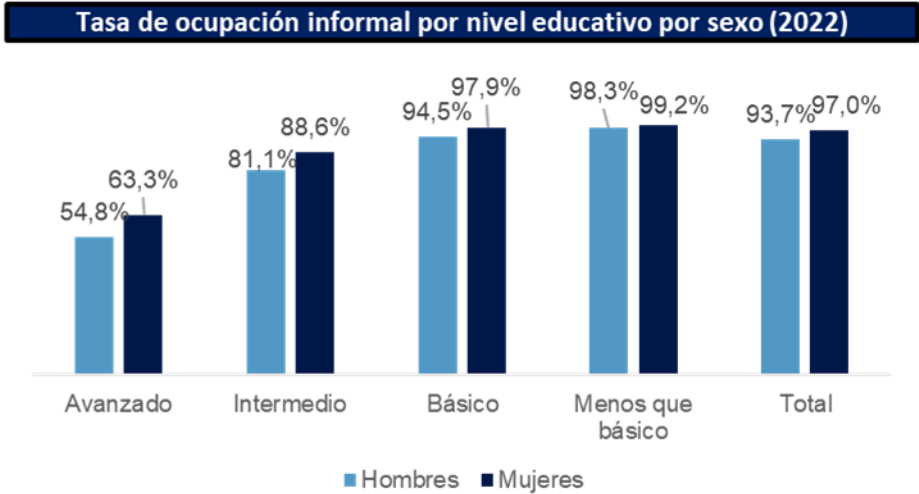
Población parada por nivel educativo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	23.937	12.122	11.815
Intermedio	18.298	11.724	6.574
Básico	67.983	29.915	38.068
Menos que básico	46.163	24.242	21.921
Total	156.381	78.003	78.378

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	94.514	55.789	150.303
Intermedio	132.150	92.846	224.996
Básico	949.234	611.237	1.560.471
Menos que básico	1.703.819	1.453.635	3.157.454
Total	2.879.717	2.213.507	5.093.224



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La composición de la **población en edad de trabajar** según el nivel educativo y sexo revela una notable disparidad de género. Se observa que la población femenina en edad de trabajar tiene mayormente un nivel educativo “Menos que básico” con el 60,5% seguido del nivel “Básico” que asciende al 36,9%, al igual que los hombres donde predomina e “Menos que básico” con el 51,9% seguido del 36,9% en el nivel “Básico”. Observando una concentración en ambos sexos de una población en edad de trabajar poco formada. No obstante, el peso del nivel avanzado como intermedio en la población masculina (5,2% y 5,7% respectivamente) es siempre superior que el peso que representa para la femenina (2,5% y 4,5% respectivamente).

Al analizar la **población activa**, la estructura por nivel educativo y sexo se caracteriza por el predominio entre hombres y mujeres de la formación básica o menos que básica, representando 91,1% en mujeres y 88,6% en hombres. Nuevamente hay un peso más significativo de los niveles educativos superiores (intermedios y avanzados) en el caso de los hombres donde representa 11,4% frente al 8,9% de las mujeres.

El análisis de la **población inactiva** por nivel educativo expone una de las brechas de género más marcadas. Concretamente la población inactiva asciende a algo más de 5 millones de personas de las cuales el 72% corresponde a mujeres. Dentro de esta población inactiva vuelve a dominar el nivel educativo igual o menor al básico que representa el 93,9% en mujeres y el 89,5% en hombres.

La **población ocupada** que asciende a 5,35 millones de personas de las cuales, está dominados por hombres que representa el 57,4% mientras las mujeres son el 42,6% restante. También en el colectivo de ocupados predomina el nivel educativo igual o inferior al básico tanto en hombres (89,1%) como mujeres (91,6%), pero al igual que en los restantes colectivos la formación avanzada como intermedio tiene un mayor peso entre los hombres (10,9%) que entre las mujeres (8,5%).

Finalmente, la **población parada** asciende a 156.381 personas repartidas prácticamente entre partes iguales entre hombres (49,88%) y mujeres (50,12%). Nuevamente predomina tanto en la población masculina como femenina la población con un nivel educativo igual o inferior al básico 76,6% entre las mujeres y 69,5% entre los hombres.

Por otro lado, la **tasa de participación activa** de la población de Senegal asciende a 51,9% superada por la población masculina en más de 17 p.p. (68,7%), mientras la tasa de actividad femenina apenas representa el 39,2%. Esta divergencia se mantiene en todos los niveles educativos, produciéndose las mayores diferencias en el nivel educativo igual o inferior al básico donde la diferencia oscila en torno a los 30 puntos porcentuales. No obstante, la divergencia se reduce en el nivel avanzado donde la diferencia se sitúa en los 12 puntos porcentuales.

La **tasa de inactividad** de Senegal asciende al 48,05% siendo superada con creces por la tasa de la población femenina que asciende al 60,8% mientras la tasa masculina se sitúa en el 31,3%. En todos los niveles educativos la tasa de inactividad es superior entre las mujeres frente a los hombres. No obstante, se observa un decremento de la inactividad por nivel educativo tanto en hombres como mujeres, aunque siempre con una mayor inactividad entre la población femenina. Así en el nivel avanzado asciende al 22,7% entre los hombres y se sitúa en el 34,6% entre las mujeres.

La **tasa de ocupación** asciende a escala nacional al 50,47% superada ampliamente por la población masculina (67%) e inferior para la población femenina (37,9%). La tasa de ocupación para cualquier nivel educativo es superior entre la población masculina siendo especialmente elevada la diferencia entre los niveles educativos bajos.

Finalmente, la tasa de paro nacional asciende al 2,84% que es superado por las mujeres (3,3%) pero es inferior en hombres (2,5%). Con carácter general la tasa de paro entre mujeres es superior en todos los niveles educativos.

El **empleo informal** por nivel educativo y sexo muestra una presencia significativa y similar entre hombres y mujeres, aunque desciende con el aumento del nivel educativo para ambos.



**República de Cabo
Verde**



Población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	47.264	22.569	24.696
Intermedio	184.530	97.163	87.367
Básico	135.233	69.806	65.427
Menos que básico	35.129	9.422	25.707
Nivel desconocido*	2.851	1.606	1.244

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

* “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

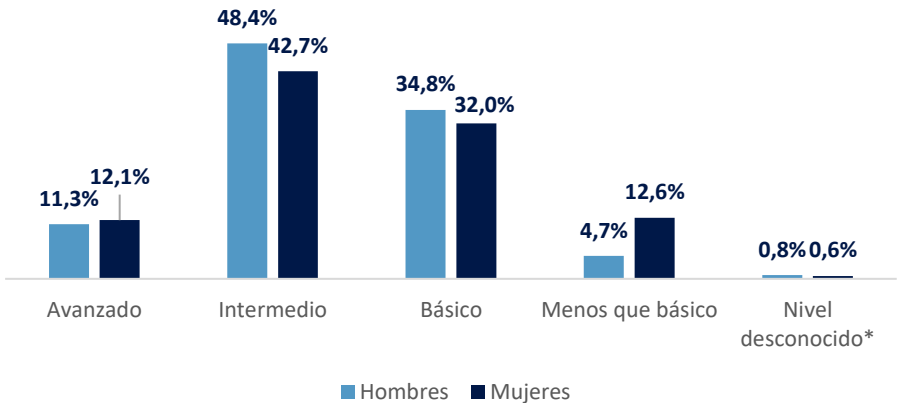
Población activa por nivel educativo y por sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	32.976	16.177	16.798
Intermedio	107.341	61.835	45.509
Básico	83.980	48.271	35.704
Menos que básico	8.269	2.967	5.301
Nivel desconocido*	40	40	0

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

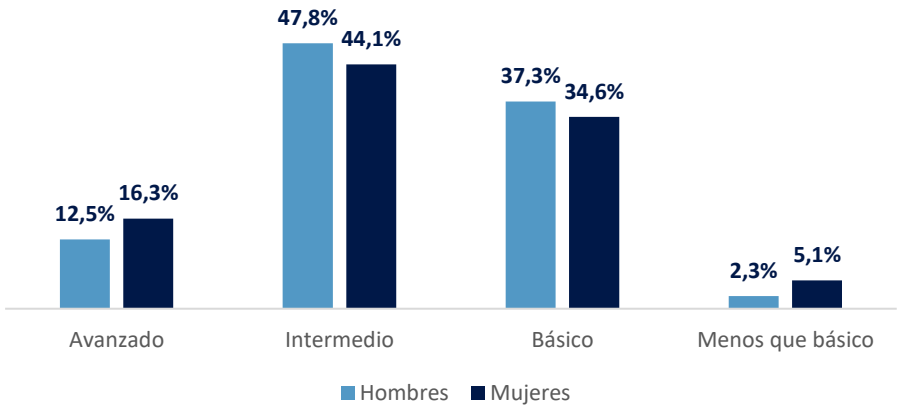
* “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Distribución de la población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población activa por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población inactiva por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	14.288	6.392	7.898
Intermedio	77.189	35.328	41.858
Básico	51.253	21.535	29.723
Menos que básico	26.860	6.455	20.406
Nivel desconocido*	2.810	1.566	1.244

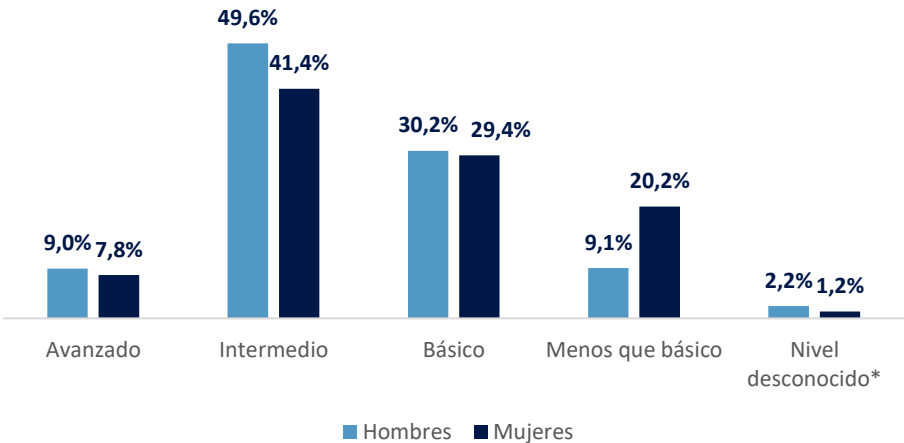
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
(*) “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	30.624	15.612	15.012
Intermedio	92.715	54.055	38.660
Básico	75.228	43.015	32.214
Menos que básico	7.737	2.784	4.953
Nivel desconocido*	40	40	0

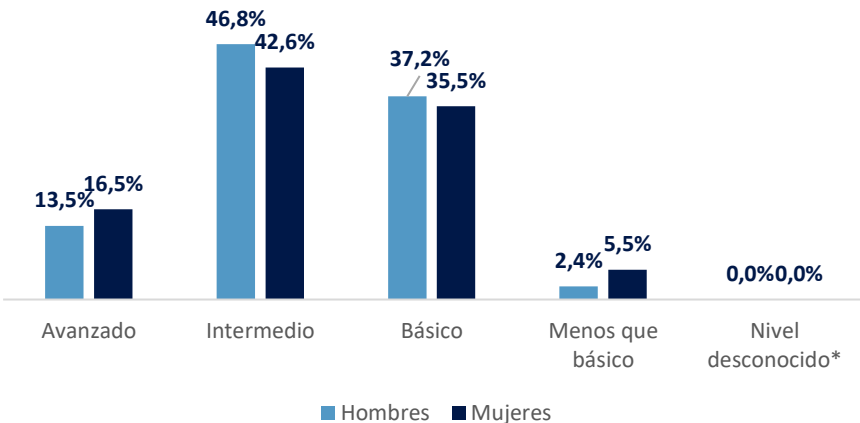
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
* “Nivel desconocido” se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Distribución de la población inactiva por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población parada por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	2.352	564	1.787
Intermedio	14.627	7.781	6.847
Básico	8.749	5.257	3.492
Menos que básico	532	183	349
Nivel desconocido*	0	0	0

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

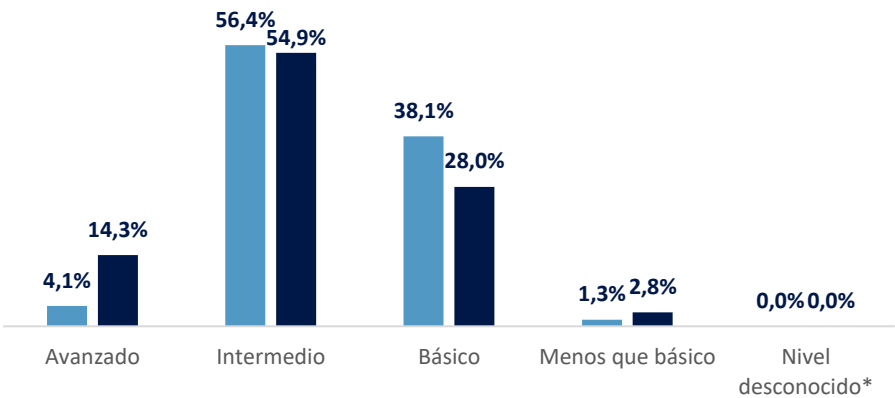
Población ocupada informal por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	4.390	1.854	2.536
Intermedio	11.015	6.306	4.709
Básico	50.879	27.244	23.635
Menos que básico	9.530	3.038	6.491
Nivel desconocido*	927	732	-

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

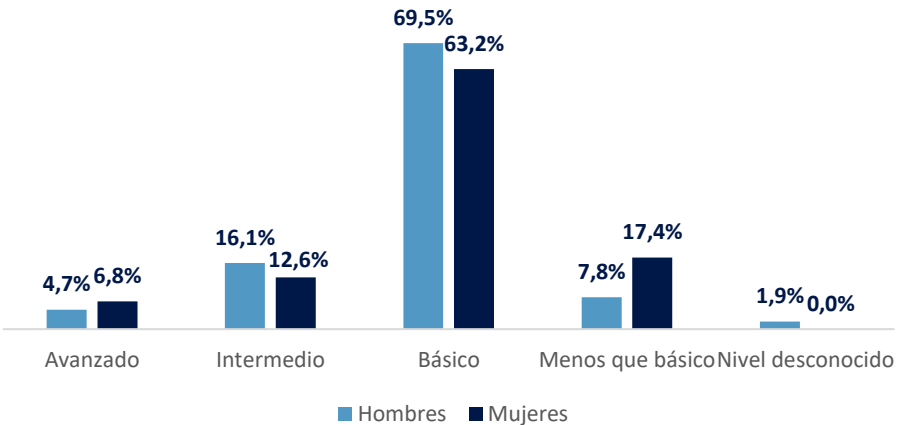
(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Distribución de la población parada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada informal por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población activa por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	32.976	16.177	16.798
Intermedio	107.341	61.835	45.509
Básico	83.980	48.271	35.704
Menos que básico	8.269	2.967	5.301
Nivel desconocido*	40	40	0
Total	232.596	129.285	103.304

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

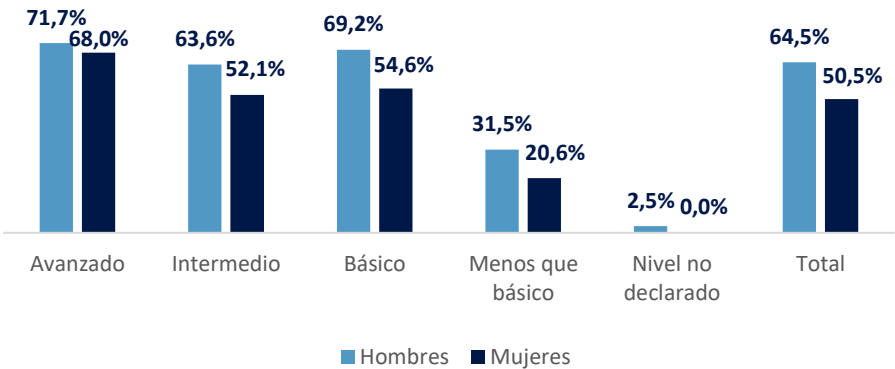
Población inactiva por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	14.288	6.392	7.898
Intermedio	77.189	35.328	41.858
Básico	51.253	21.535	29.723
Menos que básico	26.860	6.455	20.406
Nivel desconocido*	2.810	1.566	1.244
Total	172.411	71.281	101.137

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

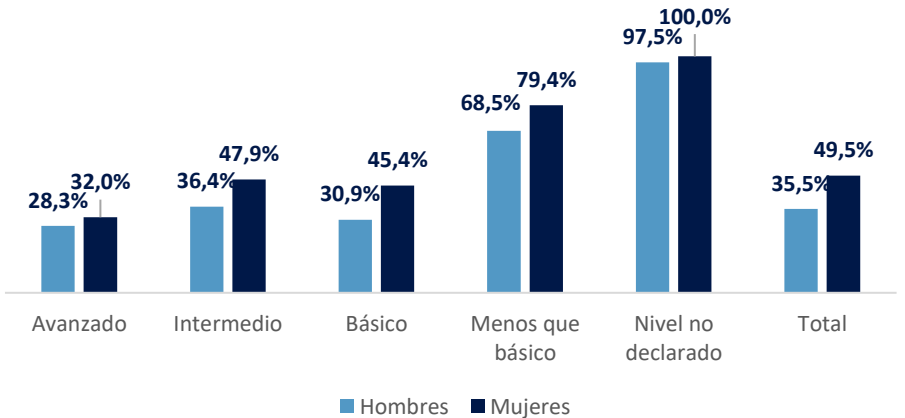
(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Tasa de actividad por nivel educativo y sexo (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de inactividad por nivel educativo y sexo (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población ocupada por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	30.624	15.612	15.012
Intermedio	92.715	54.055	38.660
Básico	75.228	43.015	32.214
Menos que básico	7.737	2.784	4.953
Nivel desconocido*	40	40	0
Total	206.344	115.506	90.838

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

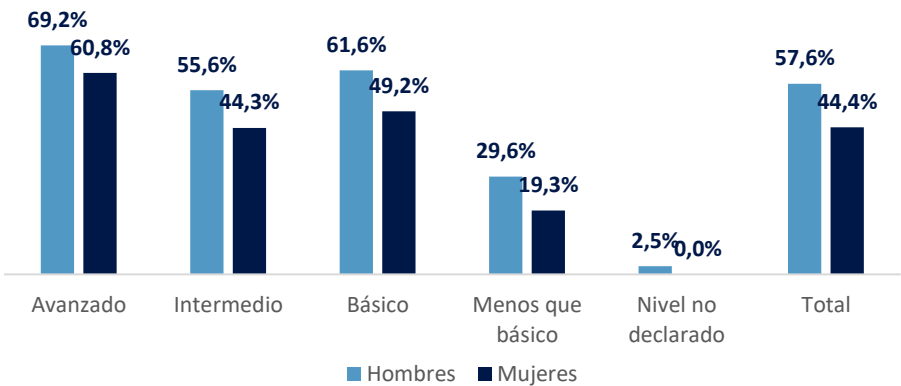
Población parada por nivel educativo y sexo (2019)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	30.624	15.612	15.012
Intermedio	92.715	54.055	38.660
Básico	75.228	43.015	32.214
Menos que básico	7.737	2.784	4.953
Nivel desconocido*	40	40	0
Total	206.344	115.506	90.838

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

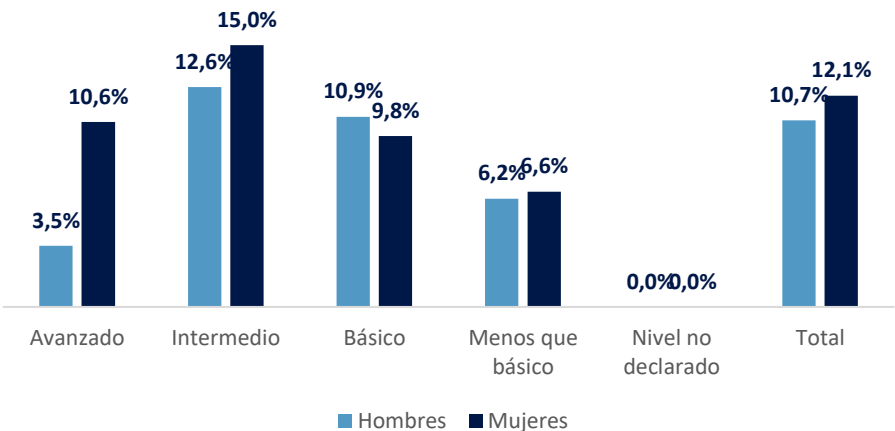
(*) "Nivel desconocido" se obtiene como la diferencia entre el total declarado y la suma de los niveles educativos informados.

Tasa de ocupación por nivel educativo y sexo (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y sexo (2019)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La composición de la **población en edad de trabajar** revela, en líneas generales, un **perfil educativo medio-alto**, si bien su estructura presenta notables diferencias por sexo. Se observa que la concentración en los niveles formativos más bajos es mayor en las mujeres, donde un 12,6% posee un nivel inferior al básico en comparación con el 4,7% de los hombres. Por el contrario, los hombres presentan una proporción superior en el nivel educativo intermedio (48,4% hombres vs. 42,7% mujeres) y básico (34,8% vs. 32,0%). Curiosamente, en el nivel avanzado la proporción de mujeres (12,1%) supera ligeramente a la de los hombres (11,3%), invirtiendo la tendencia observada en otros estratos.

Al analizar la **población activa** por nivel educativo se observa diferencias entre ambos sexos. La proporción de mujeres activas con un nivel avanzado (16,3%) es superior a la de los hombres (12,5%). Esta mayor presencia femenina también se observa en el nivel inferior al básico (5,1% mujeres frente a 2,3% hombres). La tendencia se invierte en los niveles intermedios, donde la participación masculina es mayor, tanto en el nivel intermedio (47,8% de hombres frente a 44,1% de mujeres) como en el nivel básico (37,3% frente a 34,6%), dibujando un panorama donde la participación femenina es más fuerte en los extremos de la cualificación. También se observa en la población inactiva por nivel educativa que tanto entre hombres como mujeres predominan el nivel intermedio (49,6% hombres y 41,4% mujeres) como básico (30,2% hombres y 29,4% mujeres).

La distribución de la **población ocupada** por nivel educativo refuerza estos patrones. La brecha en la alta cualificación a favor de las mujeres se acentúa, concretamente la proporción de mujeres ocupadas con formación avanzada asciende al 16,5% supera en tres puntos porcentuales a la de los hombres (13,5%). De igual manera, la proporción de mujeres ocupadas con un nivel “inferior al básico (5,5%) más que duplica a la de los hombres (2,4%),

Finalmente, el análisis de la población **parada** muestra cómo el desempleo afecta de manera distinta a hombres y mujeres según su formación. El desempleo golpea de forma desproporcionada a las mujeres con alta cualificación: el 14,3% de las mujeres paradas cuenta con un nivel "Avanzado", una cifra que más que triplica la de los hombres (4,1%). En cambio, en el nivel "Básico", la proporción de hombres desempleados (38,1%) supera en diez puntos a la de las mujeres (28,0%). En el nivel "Intermedio" las cifras son similares, aunque con una ligera mayoría masculina (56,4% hombres vs. 54,9% mujeres).

Un aspecto adicional es la composición de la **ocupación informal**, que revela dinámicas de género particulares. La mayor concentración para ambos sexos se encuentra en el nivel básico, aunque con una mayor proporción en los hombres (69,5%) frente a las mujeres (63,2%). Sin embargo, la brecha más significativa se observa en el nivel inferior al básico, donde la proporción de mujeres ocupadas de manera informal (17,4%) es más del doble que la de los hombres (7,8%), lo que indica una mayor vulnerabilidad de las mujeres con menor cualificación a la informalidad.

Finalmente analizando las diferentes tasas de participación en el mercado laboral predomina las brechas entre ambos géneros. Por un lado, la **tasa de actividad** nacional que asciende a 57,43% es superada por los hombres en más de 7 p.p (64,46%) mientras es superior a la femenina en esos mismos 7 p.p. (50,53%). Dicha diferencia a favor de la población masculina se mantiene en todos los niveles educativos. Del mismo modo la **tasa de inactividad masculina** asciende a 35,5% siendo superada por la tasa de las mujeres que se cifra en el 49,5%. También en esta tasa, la situación de las mujeres es menos favorable, puesto que la misma es siempre más elevada que la de los hombres para todos los niveles educativos. Finalmente, **la tasa de ocupación** de las mujeres se sitúa en el 44,4% siendo inferior a la media nacional y ampliamente superada por la tasa de ocupación de los hombres (57,6). Tasa de ocupación masculina que vuelve a superar a la femenina en todos los niveles educativos. Mientras **la tasa de paro** femenina (12,1%) superior a la media (11,29%) y a la tasa de paro masculina (10,7%). Dicha tasa es superior en todos los niveles educativos, especialmente entre el nivel avanzado.



**República de Costa de
Marfil**

Población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	105.524	59.176	46.349
Intermedio	329.094	157.774	171.321
Básico	436.586	202.304	234.282
Menos que básico	523.589	224.778	298.812
Nivel desconocido	6.629	4.154	2.476

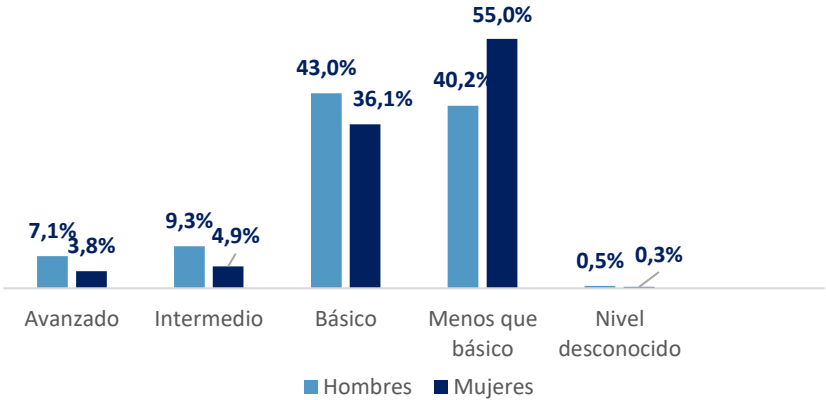
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y por sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	693.614	464.638	228.975
Intermedio	814.856	577.055	237.799
Básico	3.965.393	2.326.070	1.639.328
Menos que básico	6.326.962	2.925.412	3.401.594
Nivel desconocido	58.840	38.214	20.627

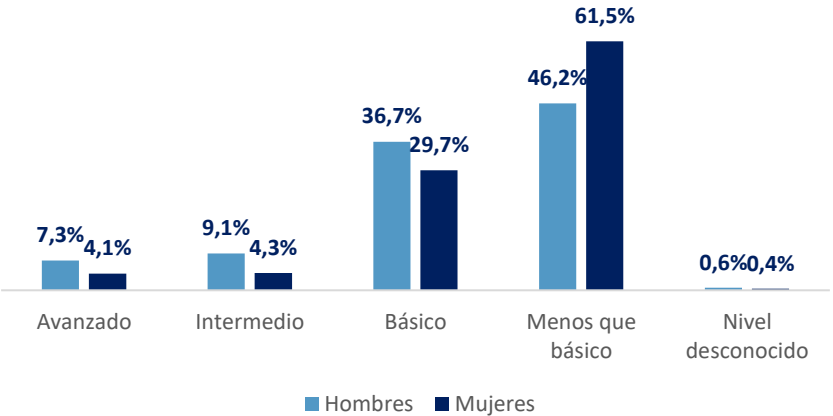
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población activa por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por nivel educativo y sexos (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	246.854	127.854	119.000
Intermedio	411.007	198.380	212.630
Básico	2.989.485	1.276.330	1.713.150
Menos que básico	2.146.043	445.228	1.700.772
Nivel desconocido	8.691	3.797	4.893

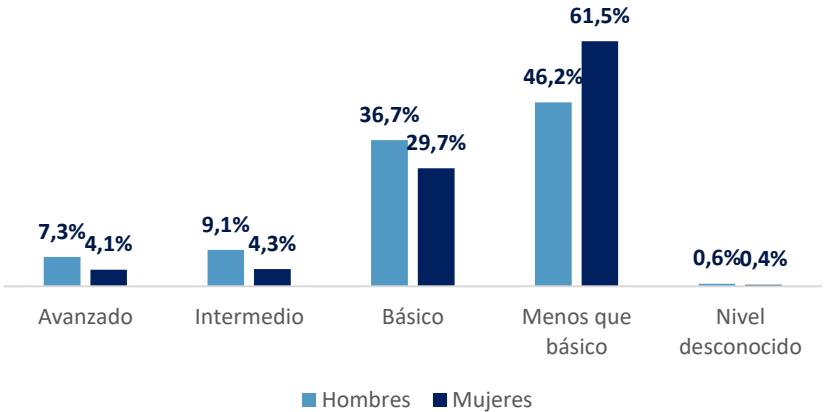
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	620.718	435.381	185.337
Intermedio	763.914	546.658	217.256
Básico	3.877.070	2.283.286	1.593.784
Menos que básico	6.266.560	2.896.474	3.370.086
Nivel desconocido	57.463	36.836	20.626

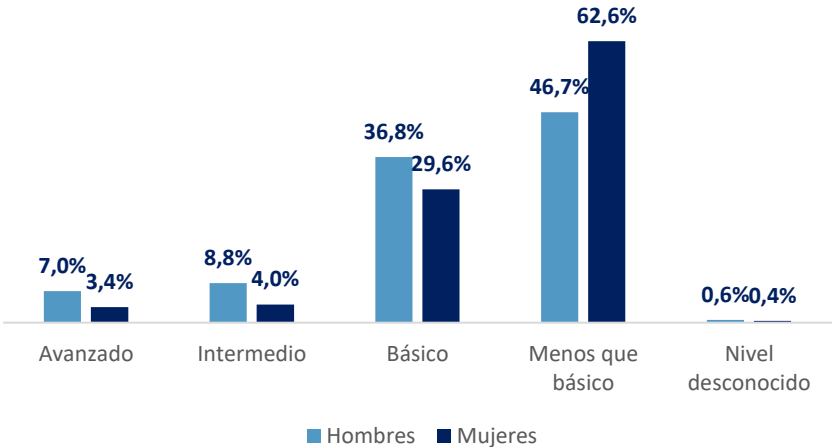
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población inactiva por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y sexo



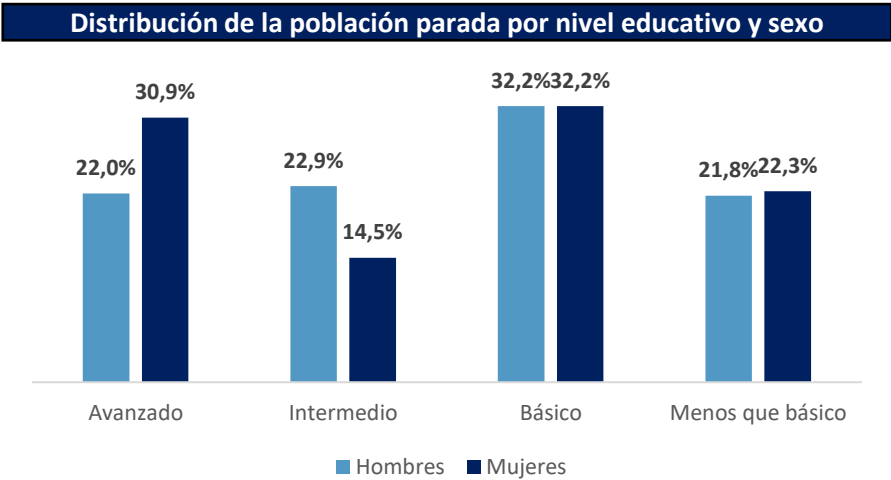
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo y sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	72.898	29.260	43.639
Intermedio	50.940	30.396	20.545
Básico	88.331	42.792	45.539
Menos que básico	60.424	28.937	31.486
Total	273.971	132.762	141.209

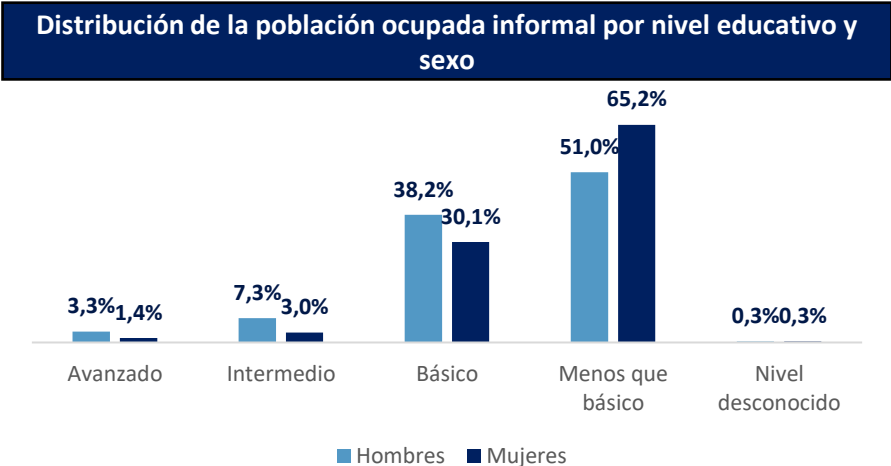
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada informal por nivel educativo y sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	251.648	180.502	71.146
Intermedio	556.410	401.932	154.477
Básico	3.662.006	2.114.113	1.547.894
Menos que básico	6.172.332	2.820.000	3.352.332
Nivel desconocido	30.911	14.900	16.012

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres
Avanzado	33.485	26.050
Intermedio	76.486	66.800
Básico	97.201	103.311
Menos que básico	116.098	144.936
Nivel desconocido	1.292	712
Total	324.559	341.804

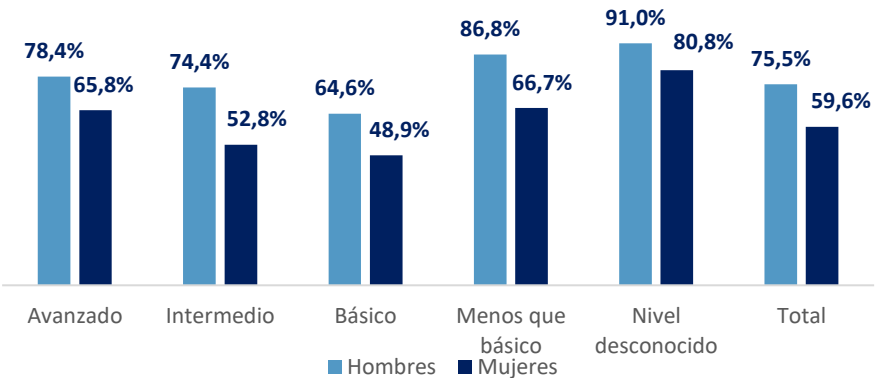
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres
Avanzado	127.854	119.000
Intermedio	198.380	212.630
Básico	1.276.330	1.713.150
Menos que básico	445.228	1.700.772
Nivel desconocido	3.797	4.893
Total	2.051.566	3.750.478

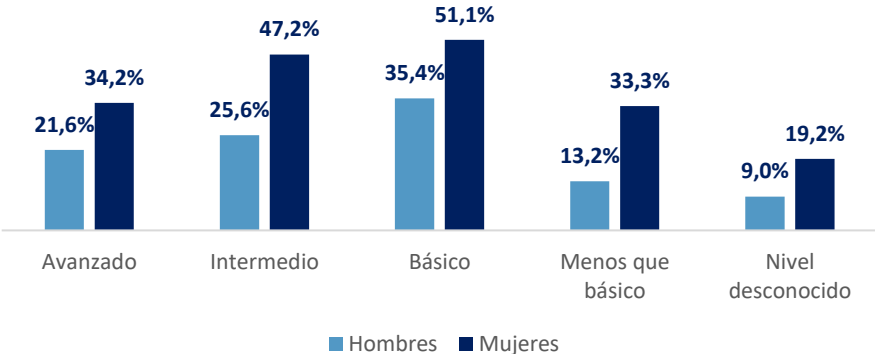
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de actividad por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de inactividad por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres
Avanzado	435.381	185.337
Intermedio	546.658	217.256
Básico	2.283.286	1.593.784
Menos que básico	2.896.474	3.370.086
Nivel desconocido	36.836	20.626
Total	6.198.635	5.387.089

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

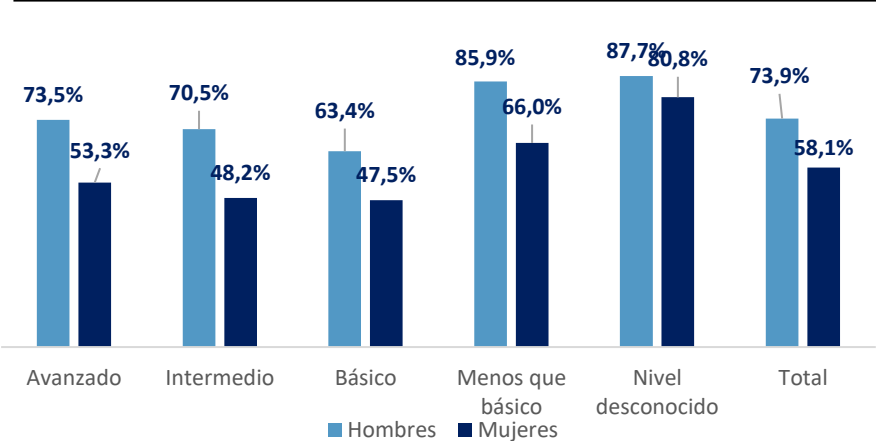
Población parada por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres
Avanzado	29.260	43.639
Intermedio	30.396	20.545
Básico	42.792	45.539
Menos que básico	28.937	31.486
Nivel desconocido	0	0
Total	131.385	141.209

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

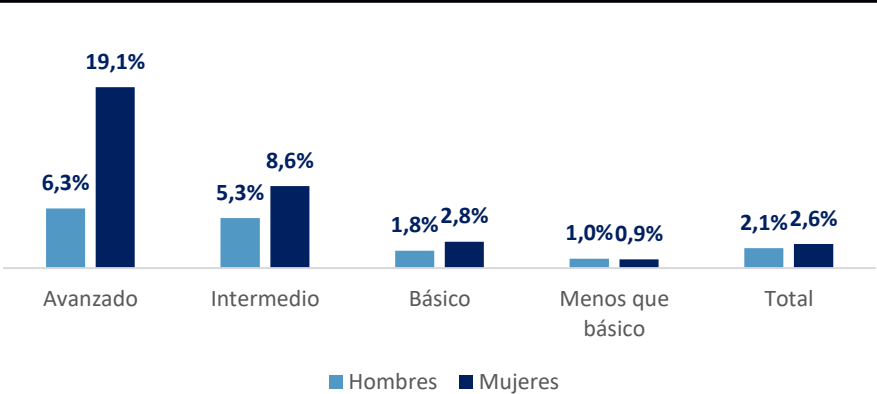
Nota: Los datos presentados provienen de la Encuesta sobre las Condiciones de Vida en los Hogares (EIGH) de 2022. No se incluyó la categoría "**Nivel desconocido**" ya que no se disponía de datos fiables para la población parada.

Tasa de ocupación por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Analizando la estructura educativa de la **población en edad de trabajar por sexo** en Costa de Marfil se observa una concentración, de la cualificación igual o inferior al nivel básico, tanto en hombres (83,2%) como en mujeres (91,1%). Mientras la formación avanzada como intermedia tiene una mayor presencia en hombres (16,4%) que en mujeres (8,7%).

Al analizar la **población activa**, la estructura por nivel educativo se observa nuevamente la concentración en el nivel educativo inferior o igual al básico, pero ligeramente superior entre mujeres (91,2%) que entre hombres (82,9%). La tendencia se invierte en los niveles superiores, donde la participación masculina es mayor en el nivel avanzado (7,3% de hombres frente a 4,1% de mujeres) y en el intermedio (9,1% frente a 4,3%). Profundizando en el nivel de actividad se observa que la tasa es en términos generales superior en los hombres (75,5%) que en las mujeres (59,6%), pero también es superior en todos los niveles educativos. Especialmente reseñable es la diferencia en más de 20 p.p. de participación de los hombres (74,4%) frente a las mujeres (52,8%).

Por otro lado, la **población inactiva** que asciende a 5,8 millones de euros se concentra especialmente entre las mujeres que supone el 65% del total frente al 35% de los hombres. Entre la población inactiva domina también el nivel educativo inferior o igual al básico, pero con una mayor concentración entre las mujeres (91,2%) que entre los hombres (82,9%). Mientras en los hombres el nivel avanzado (7,3%) es superior al de las mujeres (4,1%). La tasa de inactividad es claramente superior en las mujeres que entre los hombres con carácter general como para todos los niveles educativos. Si bien dicha inactividad se reduce con el nivel educativo es relativamente alta ya que en el nivel educativo avanzado las mujeres presentan una tasa de inactividad del 34,2% y los hombres del 21,6%.

La distribución de la **población ocupada** por nivel educativo y sexo refuerza los patrones de la población activa. La brecha en la baja cualificación se acentúa. Así la proporción de mujeres ocupadas con un nivel educativo inferior al básico (62,6%) es muy superior a la de los hombres (46,7%). Por el contrario, los hombres ocupados superan a las mujeres en el nivel avanzado (7,0% vs. 3,4%, respectivamente) e intermedio (8,8% vs. 4,0%, respectivamente), lo que indica que, al acceder al empleo, las mujeres tienen una representación mayor en el extremo inferior del espectro educativo. La tasa de ocupación masculina (73,9%) es prácticamente 15 p.p. superior a la de las mujeres (58,1%) y es superior en todos los niveles educativos, siendo destacable el diferencial en el nivel avanzado e intermedio.

El análisis de la **población parada** por nivel educativo y sexo muestra una presencia muy equilibrada entre el nivel educativo igual o inferior al básico (54,5% de las mujeres y 54% de los hombres) como nivel avanzado e intermedio (45,4% mujeres y 45%). No obstante, se observa un mayor número de mujeres paradas con nivel educativo avanzado (30,9% mujeres vs 22% hombres). Mientras la tasa de paro es relativamente baja a nivel nacional tanto para hombres (2,1%) como para mujeres (2,6%), pero es superior en todos los niveles educativos en las mujeres. Especialmente reseñable son las elevadas tasas en los niveles educativos avanzado (19,1% mujeres vs 6,3% hombres) y el nivel intermedio (8,6% hombres y 5,3% en mujeres).

Un aspecto adicional es la **composición del empleo informal**, que revela dinámicas de género particulares. La mayor concentración para ambos sexos se encuentra en el nivel educativo inferior al básico, siendo significativamente mayor en las mujeres (65,2%) que en los hombres (51,0%). En los niveles educativos superiores, la presencia en el empleo informal disminuye para ambos, pero la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.



República de Gambia

Población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	105.524	59.176	46.349
Intermedio	329.094	157.774	171.321
Básico	436.586	202.304	234.282
Menos que básico	523.589	224.778	298.812
Nivel desconocido	6.629	4.154	2.476

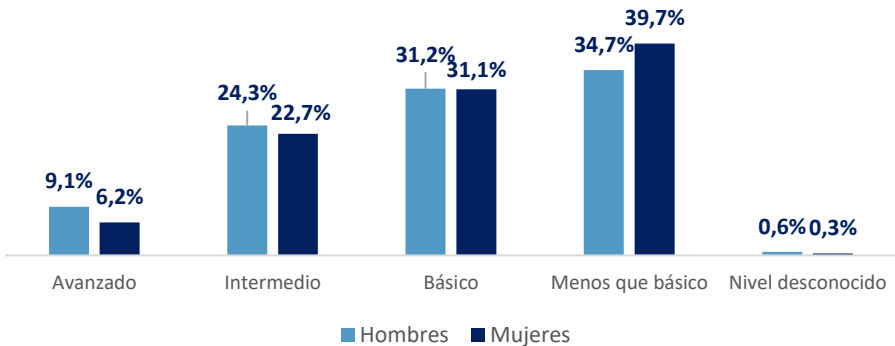
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y por sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	59.533	33.485	26.050
Intermedio	143.284	76.486	66.800
Básico	200.511	97.201	103.311
Menos que básico	261.030	116.098	144.936
Nivel desconocido	2.003	1.292	712

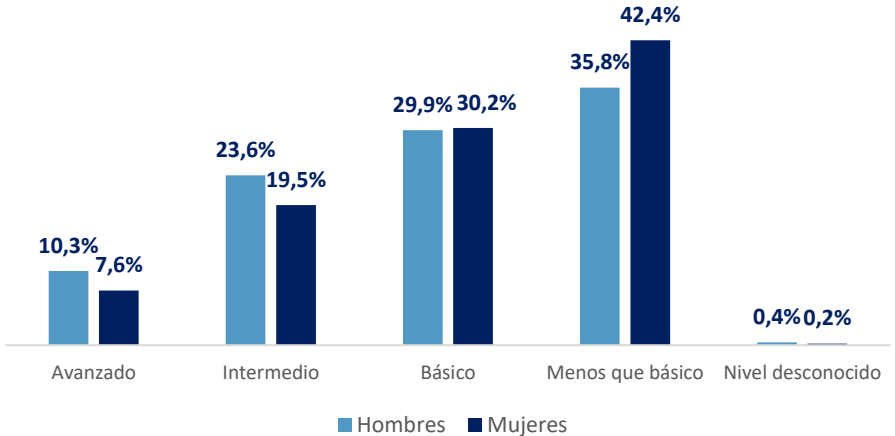
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población activa por nivel educativo y por sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	45.991	25.691	20.299
Intermedio	185.810	81.288	104.521
Básico	236.075	105.103	130.971
Menos que básico	262.559	108.680	153.876
Nivel desconocido	4.626	2.862	1.764

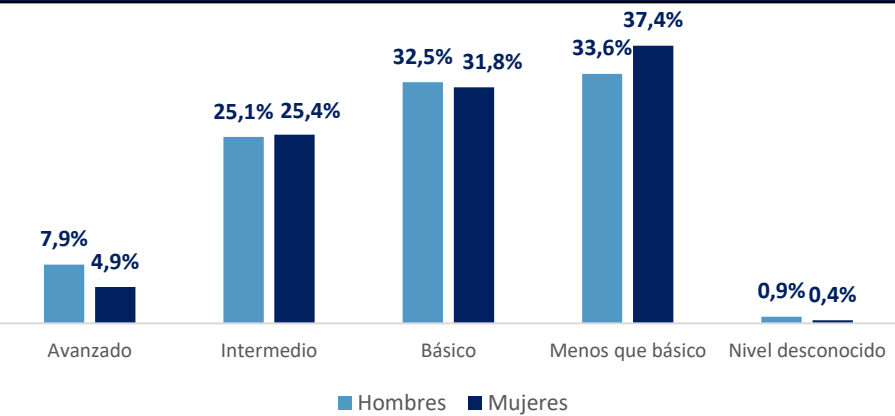
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	53.149	30.620	22.529
Intermedio	126.944	68.016	58.928
Básico	187.549	90.170	97.380
Menos que básico	253.677	111.290	142.388
Nivel desconocido	1.874	1.162	712

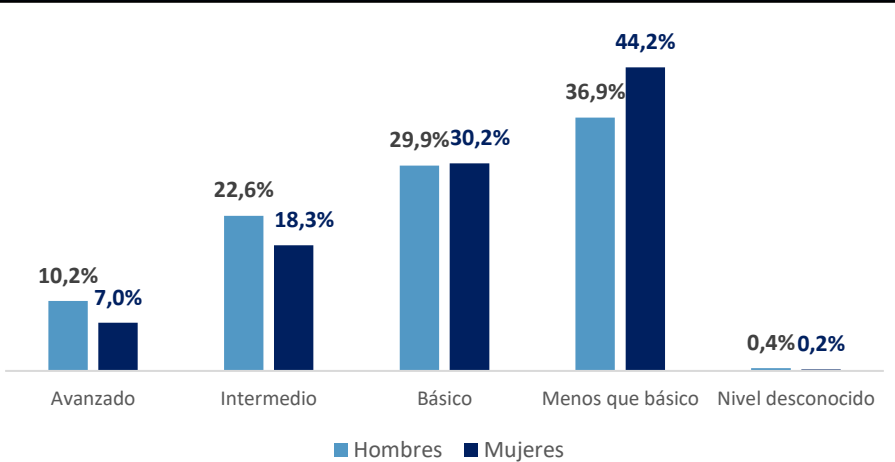
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población inactiva por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	6.385	2.865	3.520
Intermedio	16.341	8.470	7.871
Básico	12.963	7.031	5.932
Menos que básico	7.354	4.808	2.547
Nivel desconocido	0	0	0

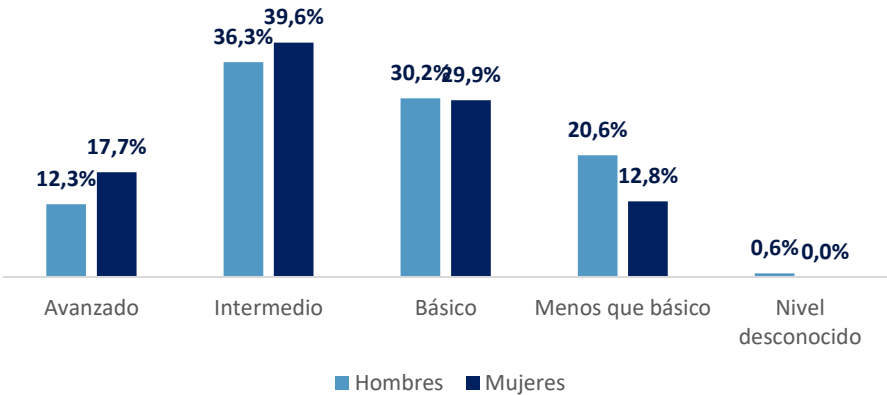
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada informal por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	17.555	10.912	6.643
Intermedio	99.570	49.033	50.538
Básico	168.863	77.185	91.678
Menos que básico	236.721	98.310	138.411
Nivel desconocido	1.601	890	712

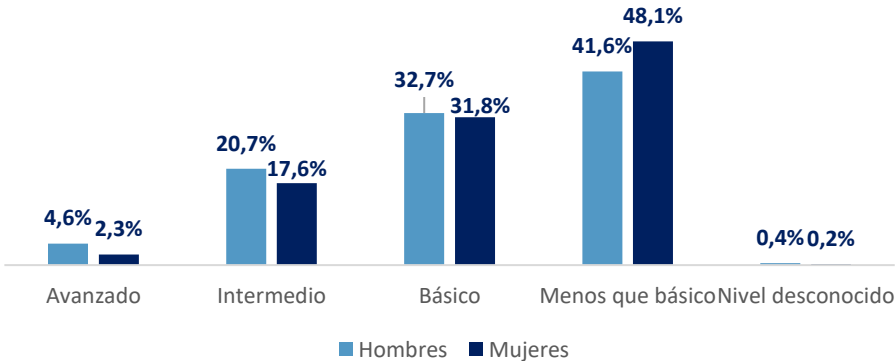
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población para por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	59.535	33.485	26.050
Intermedio	143.286	76.486	66.800
Básico	200.512	97.201	103.311
Menos que básico	261.034	116.098	144.936
Nivel desconocido	2.004	1292	712

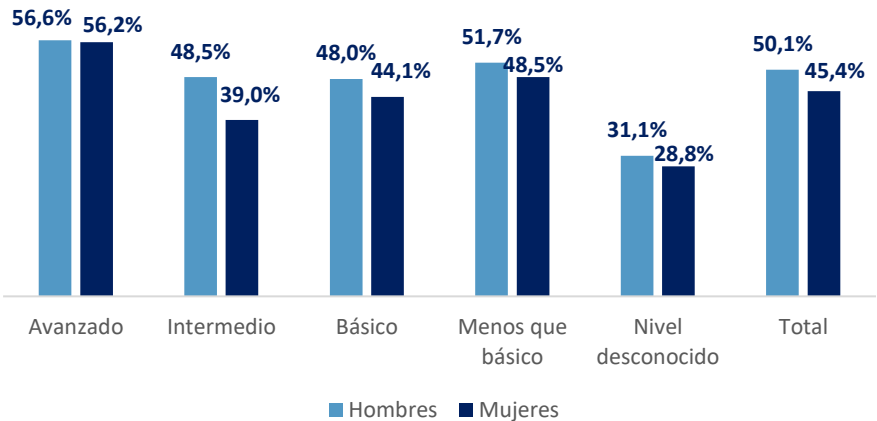
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	45.990	25.691	20.299
Intermedio	185.809	81.288	104.521
Básico	236.074	105.103	130.971
Menos que básico	262.556	108.680	153.876
Nivel desconocido	4.626	2.862	1.764

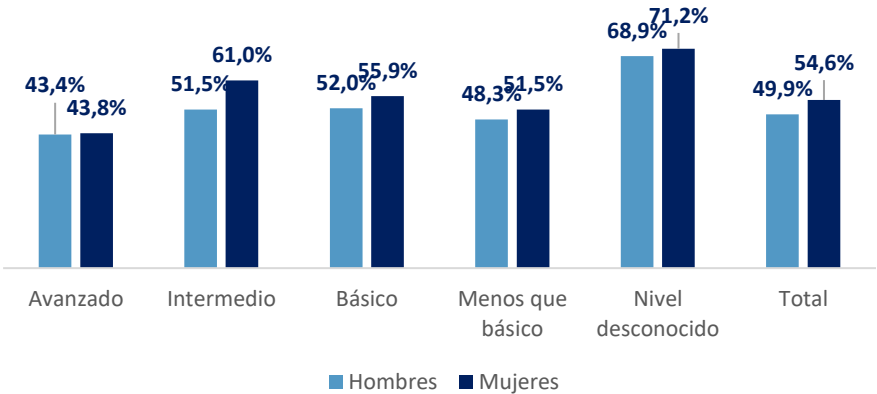
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de actividad por nivel educativo y sexo (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de inactividad por nivel educativo y sexo (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	53.149	30.620	22.529
Intermedio	126.944	68.016	58.928
Básico	187.550	90.170	97.380
Menos que básico	253.678	111.290	142.388
Nivel desconocido	1.874	1.162	712

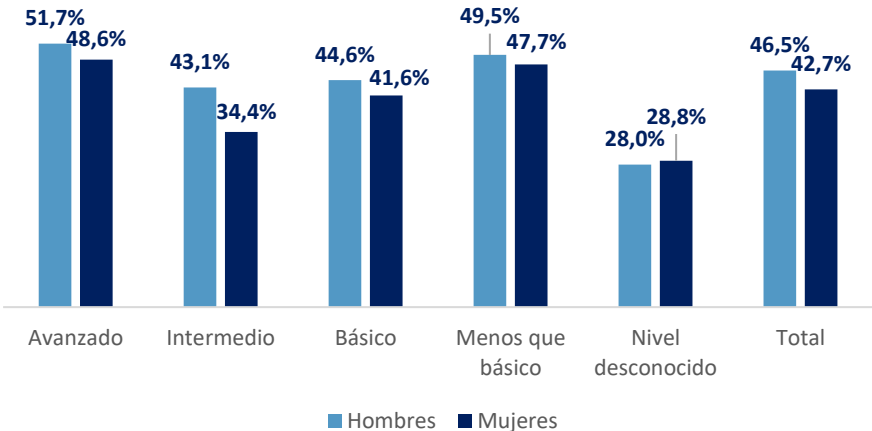
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2023)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	6.385	2.865	3.520
Intermedio	16.341	8.470	7.871
Básico	12.963	7.031	5.932
Menos que básico	7.355	4.808	2.547
Nivel desconocido	0	0	0

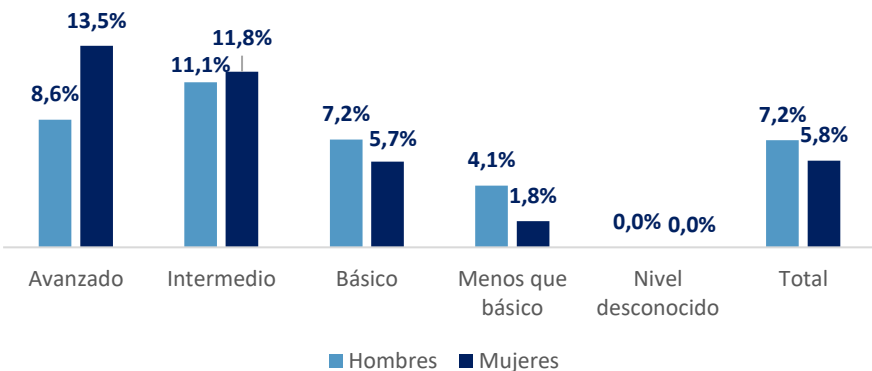
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo y sexo (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y sexo (2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La composición de la **población en edad de trabajar** por nivel educativo muestra una concentración en el nivel educativo inferior al básico tanto en hombres (34,7%) como en mujeres (39,7%), aunque es 5 puntos porcentuales superiores en mujeres que en hombres. Por el contrario, la población en edad de trabajar masculina presenta una mayor proporción superior en los niveles educativos avanzados (9,1% hombres vs. 6,2% mujeres) e intermedio (24,3% vs. 22,7%).

Al analizar la **población activa**, la estructura por nivel educativo presenta diferencias de género significativas. Entre las mujeres activas predomina el nivel educativo inferior al básico (42,4%), seguido del básico (30,02%). Esto significa que de cada 10 mujeres activas 7 tiene un nivel educativo igual o inferior al básico, mientras entre los hombres estos dos niveles educativos suponen algo más del 65%. Finalmente, entre los hombres tiene un peso más significativo el nivel avanzado (10,3% de hombres frente a 7,6% de mujeres) y el intermedio (23,6% frente a 19,5%).

De otro lado la **población inactiva** que asciende a 735.061 personas, que conlleva una tasa de inactividad de 52,5%. De esta población inactiva, el 56% son mujeres y el 44% restantes hombres.

La distribución de la **población ocupada** por nivel educativo presenta una distribución muy similar a la población activa. Entre las mujeres aumenta el peso de la baja formación puesto que el 74,4% de las mujeres ocupadas tienen un nivel educativo igual o inferior al básico, mientras los hombres el peso se cifra en 68,8%. Por el contrario, la importancia del nivel educativo avanzado entre los hombres (10,2%) supera al de las mujeres (7%), lo mismo ocurre en el intermedio (22,6% vs. 18,3%).

En la **población parada**, predomina el nivel educativo intermedio tanto entre hombres (36,3%) como entre mujeres (39,6%) seguido del nivel educativo básico que es muy similar entre ambos sexos (30,2% entre hombres y 29,9% entre mujeres). Pese a estas similitudes se observa diferencia entre los niveles educativos extremos. Concretamente entre las mujeres en paro el nivel educativo avanzado representa 17,7% frente al 12,3% de los hombres. Mientras entre los hombres tiene un peso significativo el nivel educativo inferior al básico (20,6%) frente al de las mujeres (12,8%).

Un aspecto adicional es la **composición del empleo informal**, que revela dinámicas de género particulares. La mayor concentración de ocupados informales se produce en el nivel inferior al básico (48,1% para los hombres y el 41,6% para las mujeres) y en el nivel básico (32,7% para hombres y 31,8% para mujeres). Mientras en los niveles educativos superiores, la presencia en el empleo informal disminuye para ambos, pero la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.

Al analizar las **tasas de actividad** y su contraparte, la **inactividad**, se ofrece una visión clara de la participación diferencial en el mercado laboral. La tasa de actividad masculina es superior a la femenina en todos los niveles educativos. La mayor diferencia en la participación en el mercado laboral se produce en el nivel intermedio (48,5% hombres y 39% mujeres). Como reflejo directo, la inactividad femenina es más elevada en general, en todos los niveles educativos, destacando en el nivel intermedio donde la tasa de las mujeres (61,0%) supera en casi diez puntos a la masculina (51,5%), lo que sugiere la existencia de barreras que limitan su incorporación.

En cuanto a la **tasa de ocupación**, se confirma la ventaja masculina en la materialización del empleo puesto que dicha tasa es más elevada entre los hombres (46,5%) que las mujeres (42,7%) con carácter general. Pero también dicha tasa de ocupación masculina es superior a la femenina para cualquier nivel educativo siendo especialmente llamativa el diferencial en el nivel intermedio donde los hombres (43,1%) presentan una ventaja frente a las mujeres (34,4%) de cerca de 9 puntos porcentuales.

Finalmente, respecto a la **tasa de paro**, son los hombres quienes presenta mayor nivel de paro (7,2%) respecto a las mujeres (5,8%) con carácter general. Pero dicho mayor peso por nivel educativo se concentra en los niveles formativos bajos como son el nivel inferior al básico (4,1% hombres frente al 1,8% de mujeres) y básico (7,2% hombres y 5,7% mujeres). Mientras en los niveles formativos más elevados, el paro es más alto entre las mujeres (8,6%) que entre los hombres (14,5%) en el nivel educativo avanzado como en el nivel educativo intermedio (11,1% hombres vs 11,8% mujeres).



República de Ghana



Población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	1.513.718	855.127	658.592
Intermedio	3.095.615	1.599.551	1.496.064
Básico	8.714.894	3.940.905	4.773.989
Menos que básico	4.886.941	1.684.848	3.202.093
Nivel desconocido	694.568	353.123	341.445

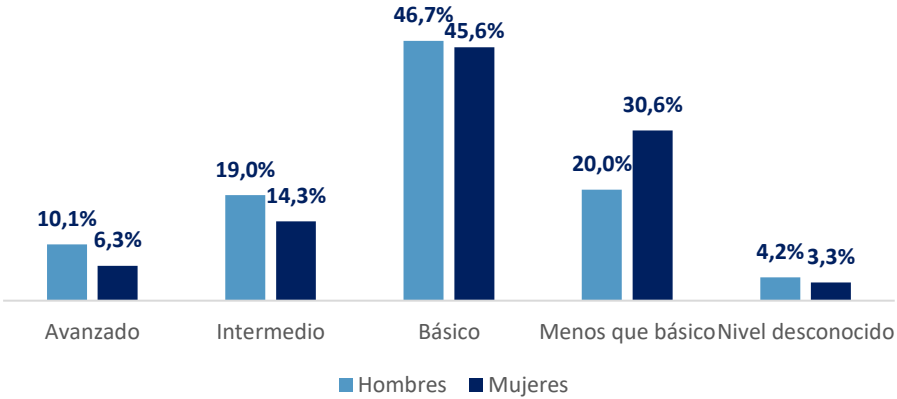
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	904.689	546.418	358.281
Intermedio	1.986.147	1.082.048	904.101
Básico	5.243.229	2.411.400	2.831.835
Menos que básico	3.424.964	1.235.903	2.189.047
Nivel desconocido	462.152	244.439	217.712

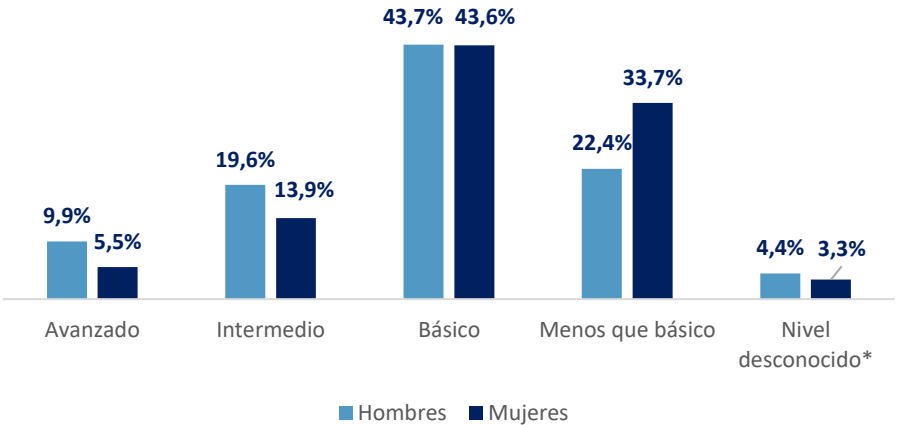
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población activa por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población inactiva por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	609.029	308.709	300.311
Intermedio	1.109.468	517.503	591.963
Básico	3.471.665	1.529.505	1.942.154
Menos que básico	1.461.977	448.945	1.013.046
Nivel desconocido	232.416	108.684	123.733

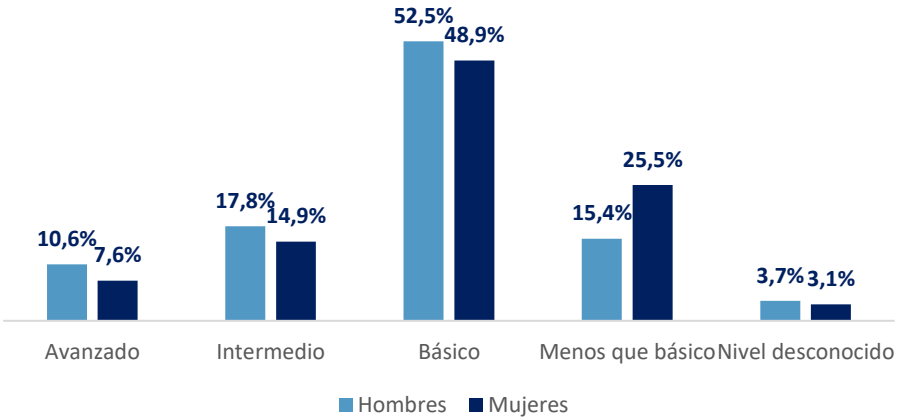
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	858.701	522.809	335.892
Intermedio	1.867.001	1.024.489	842.512
Básico	5.129.649	2.369.207	2.760.442
Menos que básico	3.374.993	1.224.195	2.150.799
Nivel desconocido	445.795	237.529	208.267

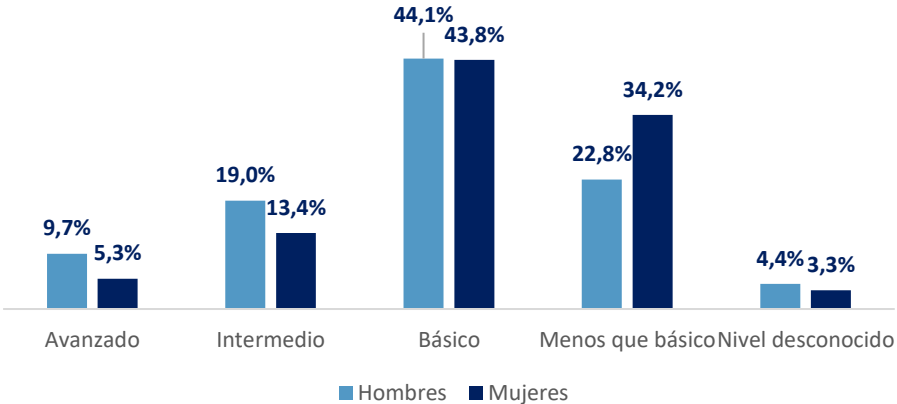
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de población inactiva por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población parada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	45.996	23.606	22.390
Intermedio	119.158	57.561	61.596
Básico	113.584	42.206	71.378
Menos que básico	49.967	11.717	38.249
Nivel desconocido	16.356	6.910	9.447

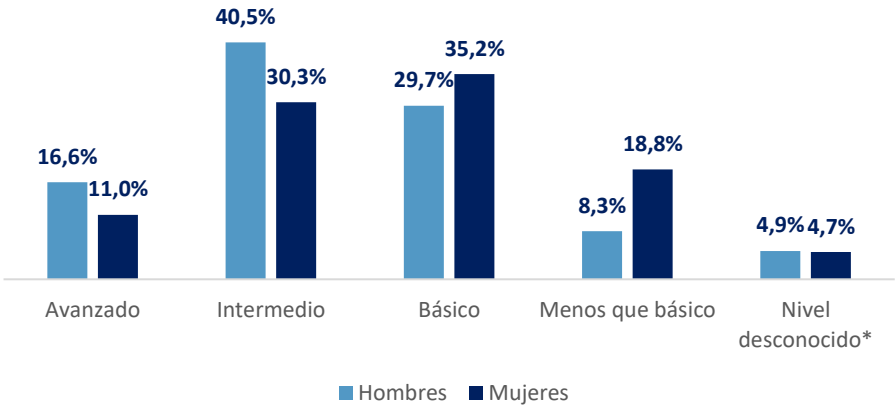
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada informal por nivel educativo y sexo (2015)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	171.752	131.774	39.978
Intermedio	887.647	518.667	368.980
Básico	2.100.169	1.078.660	1.021.509
Menos que básico	3.747.943	1.459.815	2.288.128

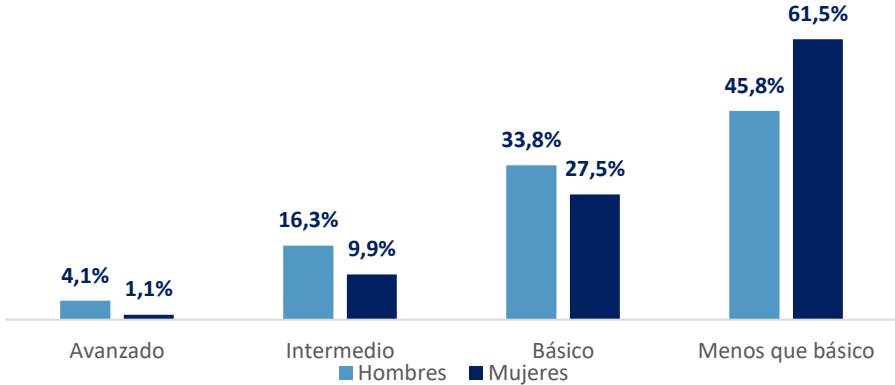
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población parada por nivel educativo y paro



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

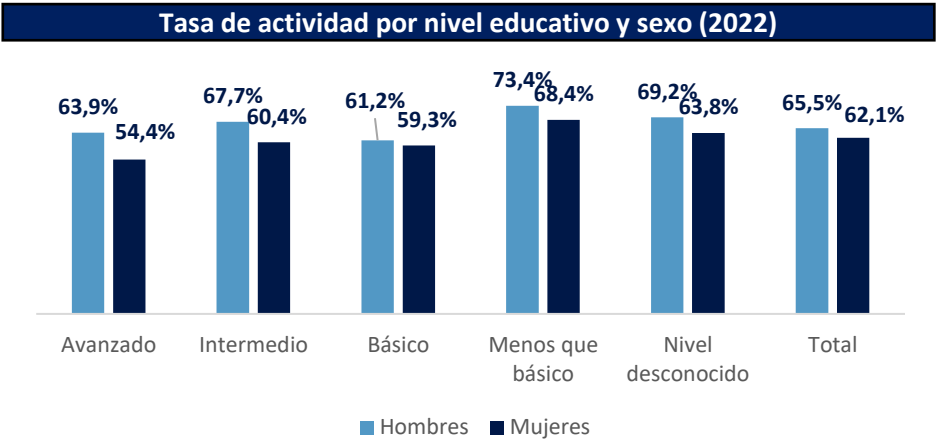


Población activa por nivel educativo y sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	904.699	546.418	358.281
Intermedio	1.986.149	1.082.048	904.101
Básico	5.243.235	2.411.400	2.831.835
Menos que básico	3.424.950	1.235.903	2.189.047
Nivel desconocido	462.151	244.439	217.712
Total	12.021.189	5.520.267	6.500.922

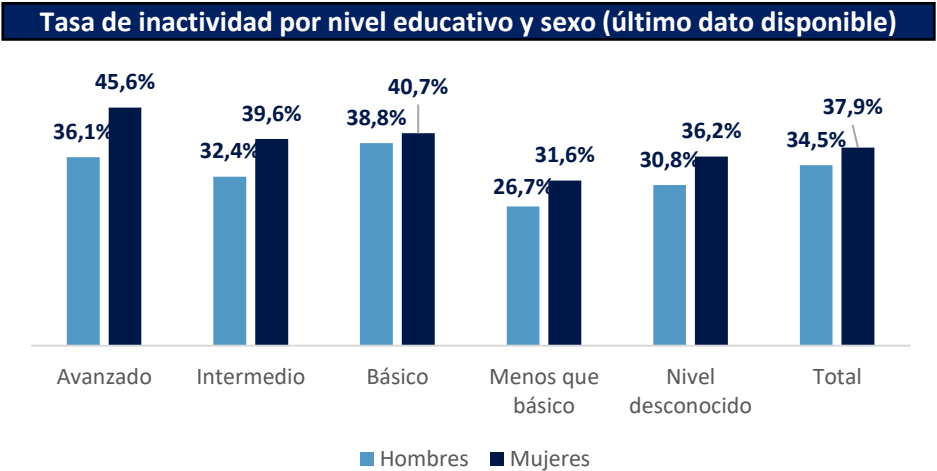
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por nivel educativo y sexo (2022)			
	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	609.020	308.709	300.311
Intermedio	1.109.466	517.503	591.963
Básico	3.471.659	1.529.505	1.942.154
Menos que básico	1.461.991	448.945	1.013.046
Nivel desconocido	232.417	108.684	123.733
Total	6.884.548	2.913.287	3.971.261

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población ocupada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	858.701	522.809	335.892
Intermedio	1.867.001	1.024.489	842.512
Básico	5.129.649	2.369.207	2.760.442
Menos que básico	3.374.994	1.224.195	2.150.799
Nivel desconocido	445.796	237.529	208.267
Total	11.676.139	5.378.228	6.297.911

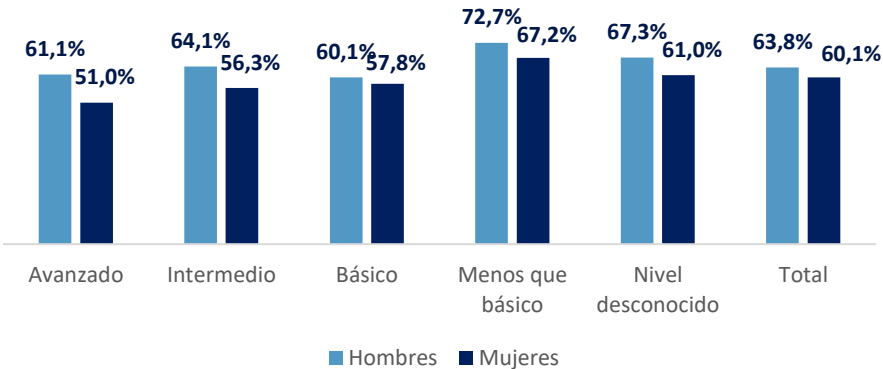
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	858.701	522.809	335.892
Intermedio	1.867.001	1.024.489	842.512
Básico	5.129.649	2.369.207	2.760.442
Menos que básico	3.374.994	1.224.195	2.150.799
Nivel desconocido	445.796	237.529	208.267
Total	11.676.139	5.378.228	6.297.911

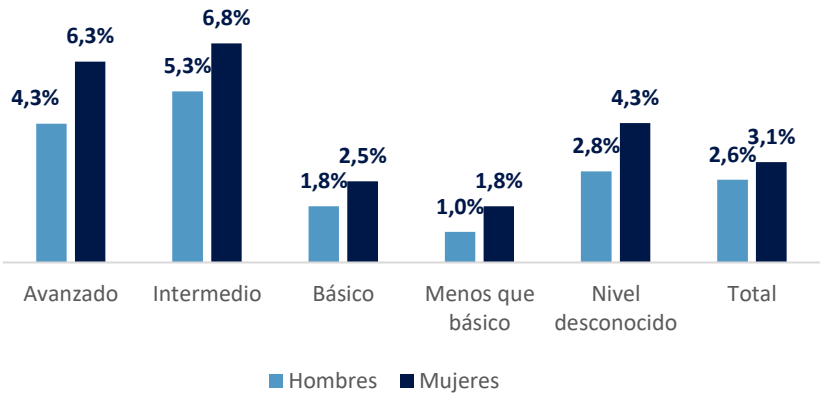
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La **población en edad de trabajar** en Ghana asciende a 18,9 millones de personas, de las cuales el 55,39% son mujeres y el 44,61% son hombres. En ambos sexos, predomina el nivel formativo básico, concretamente el 46,7% de los hombres y el 45,6% de las mujeres. No obstante, entre los hombres el peso de los niveles educativos superiores es mayor que al de las mujeres tanto en el avanzado (10,1% hombres y 6,3% mujeres) como el intermedio (19% hombres y 14,3% mujeres).

La población activa de Ghana se estima en 12 millones de personas, de las cuales el 54,07% son mujeres y el 45,92% son hombres. Al analizar el nivel educativo de la **población activa** por sexo, vuelve a mostrarse con claridad las diferencias entre sexos. Nuevamente vuelve a predominar el nivel básico tanto en hombres (43,7%) como entre mujeres (43,6%). En los niveles educativos superiores, el peso es mayor entre hombres que entre mujeres. Concretamente entre los hombres el nivel avanzado representa el 9,9% y en el nivel intermedio el 19,6% frente al 5,5% y 13,9% respectivamente para las mujeres. Por otro lado, analizando la **tasa de actividad** por nivel educativo y sexo, se observa una mayor participación en el mercado laboral de los hombres en todos los niveles educativos siendo la diferencia creciente por nivel educativo. Así mientras en el nivel básico la tasa de actividad es del 61,2% para hombres y el 59,3% para mujeres, en el nivel avanzado, la tasa de actividad se sitúa en el 63,9% para hombres y el 54,5% para mujeres.

Mientras la **población inactiva** asciende a 6,88 millones de personas, de las cuales 57,68% son mujeres y 42,32% son hombres. Realizando un análisis del nivel educativo por sexos, se observa la concentración tanto en hombres como en mujeres en el nivel básico (52,5% y 48,9% respectivamente). Pero nuevamente se observa un peso superior entre la población inactiva de los hombres de niveles educativos superiores como el nivel avanzado (10,6% hombres y 7,6% mujeres) y nivel intermedio (17,8% hombres y 14,9% mujeres). Examinando la tasa de inactividad por nivel educativo y sexo, se observa una mayor inactividad entre mujeres que entre hombres. Inactividad que crece con el nivel educativo entre las mujeres y que además marca mayores diferencias con los hombres.

Analizando la estructura de la **población ocupada** por nivel educativo y sexo se observa que en ambos colectivos predomina el nivel básico (44,1% hombres y 43,8% mujeres). No obstante, entre las mujeres tiene un mayor peso la formación menor a la básica (22,8% hombres y 34,2% mujeres), mientras entre hombres tiene una mayor relevancia el nivel avanzado (9,7% hombres y 5,3% mujeres) y nivel intermedio (19% y 13,4%). Completando el análisis con el estudio de la tasa de ocupación, se confirma la mayor ocupación del sexo masculino en todos los niveles educativos y con diferencias creciente a medida que aumenta la formación, concretamente alcanza su mayor diferencial en el nivel educativo avanzado donde la tasa de ocupación de los hombres (61,1%) supera en diez puntos a la de las mujeres (51,0%).

El análisis de la **población parada** muestra cómo el desempleo afecta de manera distinta a hombres y mujeres según su formación. El peso de la cualificación media y alta es superior entre parados del sexo masculino que entre el sexo femenino. Concretamente el peso de los parados con nivel educativo avanzado representa el 16,6% superando el 11,0% que representa entre las mujeres, y la diferencia es aún mayor en el nivel intermedio (40,5% hombres vs. 30,3% mujeres). En cambio, en los niveles educativos más bajos, la participación en el colectivo femenino es superior al masculino, concretamente el 18,8% mujeres paradas tiene un nivel básico frente al 8,3% de los hombres. Con carácter general la tasa de paro es superior entre las mujeres cualquiera que sea el nivel educativo, siendo nuevamente creciente con el aumento de la formación.

Un aspecto adicional es la **composición del empleo informal**, que revela dinámicas de género particulares. La mayor concentración para ambos sexos se encuentra en el nivel educativo inferior al básico siendo significativamente mayor en las mujeres (61,5%) que en los hombres (45,8%). Esta brecha indica una mayor vulnerabilidad de las mujeres con menor cualificación a la informalidad. En los niveles educativos superiores, la presencia en el empleo informal disminuye para ambos, pero la participación en el colectivo de los hombres es mayor que la participación que tiene para las mujeres.



**República de Guinea
Bissau**



Población en edad de trabajar por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	45.463	28.979	16.484
Intermedio	96.820	60.042	36.778
Básico	488.025	265.225	222.800
Menos que básico	484.880	168.174	316.706
Nivel desconocido	12.247	5.754	6.494

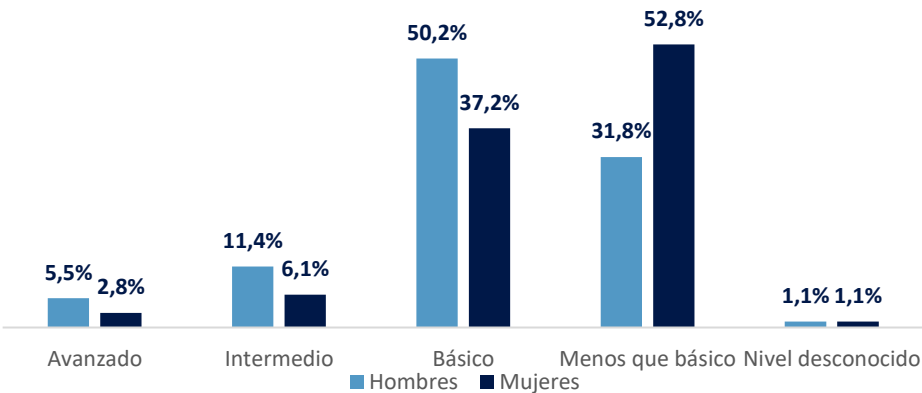
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población activa por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	36.819	24.217	12.602
Intermedio	59.191	41.606	17.586
Básico	287.779	174.720	113.060
Menos que básico	346.684	129.719	216.963
Nivel desconocido	536	399	-

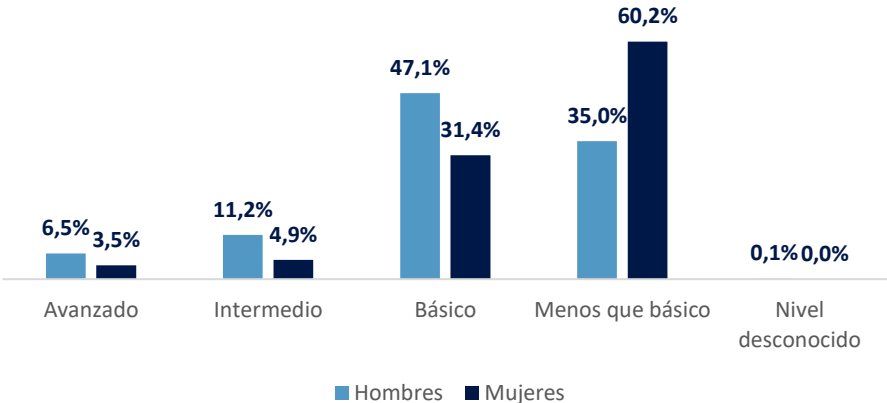
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población activa por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población inactiva por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	8.644	4.762	3.882
Intermedio	37.629	18.436	19.192
Básico	200.246	90.505	109.740
Menos que básico	138.196	38.455	99.743
Nivel desconocido	11.711	5.355	6.494

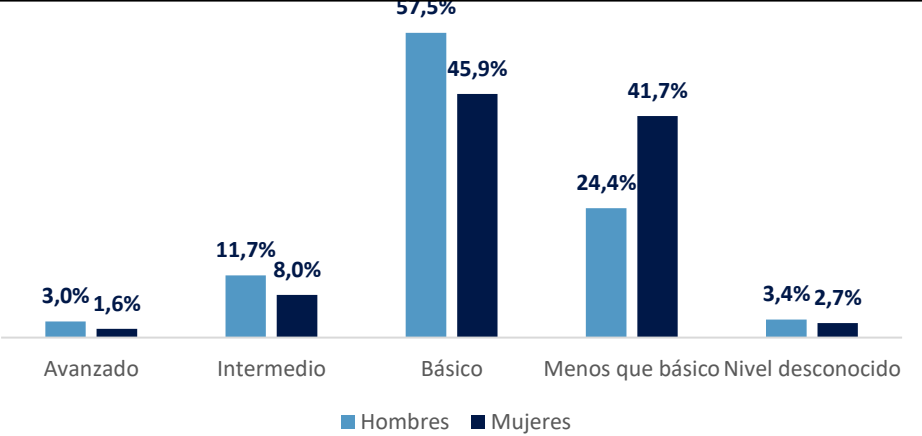
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población ocupada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	34.561	22.931	11.631
Intermedio	54.968	38.617	16.351
Básico	277.664	167.904	109.760
Menos que básico	343.792	128.021	215.771
Nivel desconocido	536	399	—

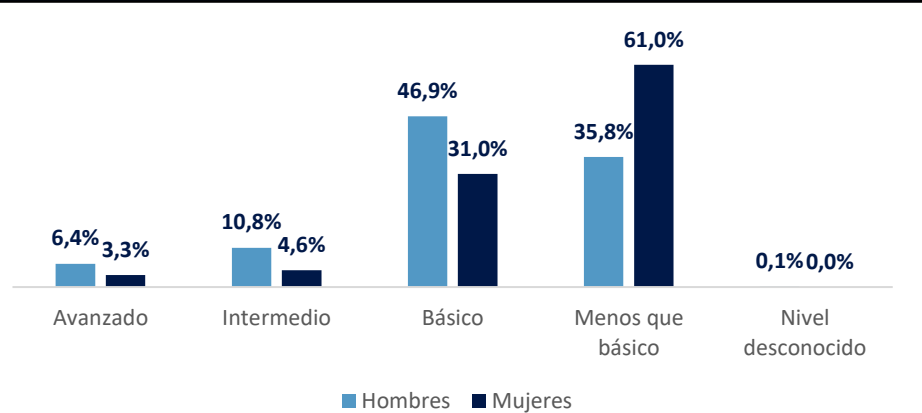
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población inactiva por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población parada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	2.258	1.286	971
Intermedio	4.223	2.989	1.235
Básico	10.115	6.816	3.300
Menos que básico	2.892	1.698	1.192
Nivel desconocido	0	0	—

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

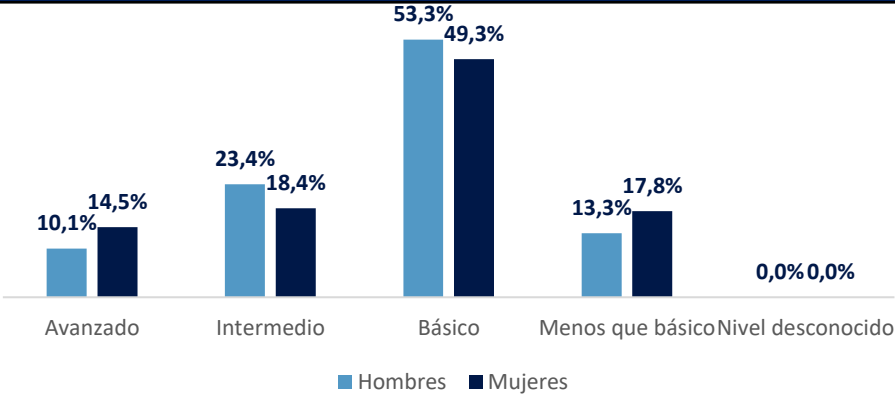
Población ocupada informal por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	17.193	9.940	7.253
Intermedio	49.224	34.355	14.869
Básico	268.114	160.798	107.315
Menos que básico	339.274	124.425	214.850
Nivel desconocido*	536	399	—

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

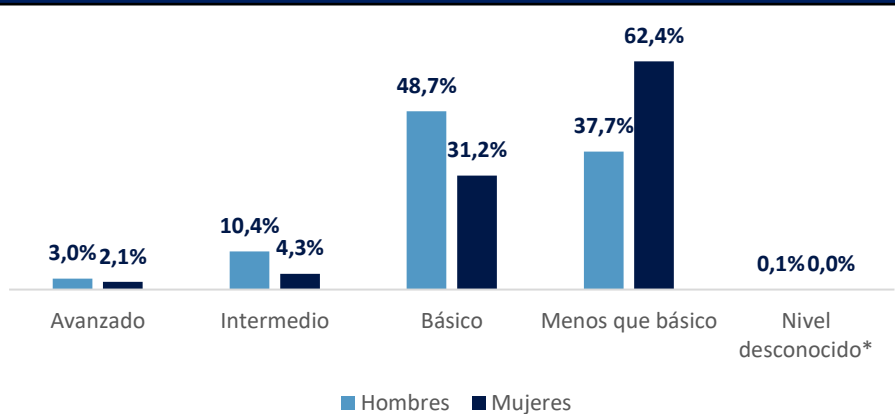
Notas: * Datos del nivel “desconocido” marcados como poco fiables en la fuente original.

Distribución de la población parada por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Distribución de la población ocupada informal por nivel educativo y sexo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población activa por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres
Avanzado	24.217	12.602
Intermedio	41.606	17.586
Básico	174.720	113.060
Menos que básico	129.719	216.963
Nivel desconocido	399	-
Total	370.661	360.211

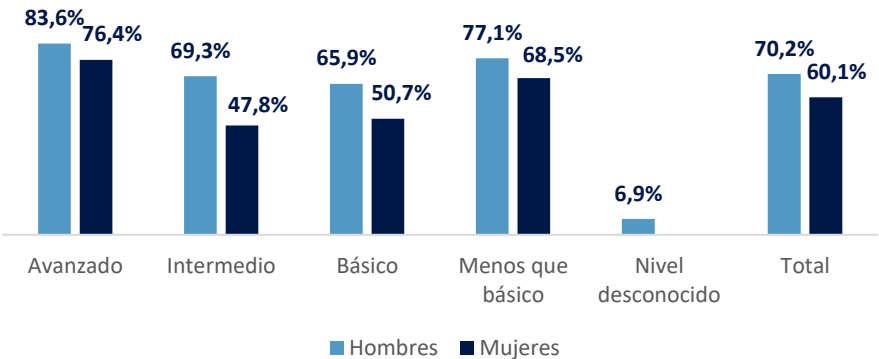
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población inactiva por nivel educativo y sexo (2022)

	Hombres	Mujeres
Avanzado	4.762	3.882
Intermedio	18.436	19.192
Básico	90.505	109.740
Menos que básico	38.455	99.743
Nivel desconocido	5.355	6.494
Total	157.513	239.051

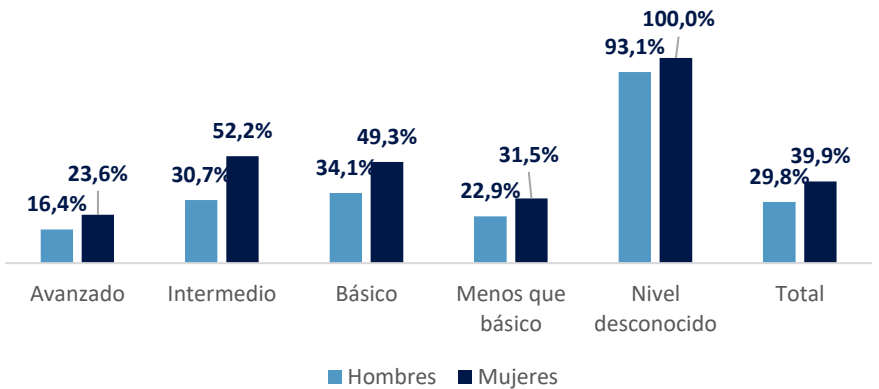
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de actividad por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de inactividad por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Población parada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	34.562	22.931	11.631
Intermedio	54.968	38.617	16.351
Básico	277.664	167.904	109.760
Menos que básico	343.792	128.021	215.771
Nivel desconocido	399	399	—
Total	711.385	357.872	353.513

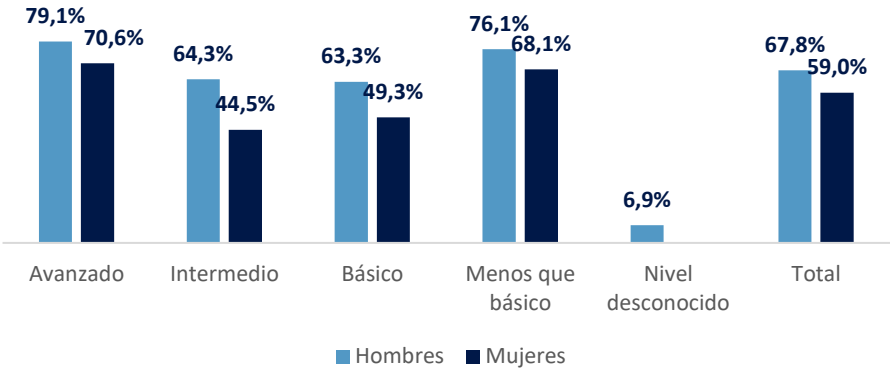
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Población parada por nivel educativo y sexo (2022)

	Total	Hombres	Mujeres
Avanzado	2.257	1.286	971
Intermedio	4.224	2.989	1.235
Básico	10.116	6.816	3.300
Menos que básico	2.890	1.698	1.192
Nivel desconocido	—	—	—
Total	19.487	12.789	6.698

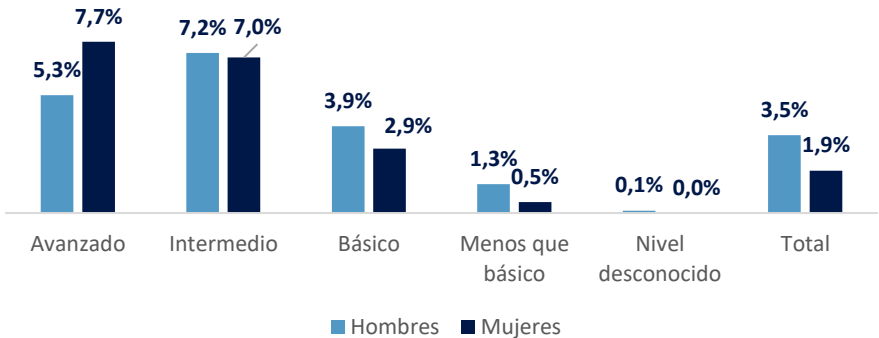
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de ocupación por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tasa de paro por nivel educativo y sexo (2022)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La composición de la **población en edad de trabajar** según el nivel educativo y sexo se caracteriza por su concentración en el nivel educativo igual o inferior al básico, tanto en hombres (82%) como en mujeres (90%), aunque ligeramente superior entre mujeres. En contraposición entre los hombres tiene un mayor peso el nivel educativo avanzado (5,5% entre los hombres y un 2,8% entre las mujeres) y el nivel intermedio (11,4% entre hombres y 6,1% entre mujeres).

En la **población activa**, también domina el nivel educativo igual o inferior al básico tanto entre hombres (82,1%) como entre mujeres (91,6%), pero con prácticamente 9 puntos de diferencia a favor del sexo femenino. Mientras entre los hombres tiene un peso más significativo los niveles educativos bajos, especialmente en nivel intermedio (11,2% entre los hombres y 4,9% entre las mujeres), aunque también se observa una mayor presencia entre la población masculina del nivel avanzado (6,5% entre hombres frente al 3,5% entre mujeres).

Entre la **población inactiva** predomina nuevamente el nivel educativo igual o inferior al básico, tanto entre hombres (81,9%) como mujeres (87,6%), aunque con mayor peso entre el sexo femenino. Del mismo modo tiene una mayor importancia el nivel educativo avanzado entre los hombres (3%) que entre las mujeres (1,6%) como en el nivel intermedio (11,7% entre hombres y 8% entre mujeres).

La distribución de la **población ocupada** por sexo y nivel educativo presenta matices relevantes. Aunque la concentración en niveles bajos persiste para ambos sexos, se observa que la proporción de mujeres ocupadas con un nivel inferior al básico (61,0%) es notablemente superior a la de los hombres (35,8%). Nuevamente, la brecha en la alta cualificación se mantiene: la proporción de hombres ocupados con formación avanzado (6,4%) es casi el doble que la de las mujeres (3,3%), lo que indica que, incluso al acceder al empleo, las mujeres con alta formación tienen una representación menor en el total de ocupados de su mismo sexo.

El análisis de la **población parada** se repite la relevancia del nivel educativo bajo. Así la población desempleada domina el nivel educativo básico, tanto entre hombres (53,3%) como entre mujeres (49,3%). En cambio, en el nivel avanzado, la proporción de mujeres (14,5%) supera a la de los hombres (10,1%), sugiriendo que las mujeres con alta cualificación tienen dificultades específicas para encontrar empleo.

Un aspecto adicional es la composición del **empleo informal por nivel educativo**. Entre los ocupados informales predomina el nivel educativo elemental concretamente entre los hombres es el nivel básico (48,7%) y entre las mujeres es el inferior al básico (62,4%). Si bien los ocupados informales se reducen con el nivel educativo en ambos sexos.

La **tasa de actividad** masculina siempre es superior a la femenina, tanto en general (70,2% entre hombres y 60,1% entre mujeres) y en todos los niveles educativos. Mientras la **tasa de inactividad** es mucho más elevada para las mujeres (39,9%) que para los hombres (29,8%), pero también en todos los niveles educativos se mantiene esta diferencia. Es destacable que esta tasa inactiva sea especialmente en el nivel intermedio (52,2%) y básico (49,3%), donde aproximadamente la mitad de ellas se encuentra fuera de la fuerza laboral.

También la **tasa de ocupación** mantiene la diferencia entre ambos sexos, teniendo las mujeres (59%) una tasa inferior a la de los hombres (67,8%) con carácter general y en todos los niveles formativo en particular. La mayor diferencia se produce en el nivel intermedio donde la tasa de ocupación masculina (64,3%) supera en 20 p.p a la femenina (44,5%). Por otro lado, la tasa de paro es ligeramente superior entre los hombres (3,5%) que entre las mujeres (1,9%). Diferencia que se mantiene en los niveles educativos bajos, pero que se invierte en el nivel avanzado (5,3% para hombres y 7,7%).

3.4

**Brecha entre la
formación profesional
impartida y la
demanda de
habilidades**

01



Reino de Marruecos

Las brechas existentes en las habilidades relativas a la formación para el ejercicio de un oficio o profesión debido a la desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral en Marruecos son:

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones:

- Existe un persistente y creciente desempleo cualificado en Marruecos, que oscila entre el 20 y 28% del desempleo total. Esto se debe en parte a una sobre oferta de títulos universitarios no técnicos (como Humanidades y Ciencias Sociales) en comparación con la demanda de cualificaciones técnicas y científicas (STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y por otra a que los empleadores emplean los títulos STEM como un criterio de corte para definir niveles mínimos de cualificación antes de la contratación (3).
- Las habilidades adquiridas por los graduados no son directamente transferibles a entornos de trabajo reales, lo que contribuye a las quejas de los empleadores sobre la escasez de habilidades. En este sentido, los empleadores se quejan de la escasez de habilidades y de desajustes entre la oferta y la demanda. Las competencias industriales que podrían responder a las necesidades de los sectores en crecimiento no son una prioridad, y las habilidades que adquieren los titulados a menudo no son transferibles a entornos laborales reales, lo que genera brechas entre la oferta y la demanda de habilidades (6).
- Aunque hay un énfasis gubernamental en sectores clave como la automoción, aeroespacial, textil, química, vehículos pesados y carrocería, materiales de la construcción y la industria farmacéutica a través del Plan de Aceleración Industrial (2014-2020), las habilidades industriales para estos sectores en crecimiento no están siendo priorizadas adecuadamente en la formación (6).

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional (TVET):

- La baja calidad de la educación básica sienta una base deficiente para el desarrollo de habilidades en la fuerza laboral, afectando la preparación de los estudiantes para la formación profesional, universidad y el mercado laboral (6).
- Muchas instituciones públicas de TVET operan con equipos y instalaciones obsoletas, limitando la efectividad de la formación práctica. Mientras gran parte de las instituciones privadas de TVET no están acreditadas, lo que genera dudas sobre la calidad de su formación y el valor de sus diplomas (6).
- El sistema de TVET se caracteriza por una falta de agilidad para adaptar sus programas a las necesidades cambiantes del mercado laboral; puede llevar años que se implementen cursos que el sector privado considera relevantes
- Los empleadores se muestran insatisfechos con la experiencia técnica de los graduados de los programas de FP, indicando que estos requieren importantes inversiones en formación adicional una vez contratados (6).
- Se observa que la calidad de la educación y su pertinencia para las necesidades del mercado laboral siguen siendo un desafío importante para el proceso de reforma. En este sentido es señalado por los empresarios marroquíes que las habilidades industriales que podrían responder a las necesidades de los sectores en crecimiento no se priorizan y las competencias que adquieren los estudiantes a menudo no son transferibles al entorno laboral real (6).
- Las habilidades demandadas por los empleadores varían según el sector económico, pero incluso cuando se poseen las competencias técnicas necesarias en un área determinada, los empleadores buscan aquellos capaces de realizar múltiples tareas, con inteligencia emocional y habilidades interpersonales y que sepan trabajar en equipo (6).



(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo:

- La capacidad de acogida de las empresas privadas para las prácticas es limitada, y estas a menudo se convierten en una formalidad en lugar de una experiencia de aprendizaje práctica y profunda. Puesto que las empresas no siempre pueden proporcionar las competencias incluidas en el programa debido a una falta de preparación por parte del alumno o a la no disponibilidad de la actividad correspondiente en la empresa (5).
- Existe una falta de coordinación entre la formación teórica y práctica, así como una supervisión y comunicación insatisfactorias entre las instituciones de formación y las empresas por diversos motivos (5):
 - Las empresas no participan en la selección de los becarios.
 - Las empresas señalan la falta de participación en la elaboración del programa formativo y critican su contenido.
 - Las empresas requieren una mayor coherencia entre los componentes teóricos y prácticos.
 - El seguimiento de los becarios en la empresa como la comunicación entre la institución formativa y la empresa se consideran insatisfactorios.
- Los **bajos niveles educativos de los propietarios de pequeñas y medianas empresas** y los tutores de aprendices dificultan la implementación efectiva de los programas de seguimiento regulados (5).
- Preferencia de estudiantes por la formación residencial (con menos componentes prácticos) sobre el aprendizaje práctico, lo que sugiere que la TVET se ve como un escalón hacia la educación superior en lugar de una vía directa al empleo (5).



**República Islámica de
Mauritania**

Las brechas existentes en las habilidades relativas a la formación para el ejercicio de un oficio o profesión debido a la desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral en Mauritania:

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones:

- El sistema de formación se ha caracterizado por ser poco receptivo a las necesidades del mercado laboral, con graduados que no poseen las habilidades y perfiles requeridos para el empleo. Esto ha llevado a que el sector privado, en ocasiones, prefiera contratar trabajadores extranjeros debido a la falta de mano de obra cualificada local. Más del 58% de los jóvenes mauritanos ingresan al mercado laboral sin habilidades, y el 34% no ha completado la educación primaria o secundaria.
- Con carácter general las empresas muestran su insatisfacción con la formación recibida por los empleados. Un tercio de las empresas del sector formal se quejan de la insuficiencia de las habilidades de los jóvenes reclutados, y el 23% de las empresas mauritanas consideran que el déficit de habilidades es una limitación importante para su competitividad. En el sector de la construcción, el 80% de los empresarios tienen dificultades para contratar personal cualificado.
- Aunque el número de graduados ha aumentado, el sistema de formación profesional sigue sin abastecer la demanda económica. La tasa de empleo para los titulados técnicos y profesionales es solo del 52,3%, siendo menor para las mujeres (35,9%) que para los hombres (58,2%). Mientras la tasa de desempleo para los graduados de FP es del 41,3% para mujeres y 16,5% para hombres.
- A pesar de los esfuerzos del Instituto Nacional de Promoción de la Formación Técnica y Profesional por realizar estudios sectoriales para identificar las necesidades del mercado laboral, persiste una oferta insuficiente de formación profesional en áreas con alto potencial como las TIC, turismo, explotación petrolera, industria minera, agricultura, pesca, infraestructura y energías renovables

- Un hallazgo crucial es que la tasa de desempleo aumenta con el nivel de educación. Este "paradójico" fenómeno resalta la profunda falta de adecuación entre la formación impartida y la demanda de empleo, que se centra principalmente en puestos poco o nada cualificados

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional

- Existe una falta de respuesta a las necesidades del mercado laboral debido a la escasa participación de los empleadores en la toma de decisiones sobre el contenido y la evaluación de la formación. El sistema de formación ha sido poco receptivo a las necesidades del mercado laboral, ya que no se animaba a los empleadores a participar en la toma de decisiones sobre el contenido y la evaluación de la formación. A pesar de los esfuerzos del proyecto de Apoyo a la Educación Técnica y Formación Profesional de 2001 para promover la participación de los empleadores, y del logro de vínculos más estrechos y la implicación de los empleadores en el diseño de programas, la participación operativa sigue siendo un desafío.
- Débil concertación: Existe un bajo nivel de concertación entre el sistema de FTP y el sector privado. A pesar del discurso político sobre una mayor implicación del empresariado, a nivel operacional esto es poco efectivo. Es crucial institucionalizar un espacio de diálogo y concertación entre los actores públicos y privados a nivel nacional, regional y sectorial, e implementar mecanismos para las alianzas público-privadas.

- La calidad y pertinencia de la formación son deficiencias clave a pesar de los esfuerzos por mejorar los currículos y la capacitación docente. La mejora de la calidad de la formación que se muestra en un aumento en la tasa de graduación del 71% al 86% y un incremento de programas especializados de 78 a 118, el sistema educativo sigue siendo inadecuado a las necesidades del mercado de trabajo puesto que
 - Los currículos rara vez se actualizan en un mundo de cambios rápidos.
 - Existe una escasez de instructores cualificados. La capacidad del personal docente necesita ser reforzada tanto en pedagogía como en las habilidades prácticas de los oficios que enseñan, y muchos carecen de conocimiento de la realidad empresarial.
- Falta de sistema nacional de certificación: No existe un sistema nacional de certificación que otorgue visibilidad a la formación profesional desde la perspectiva de las empresas. Los intentos de adoptar estándares internacionales de certificación resultaron ser demasiado ambiciosos o no compatibles con las necesidades del mercado laboral local

(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo

- A pesar de que las políticas nacionales y los proyectos de desarrollo promueven activamente la formación en la empresa y el aprendizaje (formación dual), estas modalidades permanecen poco desarrolladas en comparación con la formación residencial tradicional.
- Las empresas pocas veces ofrecen formación en el puesto de trabajo o aprendizaje, y las modalidades de formación en alternancia y aprendizaje solo representan un pequeño porcentaje del horario total de los diplomas (apenas 15% en los programas CAP y BT)

- Es necesario que el Estado despliegue esfuerzos para incentivar a las empresas a acoger a los estudiantes de formación profesional. Aunque se han logrado acuerdos con empresas para la contratación de un porcentaje de aprendices tras la formación, la disposición de los empleadores a aumentar el apoyo financiero se vincula a la posesión de habilidades relevantes por parte de los graduados. Organizaciones como la OIT han trabajado para reforzar la implicación del sector privado en actividades de formación, incluyendo formación in-situ en construcción y pesca.
- Los empleadores han expresado su disposición a aumentar el apoyo financiero si los graduados poseen las habilidades relevantes para sus necesidades. No obstante, pese a la normativa aprobada no ha habido grandes cambios.



República de Senegal

Las divergencias existentes entre las habilidades adquiridas en la formación para el ejercicio de un oficio o profesión y las demandas de habilidades para el mercado laboral se ven afectadas por problemas sistémicos y estructurales, lo que resulta en un desajuste entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral de Senegal.

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones: Existe una falta de alineación entre la oferta de formación profesional y las necesidades cambiantes de la economía.

Falta de alineación con las necesidades del mercado: La política de desarrollo de la educación y la formación (2003) ya pedía el fortalecimiento de los programas de formación profesional y su vinculación con las necesidades del mercado laboral, considerándolas indicadores clave para el desarrollo del sistema. El gobierno busca adaptar la oferta de formación profesional y técnica para jóvenes y adultos a las necesidades del desarrollo económico, abriendo centros en sectores de crecimiento y cerrando los menos prometedores. Existe una necesidad de que las autoridades públicas y el sector privado se unan para implementar formación profesional orientada a los sectores primario y secundario.

Insuficiente oferta en sectores de alta demanda: La diversidad de especializaciones de la formación profesional ofrecida es limitada y ofrecen pocas o ninguna oportunidad en áreas de alta demanda laboral relevantes para sectores económicos prioritarios como la horticultura, la pesca y la transformación de alimentos, la construcción de infraestructuras, el turismo y la gestión de recursos naturales. El 55% de las matrículas en EFTP se concentran en solo cuatro especializaciones: contabilidad, gestión/marketing, peluquería, sastrería/confección y electricidad, y el 90% en solo 20 especializaciones, lo que podría no alinearse con las áreas de mayor demanda

Deficiencias en habilidades técnicas específicas: Encuestas realizadas a empresas en los sectores de "Industrias sin Chimeneas", como la agroindustria, la horticultura y el turismo, revelaron graves brechas de habilidades en ocupaciones críticas, lo que requerirá un esfuerzo significativo si estos sectores se expanden.

- En el **sector de la horticultura**, se identificaron brechas significativas en años de escolaridad requeridos frente a los suministrados para ocupaciones clave: trabajadores agrícolas y peones, clasificadores de productos agrícolas, operadores de equipos agrícolas, supervisores de primera línea de cultivos agrícolas y hortícolas, mecánicos y técnicos de servicio de equipos agrícolas, inspectores agrícolas, ingenieros agrícolas y técnicos en ciencias de los alimentos.
- En el **sector de las nuevas tecnologías**, la fuerza laboral, especialmente en ingeniería, no alcanza el nivel de experiencia deseado por las empresas locales ni el de sus competidores internacionales. Existe dificultad para encontrar formación en herramientas específicas como Microsoft, Javascript, C y C++, NoSQL, diseño, TTD, seguridad, Python, y Big data.
- En el **sector turístico**, a pesar del auge hotelero, hay pocos establecimientos que ofrecen capacitación adaptada a los requisitos del entorno, y pocas escuelas forman a profesionales de gestión hotelera (gerentes intermedios, futuros gerentes de ventas, marketing y eventos especializados).

Falta de anticipación de necesidades: Es necesario anticipar las necesidades de habilidades sino también reducir la fuerte predominancia de asignaturas literarias en la educación secundaria y enfocándose más en asignaturas científicas y técnicas, así como en temas agrícolas, industriales, mineros y de gestión.

Falta de información sobre el mercado laboral: Los responsables de la formación profesional señalan su débil dominio de los mecanismos de identificación de las necesidades de competencias y de los enfoques relacionados con el mercado laboral. Además, las capacidades del personal para la recolección, el tratamiento y la difusión de información sobre las necesidades de cualificaciones son débiles debido a la insuficiencia de recursos materiales y financieros.

Concentración geográfica y sectorial: La oferta de formación profesional está concentrada en centros económicos urbanos especialmente Dakar (49%), Thiès (16%) y Ziguinchor (8%), dejando sólo el 27% para el resto del país. Esto no se alinea con el potencial y las necesidades de todo el país, especialmente en áreas rurales

Desequilibrio sectorial: La oferta de formación profesional está insuficientemente equilibrada en dimensiones sectoriales. El 71% de la formación profesional se concentran en el sector terciarios, mientras que el secundario representa el 28% y el primario sólo es el 1%. Esto perpetúa disparidades significativas en la distribución de estructuras y ofertas de formación.

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional: La calidad de la formación a menudo es criticada por los actores del sector.

Contenidos y equipamientos obsoletos: Los cursos ofrecidos a menudo son obsoletos, el equipo es insuficiente o anticuado.

Falta de innovación: Los actores del sistema de formación tienen una baja capacidad de innovación en la diversificación de las modalidades de formación y en la inversión en construcción y equipamiento. A ello se añade la dificultad de adquirir nuevos equipos y mantenerlos actualizado lo que impacta en la calidad de la enseñanza.

Calidad de los formadores: Los profesores no están adecuadamente capacitados. La mayoría de los instructores de los centros de formación profesional tienen una formación académica débil y limitada. A la débil formación académica se suma la escasa formación pedagógica. A menudo, no hay un apoyo profesional estructurado para asegurar que los profesores se mantengan actualizados con los cambios en los currículos y la industria. La formación inicial y continua de profesores carece de organización y está limitada por la débil vinculación con el sector privado. La escasez de oportunidades de desarrollo profesional, la ausencia de estándares y procesos de certificación de profesores, y las deficiencias en el seguimiento y la garantía de calidad son problemas recurrentes.

Enfoque basado en competencias: Este enfoque se introdujo en el año 2010 para el diseño e implementación de programas de formación para profesionalizar la fuerza laboral y satisfacer las exigencias del mercado, pero su implementación no está generalizada además los estándares que sirven de base no son exhaustivos y no son compartidos por todos los actores.

Sistemas de certificación y garantía de calidad deficientes: La garantía de calidad es un aspecto ausente en el sistema. A pesar de inversiones significativas en marcos nacionales de cualificaciones y medidas de garantía de calidad, las reformas institucionales basadas en herramientas reguladoras pueden no ser suficientes si los empleadores no confían en la calidad de las habilidades adquiridas o en las instituciones de garantía de calidad. El proceso de certificación no está lo suficientemente vinculado a las necesidades del mercado laboral. No existen marcos de referencia que sirvan de base para la certificación, lo que limita su generalización

Supervisión y evaluación: No existe un sistema de información del mercado laboral eficiente que permita recolectar, procesar y difundir información, lo que genera una falta de visibilidad y transparencia.

(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo: El aprendizaje en el trabajo incluyendo los programas de aprendizaje y las prácticas son cruciales para la adquisición de habilidades prácticas y la transición al empleo. Pero existen una serie de desafíos estructurales relevantes.

Predominancia del sector informal: Casi el 80% del empleo en Senegal se realiza en el sector informal. Aunque este sector ofrece una vía de entrada para muchos jóvenes que abandonan el sistema escolar, solo el 2.7% de la fuerza laboral total de estas unidades de producción informal tiene alguna capacitación formal. Todo ello supone una limitación para el desarrollo económico y social del país.

Poca valoración de las trayectorias informales: La fase experimental de la validación de la experiencia adquirida no ha avanzado en su formalización o implementación generalizada. Esto se debe a la ausencia de un plan de implementación, la escasez de recursos financieros, la falta de herramientas y la insuficiencia de personal cualificado. La cultura del diploma y la formación formal clásica predominan, y los empleadores y la sociedad senegalesa no reconocen los certificados obtenidos fuera del sistema formal, lo que margina a ciertos grupos.

Escasez de oportunidades de aprendizaje en el trabajo formal: Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo en la formación profesional formal son relativamente escasas. En el sector informal, el aprendizaje es principalmente en el trabajo (57,5% formado por un jefe) o por la práctica (29,9%).

Resistencia empresarial: . Muchas empresas perciben a los aprendices como un costo neto. La falta de incentivos hace que las empresas sean reacias a acoger aprendices. Las cuestiones de seguros e indemnizaciones representan frenos importantes para que las empresas acojan a más aprendices.

Falta de financiación: Los programas de aprendizaje presentan una financiación insuficiente (sólo el 2% de los recursos ministeriales).

Implementación de la formación dual: El modelo de formación dual (80% en la empresa, 20% en el centro de formación), se ha experimentado principalmente en el sector turístico y agrícola. Se ha concretado mediante un acuerdo tripartito en 2016. Sin embargo, la implicación insuficiente de los actores privados sigue siendo un obstáculo para su generalización.



**República de Cabo
Verde**

Cabo Verde se enfrenta a desafíos significativos en el desarrollo de su capital humano, ya que la inadecuación de las habilidades se ha identificado como una restricción importante para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y la prosperidad compartida. Las divergencias existentes entre las habilidades adquiridas en la formación para el ejercicio de un oficio o profesión y las demandas de habilidades para el mercado laboral se ven afectadas por problemas sistémicos y estructurales, lo que resulta en un desajuste entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral de Cabo Verde.

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones: Existe una falta de alineación entre la oferta de formación profesional y las necesidades cambiantes de la economía.

- Las inscripciones en los programas de formación técnica y profesional (TVET) son relativamente bajas y a menudo están mal alineadas con las necesidades del mercado laboral. Esto resulta en una gran cantidad de jóvenes sin suficientes cualificaciones y competencias, que enfrentan dificultades para conseguir empleo.
- Los empresarios reportan dificultades para encontrar trabajadores cualificados puesto que hay una demanda de mano de obra especializada en materias clave STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que no es cubierta puesto que muchos jóvenes optan por áreas como humanidades, comunicaciones y ciencias sociales. Esta situación ha llevado a un elevado desempleo entre los graduados y a la necesidad de priorizar la mejora de habilidades en STEM para impulsar la transformación estructural del país.

- Durante el año 2020 se ha identificado la falta de personal cualificado como un denominador común en los sectores con alto potencial de crecimiento como son la construcción, industria ligera, turismo, energías renovables, economía azul, petróleo y gas, gestión de residuos y la industria del reciclaje.
- En el contexto de la digitalización y la economía verde y azul junto al cambio climático, Cabo Verde carece de habilidades adecuadas y capacidad técnica en áreas como la alfabetización climática, gestión de aguas residuales, agricultura regenerativa, turismo de bajo carbono y sostenible, protección marina y tecnología, construcción naval, y herramientas digitales

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional:

- Las inversiones en educación no logran proporcionar a niños y jóvenes las habilidades fundamentales sólidas necesarias para el lugar de trabajo y el aprendizaje posterior. Los resultados del aprendizaje a nivel primario siguen siendo bajos; evaluaciones nacionales revelaron resultados alarmantemente bajos en matemáticas y portugués, indicando que los estudiantes no dominan los conceptos básicos, lo que dificulta el aprendizaje en niveles superiores.
- La baja calidad de la educación se vincula a varios factores: la falta de formación continua en servicio para los maestros, el uso del portugués como idioma oficial de instrucción (cuando el criollo es la primera lengua para muchos), y la falta de enfoque y recursos en aspectos pedagógicos.

- Existe una desconexión entre las materias impartidas y las necesidades del mercado laboral, junto con bajas cualificaciones de los docentes (muchos con lagunas en conocimientos de contenido o habilidades pedagógicas), lo que contribuye a las altas tasas de repetición (alrededor del 20% en secundaria) y abandono escolar en el nivel secundario.
- Las actividades de formación de una sola vez ("one-off training events"), prácticas comunes en Cabo Verde, raramente resultan en un impacto sostenido. Se necesita una formación continua, adaptada, enfocada y práctica que mejore las interacciones maestro-alumno.

(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo:

- El sector privado, a pesar de ser relativamente pequeño, necesita un papel más activo y formalizado en la configuración e implementación de los programas de formación profesional, incluyendo la identificación de necesidades de habilidades, la especificación de estándares, el diseño de currículos y la ubicación de estudiantes en prácticas para el aprendizaje en el trabajo.
- El actual sistema de TVET se caracteriza por una oferta dispersa que no está bien articulada para satisfacer las demandas del mercado laboral, necesidad de ahondar en la colaboración público-privada.
- Los vínculos débiles entre la educación y el trabajo, y la ausencia de aprendizajes, impiden que los estudiantes adquieran conjuntos de habilidades adecuados para el puesto de trabajo.
- Existen pocas iniciativas para promover alianzas entre los sistemas de formación profesional con industrias y empleadores.
- Existe una "falta de capacidad instalada" para llevar a cabo la capacitación profesional necesaria para el mercado, especialmente formaciones técnicas de 6 a 9 meses con más componentes prácticos y menos teóricos en un contexto empresarial.



**República de Costa de
Marfil**

Costa de Marfil se enfrenta a desafíos significativos en la adecuación entre la formación que imparte y las habilidades que demanda el mercado laboral. Estas brechas se manifiestan en habilidades técnicas, digitales y blandas con datos que reflejan una desconexión persistente entre el sistema educativo y las necesidades del sector productivo.

Brechas en habilidades técnicas: El desajuste en habilidades técnicas es un problema central y se puede desglosar en los siguientes apartados:

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones: Existe una marcada disparidad entre los perfiles de los graduados y las necesidades de las empresas en Costa de Marfil. Las empresas señalan una falta de habilidades técnicas entre los jóvenes graduados en el mercado laboral marfileño. Esta situación es preocupante porque la oferta de formación a menudo no se corresponde con la demanda de cualificaciones en sectores clave.

- **Sectores desatendidos vs. sobre representados:** La formación para técnicos agrícolas y ganaderos solo está disponible en unos pocos centros especializados, con un total de aproximadamente 3.000 estudiantes en 2017. Esto es altamente inadecuado, ya que casi el 50% de los empleos a nivel nacional se concentran en la agricultura. En contraste, los sectores terciarios están fuertemente representados en la formación, concentrando el 72,5% de los estudiantes, muy por delante de los sectores industriales, que solo acogen al 27,3%. Esto a pesar de que el sector industrial busca activamente más graduados.

- **Programas de formación desactualizados:** Se percibe que los programas de formación han cambiado poco en 30 años, a pesar de la evolución de los requisitos de habilidades. Algunas ocupaciones se siguen ofreciendo en las instituciones de formación con métodos y herramientas que no reflejan los sistemas de producción actuales, lo que las hace poco atractivas para los estudiantes.
- **Insuficiencia en habilidades específicas:** Las empresas de manufactura necesitarán graduados en informática para sus líneas de procesamiento, pero la mayoría de las escuelas de formación profesional actuales no han integrado la informática en sus currículos. Además, las industrias lamentan que las escuelas de ingeniería no imparten formación en gestión de proyectos industriales, lo que genera un déficit en estas habilidades.

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional: La calidad de la formación profesional en Costa de Marfil es un problema importante y una limitación clave para el desarrollo del capital humano.

- **Infraestructura y equipos obsoletos:** Los edificios de los centros públicos están en su mayoría en estado ruinoso y los equipos obsoletos. Esto impide la aplicación de la parte práctica que debe seguir a la formación teórica, debido a la falta de recursos financieros para equipos y materiales. Un claro dato de esta situación es que el 38,5% de los proveedores públicos de formación están equipados con conexión a internet para los alumnos.
- **Currículos demasiado teóricos y desactualizados:** Los empleadores sienten que los programas académicos no se adaptan a sus necesidades. Hay un énfasis excesivo en el conocimiento teórico en detrimento de la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades recién adquiridos. Los programas de formación profesional han cambiado poco en 30 años a pesar de la evolución de las necesidades de habilidades. El contenido de la formación y el marco para desarrollar currículos tiene varias limitaciones.

- **Calidad y cualificación de los formadores:** La calidad y cantidad de los formadores son inadecuadas. A pesar de que la formación de formadores y el desarrollo profesional continuo son desafíos para los formadores de formación profesional, muy pocos profesores asisten a formación continua. En 2016-2017, solo el 8% de los profesores con responsabilidades en el aula fueron evaluados en métodos de enseñanza.
- **Problemas en la evaluación y certificación:** Aunque existe una Dirección de Exámenes responsable de las evaluaciones al finalizar la formación, el sistema nacional de reconocimiento de títulos formales, aunque creíble y fiable, adolece de una administración engorrosa y lentitud en la entrega de equivalencias de diplomas.

(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo: La falta de una colaboración efectiva entre las instituciones de formación y el sector privado es una de las principales limitaciones.

- **Débil vinculación entre escuelas y empresas:** Ya desde el año 2007, se buscó abordar la falta de vínculos entre las instituciones de formación y las empresas mediante la reforma de la formación profesional. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos y acuerdos firmados entre el sector privado y los ministerios de educación técnica, la brecha entre escuelas y empresas sigue afectando la formación práctica en las instituciones de TVET.
- **Reticencia del sector privado:** Las empresas siguen reacias a abrir sus puertas a los graduados de las instituciones de formación, ya sea para prácticas o para contratación. Además, muchas empresas desconocen la existencia de instituciones de formación capaces de proporcionar los perfiles que buscan.

- **Participación limitada en la gestión y currículo:** Aunque la industria participa en la planificación, el diseño curricular, la donación de equipos, la colocación de aprendices y formadores, y el uso de formadores a tiempo parcial, no está involucrada en la gestión de los centros de formación.
- **Experiencia industrial de los formadores:** En Costa de Marfil, los formadores no necesitan tener experiencia industrial para ser contratados, aunque la nueva reforma busca cambiar esto. La falta de instructores cualificados con experiencia práctica o en el lugar de trabajo es un problema generalizado en África.



República de Gambia

La formación profesional (TVET) en Gambia enfrenta importantes desafíos para satisfacer las demandas del mercado laboral, lo que resulta en un desajuste significativo entre las habilidades que se imparten y las que se necesitan.

Desajuste en habilidades técnicas

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones: Existe una concentración geográfica de las instituciones formación profesional y una desalineación con las necesidades regionales específicas de los sectores.

- Aproximadamente el 75% de los proveedores de la formación profesional acreditados se encuentran en la Gran Área de Banjul (Banjul y Kanifing), con otro 16% en Brikama, una zona adyacente. Esto limita el acceso a la formación para la juventud rural. Algunas regiones como Kuntaur y Janjangbureh no tienen instituciones formación profesional acreditadas.
- Los programas de formación profesional se concentran predominantemente en administración de empresas y computación (TIC). En 2006, las TIC y los cursos de negocios representaron más del 70% de todos los estudiantes matriculados.
- Existen carencias significativas en la oferta de cursos en sectores de alto empleo como la agricultura, el comercio minorista/mayorista y la logística (transporte y almacenamiento), la educación y la construcción. Por ejemplo, en agricultura, solo el 14% de las empresas encuestadas contratan empleados con formación profesional.
- Se observa una ausencia de instituciones de formación profesional registradas en el sector manufacturero o de procesamiento en la Región del Alto Río, y una oferta limitada en agricultura fuera de la Iniciativa Songhai de Gambia (GSI) y el Centro de Capacitación Agrícola de Njawara en Kerewan.

- Las ocupaciones más demandadas y con mayores brechas de habilidades incluyen especialistas en ingeniería automotriz (23%), especialistas en ciencia y tecnología de alimentos (11%, especialmente en agricultura y hotelería), ingenieros civiles, expertos en tecnología informática y especialistas en finanzas.
- En el sector TIC, las ocupaciones con mayores carencias son desarrolladores de software y multimedia, analistas, desarrollo de aplicaciones, profesionales de redes y hardware TIC, técnicos web, especialistas en bases de datos y administradores de sistemas. En turismo, se necesitan cocineros, personal de limpieza, camareros, bartenders y gerentes de hotel.

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional: La calidad de la formación profesional es una preocupación importante, marcada por una conexión limitada con el mercado laboral y debilidades en la garantía de calidad.

- **Personal docente y de gestión:** Hay una falta de habilidades pedagógicas y de gestión entre los profesores y el personal directivo. Un 40% de las instituciones de formación profesional encuestadas en 2019 señalaron que la dirección no ha recibido formación en habilidades de gestión institucional de formación profesional. Además, un 29% de las instituciones de formación profesional tiene una formación mínima, es decir que han recibido formación en gestión de una autoridad gubernamental, pero no ha iniciado ninguna otra iniciativa de capacitación propia para complementar posibles deficiencias. Aunque la mayoría de los centros de formación profesional afirma tener personal calificado, el 36% de las instituciones no ofrece capacitación continua a su personal. Hay una única institución dedicada a la formación inicial y continua de profesores de la formación profesional.
- **Infraestructura y equipamiento:** Las infraestructuras existentes son inadecuadas y carecen de equipos modernos y suficientes para una adecuada formación. Muchos programas se diseñan en función del equipo disponible y no de las necesidades del mercado laboral.

- **Falta de información relevante sobre el mercado laboral:** Existe una reducida capacidad del sector de formación profesional para analizar las necesidades de habilidades de los empleadores y anticipar las demandas de formación del país, especialmente en los sectores emergentes. Además, la falta de un sistema robusto de información del mercado laboral que capture y difunda datos completos es una barrera clave para conocer las necesidades del mercado laboral. Así la mayoría de los programas y currículos de formación profesional se han diseñado sin información clara sobre las necesidades del mercado laboral.
- **Capacidad institucional insuficiente para el desarrollo curricular:** Muchas instituciones de formación carecen de la capacidad suficiente para desarrollar programas de enseñanza y currículos.
- **Currículos obsoletos y no alineados:** Los currículos a menudo están desactualizados. Solo el 34% de las instituciones encuestadas en 2019 han desarrollado cursos específicos a demanda de la industria.
- **Garantía de calidad y marcos de cualificaciones:** El Marco de Cualificaciones de Habilidades de Gambia, establecido en 2002, no ha logrado una aplicación universal en el país. El 57% de las instituciones TVET encuestadas en 2019 no participaron en su diseño, y solo el 44% lo utilizan para desarrollar sus currículos, a menudo debido a los costos de cumplimiento. El recién desarrollado Marco Nacional de Cualificaciones de Gambia el Marco de Habilidades de Gambia, pero aún carece de directrices de evaluación de calidad desarrolladas. Además, el papel de la entidad de control de la calidad no añade valor estratégico ni en las prácticas y en la calidad de la formación.
- **Estudios de seguimiento:** Hay una cantidad insuficiente de estudios de seguimiento de los graduados. Solo el 28% de las instituciones encuestadas en 2017 y 2019 los realizan. Esta falta de datos dificulta la evaluación del impacto y la eficiencia externa del sistema formación profesional.

- **Vinculación con la industria:** La interacción entre las instituciones de formación profesional y el sector privado es limitada y, a menudo, ad hoc. Esto resulta en una baja adaptabilidad a las necesidades del sector privado.

(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo: El sistema de aprendizaje basado en el trabajo, especialmente el aprendizaje tradicional, presenta problemas significativos:

- **Informalidad del aprendizaje:** Los programas de aprendizaje tradicional son altamente informales y desestructurados. El contenido de la formación se deja a la voluntad del maestro artesano, lo que lleva a una gran variabilidad en la duración, tipo y calidad de la formación.
- **Alcance del contenido del aprendizaje:** La formación se enfoca principalmente en habilidades técnicas. Las habilidades complementarias, como el mantenimiento de maquinaria, la organización del taller, habilidades básicas de gestión (contabilidad, marketing), alfabetización y aritmética, no se cubren adecuadamente.
- **Certificación y reconocimiento:** Existe una falta de mecanismos formales para reconocer el aprendizaje informal o la experiencia previa. Solo un pequeño porcentaje de los negocios encuestados proporciona algún tipo de certificación al finalizar el aprendizaje. Aunque se reconoce el aprendizaje no formal e informal, no se han desarrollado estándares de calidad para evaluar este tipo de formación profesional ni se han tomado acciones formales para integrar la RPL en el marco de certificación.
- **Distribución geográfica de maestros artesanos:** Al igual que las instituciones formación profesional formales, los talleres de maestros artesanos están altamente concentrados en las áreas urbanas de Kanifing y Brikama.
- **Integración y colocación laboral:** Los programas de aprendizaje no están efectivamente integrados, y la colocación laboral después de la graduación sigue siendo impredecible y una tarea difícil. No existen políticas nacionales o institucionales que guíen las prácticas o los aprendizajes.

07



República de Ghana

El sistema de Formación Profesional Técnica y Vocacional (TVET, por sus siglas en inglés) de Ghana es un pilar crucial para el desarrollo socioeconómico, buscando proporcionar habilidades empleables y contribuir a la industrialización del país. Sin embargo, la documentación revela brechas significativas y persistentes entre la formación impartida y las habilidades que demanda el mercado laboral. Estas brechas se manifiestan tanto en habilidades técnicas como en habilidades digitales y blandas, y se ven exacerbadas por problemas estructurales en el propio sistema de TVET.

Desajuste en las habilidades técnicas: Las habilidades técnicas se refieren al conocimiento y la destreza específicos necesarios para realizar un oficio o una tarea profesional. En Ghana, el desajuste en estas habilidades es una preocupación primordial:

(a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones: Existe una desconexión general entre las cualificaciones que ofrece el sistema de formación profesional y las que realmente requiere la industria.

- **Enfoque teórico vs práctico:** Los currículos del TVET tienden a ser excesivamente teóricos y no se basan lo suficiente en la adquisición de habilidades prácticas para el empleo. Esto resulta en que el 72,2% de las organizaciones encuestadas en el sector manufacturero estratégico en 2021 y el 58,3% en el sector de la construcción perciben que la educación TVET no produce suficientes personas con conocimiento actualizado de métodos, materiales y tecnología. El 50% de las organizaciones manufactureras estratégicas y el 58,3% en la construcción también señalan una falta de habilidades prácticas.

- Sector de petróleo y gas: El currículo actual no recibe la entrada necesaria de la industria. Las instituciones terciarias (universidades) carecen de equipamiento como plataformas de perforación o barcos, lo que impide la experiencia práctica real para los estudiantes de ingeniería. Esto crea una brecha en habilidades prácticas y certificaciones necesarias para trabajar en el sector. Se identifican escasez de soldadores, fabricantes, tuberos, técnicos de producción, operadores de sala de control, mecánicos, químicos, técnicos de instrumentación, operadores de grúas, y más. La oferta de graduados ha superado la demanda en este sector, indicando una falta de oportunidades laborales.
- Sector de construcción: Se proyectaba un déficit significativo de mano de obra cualificada. En 2010, se estimó una escasez de aproximadamente 100 graduados por año para cada disciplina relacionada con la construcción (arquitectura, planificación, tecnología de la construcción, economía de la tierra, ingeniería civil, geodésica, eléctrica y mecánica) a nivel universitario, y alrededor de 350 personas por año para mano de obra de nivel medio (llegando a 700 para tecnología de la construcción e ingeniería civil). Además, la proyección para artesanos y comerciantes bien capacitados era de un déficit de aproximadamente 60.000 en 2010.
- Sector de tecnología información y comunicación: El sector TIC enfrenta una escasez de personal capacitado, altos costos laborales y una preparación inadecuada de los graduados para la industria. Las empresas en el año 2019 citan la falta de experiencia práctica y la dificultad de los candidatos para pasar de la teoría a la aplicación práctica con una dependencia excesiva de las cualificaciones académicas. Existe una brecha de oferta y demanda en habilidades digitales y aplicación de tecnología. En el año 2021 es señalado que el 57,1% de los empleadores de nuevas tecnologías señalan que la formación profesional no produce suficientes personas con el nivel de habilidades necesario y el 50% no produce gente con conocimientos actualizados.

- Sector manufacturero: Durante el año 2021, el 72,2% de las empresas encuestadas en el sector manufacturero estratégico consideraba que la formación profesional no produce suficientes personas con conocimientos actualizados de métodos, materiales y tecnología. EL 50% también indica que no produce suficientes personas con habilidades prácticas.
- Agricultura y agroprocesamiento: En el año 2021 en el sector se carece de habilidades en sistemas, habilidades técnicas y resolución de problemas. Las empresas multinacionales de agroprocesamiento pueden usar tecnología moderna porque tienen las habilidades que se adaptan a ella, mientras que las informales son predominantes analfabetas y usan tecnología simple.
- Electrónica, automatización y electricidad: EL 66,7% de este sector considera que la formación profesional no produce suficientes personas con el nivel de habilidades que necesitan. La mayoría no está de acuerdo en que la formación profesional produzca suficientes personas con habilidades prácticas.

(b) Calidad y relevancia de la formación profesional: La calidad y relevancia de la formación profesional en Ghana son consistentemente percibidas como bajas, afectando negativamente la imagen del sector y la empleabilidad de sus graduados.

- Currículos desactualizados y no orientados a la demanda: Los currículos suelen ser excesivamente teóricos y no están impulsados por la demanda del mercado laboral, sino por la oferta. La industria tiene poco o ninguna participación en el desarrollo de los currículos. En el año 2019, el 75% de los institutos de formación técnica admitió que la escasez de mano de obra técnica altamente calificada se debe a currículos obsoletos y mala infraestructura de las escuelas profesionales.

- Insuficiente preparación del docente: La preparación inadecuada de los instructores y la falta de recursos didácticos contribuyen a la baja calidad. En el año 2008, el 37% de las instituciones públicas y el 12% de las privadas se describieron como mal equipadas o sin equipo. Los salarios de los instructores públicos no están vinculados al rendimiento ni a la calidad, sino a las cualificaciones académicas y años de experiencia, lo que no incentiva la experiencia industrial relevante. Durante ese año académica ni siquiera la mitad de los docentes carecen de formación pedagógica.
- Resultados de aprendizaje deficientes: La calidad de los resultados de aprendizaje es baja. Cerca de tres cuartas partes de los estudiantes salen de la educación básica sin un nivel competente de alfabetización y habilidades numéricas. En el año 2021 se observa que la calidad de las habilidades de los graduados de los institutos técnicos no satisface las expectativas de la industria. Sólo alrededor del 30% de los estudiantes aprueban con los exámenes de técnico.
- Débiles vínculos con la industria: Los vínculos con la industria para el desarrollo curricular son débiles, lo que resulta en un desajuste entre la oferta y la demanda de habilidades.

(c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo: El aprendizaje en el lugar de trabajo, especialmente a través del sistema de aprendizaje informal, es la principal fuente de adquisición de habilidades vocacionales en Ghana. Sin embargo, enfrenta desafíos importantes.

- **Predominio del aprendizaje informal:** En 2018, se estimaba en alrededor de 400.000 aprendices. Sin embargo, este sistema carece de "estándares comunes y certificación de competencia". La calidad de la formación suele ser baja, limitada a lo que el maestro artesano sabe.

- **Barreras de acceso y equidad:** Aunque más accesible para los pobres que la TVET formal, las tarifas y el costo de las herramientas pueden excluir a los más desfavorecidos. El sistema exhibe fragmentación social por nivel educativo, género y pobreza. Las mujeres y los jóvenes más pobres tienen menos oportunidades en oficios lucrativos y populares.
- **Falta de modernización:** El sistema informal de aprendizaje tiene dificultades para conectarse con los avances tecnológicos y las nuevas técnicas de producción. La capacitación se sesga hacia la producción, lo que significa que los aprendices a menudo solo aprenden lo que se produce.
- **Capacitación en la industria formal:** Aunque las empresas formales, especialmente las medianas y grandes, ofrecen capacitación, los graduados recientes de TVET a menudo necesitan ser re-entrenados como aprendices formales durante uno o dos años para fortalecer sus habilidades fundamentales en ciencia, matemáticas y oficios técnicos básicos. Algunas industrias han establecido sus propios talleres de capacitación internos. Las empresas están desincentivadas a invertir en la capacitación de sus empleados por temor a que sean atraídos por otra empresa.
- **Iniciativas gubernamentales:** El reconocimiento de aprendizajes previos es una iniciativa actual de la Comisión del Sistema de Formación Profesional para certificar habilidades adquiridas en el sector informal. El sistema Dual TVET (DTVET), que integra la formación en empresas y en instituciones educativas, está siendo implementado activamente en 2023 como una vía complementaria para la formación.



**República de Guinea
Bissau**

En Guinea-Bissau, existen brechas significativas entre la formación impartida por la formación profesional (TVET) y las habilidades demandadas por el mercado laboral, lo que se atribuye, entre otros factores a educación de baja calidad y falta de acceso.

Habilidades técnicas: Las deficiencias en las habilidades técnicas en Guinea-Bissau se manifiestan en varios niveles:

a) Desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones:

- **La matrícula en TVET en Guinea-Bissau** es baja en comparación con el resto de la región del África subsahariana. Por ejemplo, en 2019, solo el 0.8% de las personas de 18 a 24 años reportaron estar matriculadas en un curso de TVET.
- Existe un **desalineamiento entre la oferta de trabajadores capacitados y las demandas de los sectores productivos**. El Banco Mundial señala como ejemplos más significativos:
 - El sector agroindustrial, que representa el 72% del empleo, pero solo concentra el 6% de los matriculados en TVET.
 - El sector terciario (servicios), que representa el 23% de los empleos, agrupa al 82% de los alumnos en formación.
- Hay **una sobresaturación en ciertos campos de estudio**, como los cursos de contabilidad, para los cuales no hay suficientes empleos para absorber a todos los nuevos graduados. Simultáneamente, existe una demanda insatisfecha de técnicos en áreas como la cadena de frío, mecánica y electricidad.

b) Calidad y relevancia de la formación profesional (TVET):

- La **baja calidad de la educación general en Guinea-Bissau**, caracterizada por altas tasas de analfabetismo impacta directamente en la TVET. Los alumnos que ingresan a la formación a menudo tienen una base educativa deficiente, lo que requiere tiempo adicional para manejar materias básicas no técnicas.
- La **masa salarial para el personal del sector educativo absorbe entre el 90% y el 97% del gasto corriente del presupuesto nacional**, dejando muy pocos recursos (menos del 3%) para bienes y servicios como libros de texto, formación de docentes o mantenimiento escolar. Esto se refleja en la falta de infraestructura y equipos adecuados en las instituciones de TVET.
- Las **instituciones públicas carecen de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios** para regular, planificar e implementar acciones de formación profesional que cumplan con los estándares de calidad. No hay un marco de certificación claro y creíble que permita a los buscadores de empleo señalar eficazmente sus habilidades a los empleadores.
- Existe una **percepción negativa generalizada de la TVET** como una opción educativa de "segundo nivel" en comparación con la educación académica. Esto se ve agravado por la percepción de los empleadores de que la calidad es baja, y por el hecho de que los graduados de TVET ganan menos dinero que sus homólogos académicos. Los empleadores reportan insatisfacción con la calidad y relevancia de la TVET, señalando la falta de conocimientos técnicos actualizados y habilidades prácticas

c) Problemas estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo:

- Las **oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo, como los aprendizajes y las prácticas**, son escasas con carácter general en los países de ingresos bajos y medianos. Si bien no hay datos específicos para Guinea-Bissau, la escasez de recursos y la debilidad institucional sugieren que esto también es un problema
- Las **debilidades en las bases de los sistemas de TVET y la interacción entre las partes interesadas limitan la incidencia y eficacia del aprendizaje basado en el trabajo**. Los gobiernos de ingresos medios y bajos a menudo tienen dificultades para establecer estructuras de gobernanza y regulaciones claras y adecuadas para el aprendizaje en el trabajo.
- Existe una **falta de organismos consultivos efectivos** para que los representantes del mercado laboral influyan en los programas de aprendizaje basado en el trabajo. Las fallas de coordinación entre las instituciones de formación y los empleadores pueden afectar la garantía de calidad.
- La **capacitación de los docentes de TVET es un problema constante**; relativamente pocos tienen experiencia en la industria, lo que dificulta la impartición de habilidades prácticas. A menudo, no existe un apoyo profesional estructurado para que los docentes de TVET se mantengan actualizados sobre los cambios curriculares y de la industria.
- La **"formación profesional no formal" (aprendizajes informales)**, aunque existente en Guinea-Bissau, carece de información fácilmente disponible. Estos aprendizajes informales a menudo no incluyen elementos de educación formal o escolar y no están sujetos a mecanismos formales de garantía de calidad ni conducen a cualificaciones formales.



3.5

**Brecha en habilidades
transversales (blandas
y digitales)**

01



Reino de Marruecos

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población marroquí son:

(a) Habilidades blandas:

- Con carácter general hay una elevada insatisfacción de los empleadores con las habilidades blandas de los graduados. En este sentido los empleadores en Marruecos buscan activamente habilidades como la capacidad de realizar múltiples tareas (multitasking), inteligencia emocional, habilidades interpersonales para tratar con clientes, y la capacidad de trabajar en equipo (6).
- Los jóvenes, en general, tienen una **fuerte auto-percepción de sus propias habilidades blandas**, lo que puede dificultar la medición de mejoras reales tras la formación, y algunos estudios sugieren sesgos positivos en estas autoevaluaciones (2).
- Se han identificado deficiencias en habilidades esenciales como la **comunicación interpersonal, iniciativa, creatividad, espíritu emprendedor, liderazgo y capacidad de presentación y aprendizaje (1)**.

(b) Habilidades digitales

- Las encuestas muestran **brechas significativas en las habilidades informáticas** entre los jóvenes marroquíes; el 46.4% reportó habilidades 'insuficientes' y el 22.3% 'muy insuficientes'.



**República Islámica de
Mauritania**

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Mauritania son:

(a) Habilidades blandas

- Pese al creciente espíritu empresarial de los jóvenes (75% de los estudiantes aspiran a iniciar su propio negocio), solo el 22% se siente lo suficientemente preparado. La capacidad de la población para aplicar sus habilidades al emprendimiento y al empleo en el sector privado es muy limitada. Esto sugiere una brecha en habilidades empresariales como liderazgo, marketing y finanzas.
- Las instituciones de FP se esfuerzan por promover el espíritu empresarial para el autoempleo y desarrollar una cultura empresarial que fomente la iniciativa y la creatividad entre los jóvenes. También, los programas de formación a corto plazo han demostrado ser exitosos al incluir un enfoque explícito en la mejora de las habilidades sociales y conductuales.

(b) Habilidades digitales

- El mercado laboral mauritano necesita urgentemente formadores cualificados en áreas emergentes como ingeniería electrónica, telecomunicaciones, informática y habilidades tecnológicas. Las empresas, especialmente en los sectores administrativo, industrial y de tecnologías de la información, tienen una alta demanda de habilidades informáticas, que son difíciles de encontrar para un tercio de ellas.
- La pandemia expuso la debilidad de la infraestructura de internet y la falta de preparación de los formadores para la enseñanza a distancia, así como la ausencia de contenidos pedagógicos digitalizados. Esto resalta la necesidad de invertir en infraestructura, equipos, software y formación de recursos humanos para una mayor digitalización de la educación y la formación.
- La estrategia de crecimiento compartido del país (SCAPP) ha identificado las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como un sector portador para la economía mauritana, viendo en ellas un motor para el desarrollo de las PYMES y la mejora de los servicios públicos, incluyendo la educación y la salud.



República de Senegal

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Senegal son:

(a) Habilidades blandas: Las habilidades blandas son cada vez más valoradas en el mercado laboral y su ausencia representa una brecha significativa en los graduados de formación profesional.

Deficiencias identificadas por empleadores: Los empleadores se quejan de la falta de habilidades socioemocionales, como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, entre los graduados de formación profesional.

Habilidades fundamentales débiles: Los estudiantes formación profesional en países de ingresos bajos y medios, incluido Senegal, a menudo tienen habilidades fundacionales débiles, lo que incluye las habilidades socioemocionales como la apertura, perseverancia, trabajo en equipo. Estas debilidades socavan su capacidad para aprender y mejorar otras habilidades, incluidas las técnicas y vocacionales.

Impacto en la adaptabilidad: La literatura atribuye el deterioro relativo de los retornos de la formación profesional a lo largo del tiempo a una falta de adaptabilidad de los graduados, vinculada a sus habilidades blandas y al hecho de que las habilidades técnicas se deterioran más rápido que las cognitivas o socioemocionales en mercados laborales en rápida evolución. Los graduados de formación profesional, con una base más estrecha de alfabetización/aritmética y habilidades socioemocionales, pueden tener más dificultades para adaptarse a los cambios en el trabajo.

Integración en el currículo: Aunque existe un reconocimiento creciente de que los sistemas de formación profesional deben seguir desarrollando habilidades cognitivas, digitales y socioemocionales, su integración puede ser a través de cursos independientes o integrados en asignaturas técnicas.

(b) Habilidades digitales: La estrategia de desarrollo digital para formación profesional en Senegal subraya la necesidad de desarrollar estas habilidades para contribuir a la creación de empleos dignos y sostenibles. Sin embargo, existen desafíos.

Bajo nivel de alfabetización digital: La alfabetización informática es necesaria para una fuerza laboral eficaz, especialmente con la creciente automatización. Las empresas hortícolas buscan desarrollar "habilidades digitales relevantes en los trabajadores" a medio plazo, lo que implica un déficit actual.

Infraestructura digital limitada: La falta de una infraestructura digital adecuada limita la capacidad de los sistemas de formación profesional para aprovechar los beneficios de la tecnología digital. Esto se evidenció durante la pandemia.

Competencia digital de los docentes: Fomentar las habilidades digitales de los alumnos de EFTP puede requerir mejorar las habilidades digitales de los propios profesores. Los docentes de EFTP a menudo carecen de habilidades digitales sólidas

Curriculo desactualizados: Incluso cuando los estudiantes de formación profesional se especializan en TIC, a menudo no adquieren las habilidades digitales necesarias. Esto se atribuye a planes de estudio irrelevantes y desactualizados que no han seguido el ritmo de las demandas de la industria.

Brecha de habilidades: La fuerza laboral aún no está al nivel de experiencia deseado por las empresas locales en soluciones de vanguardia. Se identifican dificultades para encontrar capacitación en ciertas herramientas y lenguajes de programación.

En resumen, el sistema de formación profesional en Senegal enfrenta desafíos estructurales significativos para alinear su oferta con la demanda del mercado laboral, afectando la disponibilidad de una fuerza laboral cualificada. Las reformas deben abordar la limitada diversidad de la oferta, la calidad y pertinencia de los programas (tanto de estudiantes como formadores), y superar las barreras estructurales en el aprendizaje basado en el trabajo y las habilidades digitales y blandas



**República de Cabo
Verde**

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Cabo Verde son:

(a) Habilidades blandas: Hay una necesidad crítica de fortalecer las habilidades blandas para mejorar la empleabilidad y la productividad de Cabo Verde en un contexto donde estas competencias a menudo se pasan por alto no se desarrollan adecuadamente en el sistema educativo y de formación profesional.

- Existe una demanda de habilidades blandas no cubiertas por la formación profesional entre las cuales destacan son habilidades socioemocionales y empresariales, gestión y liderazgo empresarial, comunicación y creación de redes, emprendimiento e innovación.
- El desajuste es provocado principalmente por tres causas:
 - Hay una desconexión de los planes de estudio con las necesidades del mercado laboral.
 - Insuficiente participación y coordinación del sector privado:
 - Limitada participación del sector privado en la identificación de necesidades, definición de estándares, diseño currículos y colocación de estudiantes en prácticas.
 - No hay un flujo de información eficiente del mercado laboral para tomar decisiones adecuadas que conecte el mercado laboral con la formación profesional.
 - Predominio del sector informal lo que limita la demanda de habilidades blandas más sofisticadas y complejas, y dificulta la formalización que podría impulsar la necesidad de habilidades avanzadas

- Barreras socioeconómicas y estructurales adicionales:
 - Normas de género y carga de trabajo no remunerado: Las mujeres tienen una responsabilidad casi exclusiva en las tareas del hogar y cuidado familiar, lo que restringe sus oportunidades de participar en el mercado laboral y programas de formación.
 - El estancamiento del capital humano e institucional limita la calidad y relevancia de la educación y la formación ofrecida.
 - Economía poco diversificada: La elevada dependencia del turismo hace que la economía sea más vulnerable a shocks externos y limita la diversificación de las habilidades blandas necesarias para la resiliencia y el crecimiento de sectores.
 - La deficiente conectividad interinsular fragmenta el mercado laboral y aumenta los costos, dificultando la asignación eficiente de habilidades y el acceso a oportunidad

En resumen, la brecha de habilidades blandas en Cabo Verde se alimenta de un sistema educativo y de formación profesional que no se adapta eficazmente a las necesidades del mercado laboral, una participación insuficiente del sector privado en la configuración de la formación, y una serie de factores socioeconómicos y estructurales que limitan la oferta y la demanda de estas habilidades cruciales para el desarrollo del país

(b) Habilidades digitales: En este tipo de destrezas se presentan las siguientes brechas:

- El sistema educativo de Cabo Verde no estaba preparado para el aprendizaje debido a problemas de conectividad, la falta de conocimiento/habilidad de los docentes para usar la tecnología y la ausencia de plataformas de aprendizaje a distancia como puso de manifiesto la pandemia.
- Es necesario promover el desarrollo de habilidades digitales y el uso de las tecnologías de la información y comunicación como herramienta de enseñanza/aprendizaje porque es vital para fomentar un ecosistema de innovación tecnológica y emprendimiento.
- Existe una falta de adopción de tecnologías de la información y comunicación y de capacidad de innovación en las empresas que limita el desarrollo de las habilidades digitales y con ello la competitividad del país.
- Un componente clave de la formación en habilidades digitales es la cualificación del docente que implica la capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje en línea y el uso efectivo de la tecnología en el aula.



**República de Costa de
Marfil**

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Costa de Marfil son:

(a) Habilidades blandas: Estas habilidades, aunque reconocidas como esenciales, a menudo no se abordan adecuadamente en la formación profesional en Costa de Marfil.

- **Deficiencias reportadas por empleadores:** Las empresas marfileñas lamentan que la fuerza laboral actual carece de habilidades transversales como las habilidades blandas, conocimiento del entorno laboral, habilidades informáticas insuficientes y una actitud profesional deficiente (por ejemplo, ética de trabajo, atención a la calidad). También se quejan de una deficiencia sustancial en las habilidades de escritura de los jóvenes.
- **Importancia para la empleabilidad:** Diferentes conjuntos de habilidades serán necesarios para el futuro, donde la preparación para la fuerza laboral, habilidades técnicas, habilidades blandas y habilidades empresariales se convertirán en una prioridad. El Foro Económico Mundial destaca que las habilidades socio-conductuales son las más importantes para la fuerza laboral futura, incluyendo el pensamiento crítico/analítico, la comunicación, la resolución de problemas, el liderazgo, la colaboración, la creatividad, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Sin embargo, existe una brecha entre la oferta y la demanda de todas estas habilidades identificadas como importantes.
- **Integración en el currículo:** Aunque se menciona la integración de habilidades empresariales y blandas (comunicación, ética laboral, ciudadanía) en algunos currículos, la percepción general de los empleadores es que la formación no está centrada en la adquisición de habilidades técnicas ni en las blandas.

(b) Habilidades digitales: La digitalización del mercado laboral exige nuevas habilidades, pero el sistema de TVET en Costa de Marfil no está a la altura de esta demanda.

- **Brecha de habilidades digitales:** Existe una demanda creciente de habilidades digitales que supera la oferta actual. El sistema educativo marfileño no ha considerado los avances globales en digitalización y no ha ajustado sus currículos para transferir habilidades digitales.
- **Falta de cualificación digital de los profesores:** Muchos profesores no tienen el nivel necesario de conocimientos y habilidades digitales. Esto tiene un impacto directo en el potencial de que la formación digital se arraigue en los currículos y aulas. La actualización constante de habilidades es crucial debido a la aparición implacable de nuevas tecnologías disruptivas.
- **Infraestructura de tecnologías de la información y comunicación limitada:** La baja conectividad a internet en los establecimientos de formación profesional y demás infraestructuras formativas impide la capacidad del sector educativo para acelerar el progreso en habilidades digitales. Solo el 38.5% de los proveedores públicos tienen conexión a internet para los alumnos.
- **Lenta integración de tecnologías 4IR:** Costa de Marfil ha respondido negativamente a la pregunta de si las tecnologías asociadas con la Cuarta Revolución Industrial (4IR) están siendo integradas en la formación profesional. La falta de percepción de la 4IR es una barrera clave en el sistema de formación profesional marfileño.



República de Gambia

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Gambia son:

(a) Habilidades blandas: Con respecto a las habilidades blandas se detectan las siguientes brechas:

- **Emprendimiento:** La formación en emprendimiento es insuficiente o carece de énfasis en los programas de formación profesional. A pesar de ser fundamental para el crecimiento del empleo, los graduados no están lo suficientemente capacitados para el autoempleo, y el capital inicial para los negocios es escaso.
- **Habilidades de pensamiento crítico:** Necesidad de desarrollar habilidades críticas como el pensamiento creativo, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son prerrequisitos para la recualificación, la mejora de habilidades y la multihabilidad.
- **Actitudes laborales y disciplina:** Preocupación empresarial por la calidad de actitudes y la disciplina laboral de los trabajadores.
- **Multihabilidad:** El sector informal no cubre la necesidad de multihabilidades, lo que significa que los aprendices no están expuestos a un amplio rango de habilidades
- **Guía y percepción profesional:** La juventud a menudo prefiere la educación académica a la adquisición de habilidades técnicas debido a una percepción social negativa de las habilidades vocacionales y su eficacia en la empleabilidad. Es crucial proporcionar orientación profesional y asesoramiento eficientes desde el nivel de educación básica.

Habilidades digitales: Aunque los cursos de TIC se ofrecen y se encuentran entre los más populares, a menudo se limitan a habilidades básicas de usuario de tecnología de información y no a la ingeniería avanzada o las habilidades digitales necesarias para la "cuarta revolución industrial". Hay una necesidad de fortalecer el contenido y la impartición de los programas de formación para potenciar la adquisición de habilidades digitales; desarrollar la capacidad de los formadores en el uso de herramientas pedagógicas digitales y métodos innovadores y promover la creación de centros TIC para expandir el acceso a equipos digitales.

07



República de Ghana

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Ghana son:

Habilidades blandas: Estas habilidades son cruciales para el desempeño laboral y la progresión profesional, y también presentan deficiencias significativas.

- **Identificación de brechas:** Se han identificado brechas significativas en habilidades socioemocionales, así como en habilidades cognitivas y técnicas.
- **Habilidades clave faltantes:** En 2021, los empleadores en el sector de la salud señalaron las habilidades de comunicación (25,9%) como una de las carencias principales. En el sector textil y de la confección, se buscaban habilidades como la creatividad (16,2%), la capacidad de aprender en el trabajo (10,8%) y la capacidad de trabajar sin supervisión (10,8%). En logística y transporte, la atención al cliente/habilidades de servicio al cliente (10,3%) eran importantes.
- **Actitud y autodisciplina:** Varios sectores, incluyendo agricultura y TIC, reportan que la TVET no produce suficientes personas con buena actitud y autodisciplina. En la agricultura, el 42,9% de los empleadores están de acuerdo con esta deficiencia. En el sector electrónico, de automatización y electricidad, el 16,7% de los empleadores concuerdan con esta brecha.
- **Dificultad de adquisición:** Las habilidades blandas son más difíciles de impartir que las habilidades técnicas, ya que a menudo se consideran rasgos de personalidad. Sin embargo, la estabilidad emocional se asocia significativamente con ocupaciones de nivel medio a alto.
- **Énfasis en programas digitales:** Muchos programas de habilidades digitales también enseñan habilidades profesionales más amplias y enfatizan las habilidades blandas. Entre las 10 habilidades principales para el futuro se incluyen el pensamiento crítico/analítico, la resolución de problemas, la comunicación, el liderazgo, la colaboración y la creatividad.

Habilidades digitales: Las habilidades digitales son cruciales para la competitividad futura de Ghana y son reconocidas como una nueva alfabetización.

- **Brecha general:** Existe una brecha significativa entre la oferta y la demanda de habilidades digitales en Ghana. Los empleadores citan la insuficiencia de talento digital.
- **Foco de aplicación de tecnología:** La brecha es especialmente grave en la aplicación de la tecnología. Los graduados a menudo carecen de experiencia práctica y les resulta difícil pasar de la teoría a la aplicación.
- **Percepción de los empleadores:** Durante el año 2021, el 64,3% de los empleadores de las tecnologías de la información y comunicación concuerdan en que la educación general en Ghana no produce suficientes personas con conocimientos actualizados de métodos, materiales y tecnología, y el 78,6% no produce suficientes personas con habilidades prácticas. El 71,4% de los empleadores de TIC discrepa en que la educación general satisfaga adecuadamente las necesidades de habilidades.
- **Subutilización de habilidades:** Existe un potencial no explotado en la fuerza laboral; algunos individuos tienen habilidades informáticas que utilizan en casa, pero no en el trabajo, especialmente en ocupaciones de baja cualificación y sectores de bajo valor añadido. Esto es cierto para el 34% de los trabajadores por cuenta propia y solo el 6% de los trabajadores del sector formal.
- **Baja demanda en el sector informal:** Se espera que los requisitos de habilidades digitales en el sector informal sean menores que en el formal. La demanda de capacitación por parte de las empresas informales es baja porque la mayoría de los gerentes no perciben la falta de habilidades como una limitación.



**República de Guinea
Bissau**

Las brechas existentes en las habilidades transversales de la población de Guinea Bissau son:

(a) Habilidades blandas:

- Los empleadores reportan que los alumnos de TVET **no están desarrollando las habilidades genéricas que demandan**, como el trabajo en equipo, la creatividad, la puntualidad y el conocimiento de inglés.
- Las **habilidades fundamentales** (alfabetización básica, aritmética y habilidades socioemocionales como la apertura, la perseverancia y el trabajo en equipo) **a menudo son débiles al ingresar a la TVET** y no se fomentan adecuadamente durante los programas. Esto socava la capacidad de los estudiantes para aprender otras habilidades, incluidas las técnicas y profesionales.
- En algunos casos, se observa una **falta de habilidades socioemocionales** como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo entre los graduados de TVET.

(b) Habilidades digitales:

- Los nuevos empleos requieren alfabetización en TIC a un nivel superior al que se ofrece actualmente en la educación básica.
- Incluso cuando los estudiantes de TVET se especializan en TIC, a menudo no adquieren las habilidades digitales necesarias como la codificación.
- La competencia digital de los docentes es un factor limitante clave para la TVET digital.
- Existe una falta de adaptación de los planes de estudio a un mundo digital.
- El país enfrenta una escasez de capacidades técnicas y datos insuficientes a nivel nacional para la transición hacia una economía verde, lo que requiere habilidades en este campo requeridos en sectores clave.



4

**Sectores claves con
capacidad de
crecimiento en la
contratación
profesional**



4.1

**Identificación de
sectores estratégicos**

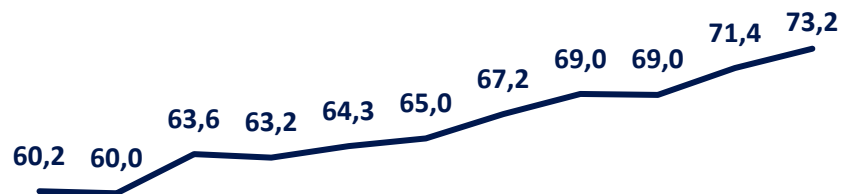
01



Reino de Marruecos



Indicadores institucionales
Índice Doing Business (2010-2020)

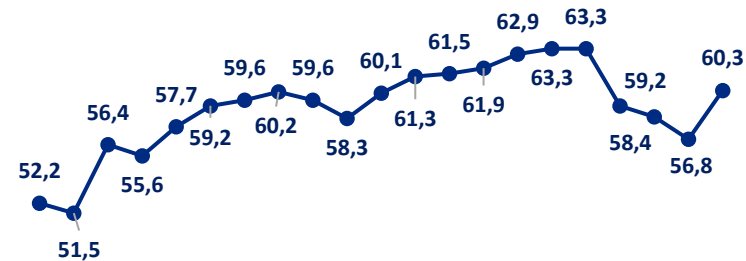


Componentes del índice Doing Business (0 - 100) (2020)

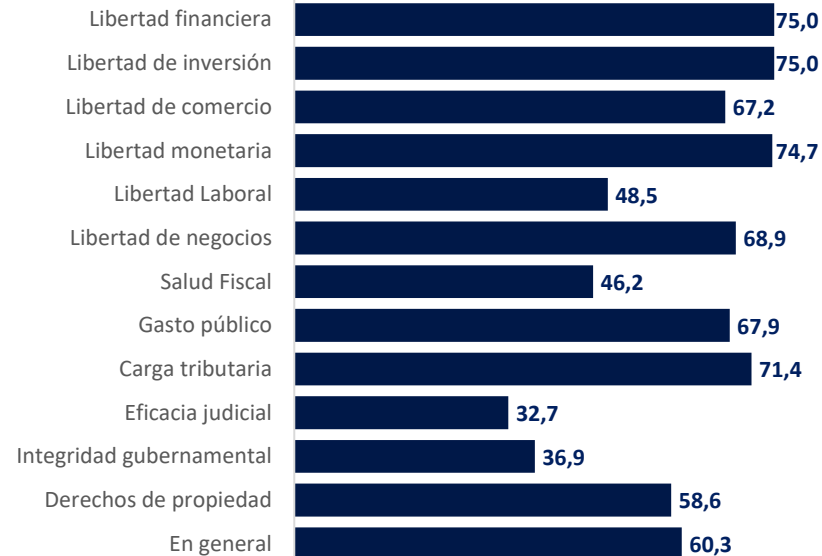


FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales
Índice Libertad Económica (2005-2025)



Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)



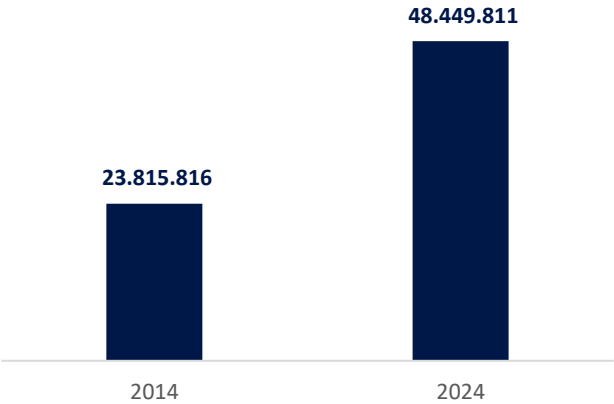
FUENTE: Heritage Foundation.



COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de dolares)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'85 Equipos eléctricos y TV	3.781.969	9.650.687	155,2%	19,9%	25,4%
'87 Vehículos y partes	2.456.599	8.586.756	249,5%	17,7%	71,8%
'31 Fertilizantes	2.060.879	5.490.283	166,4%	11,3%	31,0%
'62 Ropa no tejida	2.401.451	4.652.334	93,7%	9,6%	-4,8%
'07 Verduras y raíces	864.981	2.796.500	223,3%	5,8%	58,9%
'08 Frutas y nueces	696.443	2.748.435	294,6%	5,7%	94,0%
'61 Ropa tejida	879.368	1.743.287	98,2%	3,6%	-2,6%
'28 Químicos inorgánicos y metales raros	1.543.440	1.606.529	4,1%	3,3%	-48,8%
'03 Pescado y marisco	1.016.759	1.603.809	57,7%	3,3%	-22,5%
'25 Sal, azufre y minerales	1.220.714	1.249.526	2,4%	2,6%	-49,7%
Resto	6.893.213	8.321.550	20,7%	17,2%	-40,7%
Total	23.815.816	48.449.811	103,4%	100,0%	0,0%

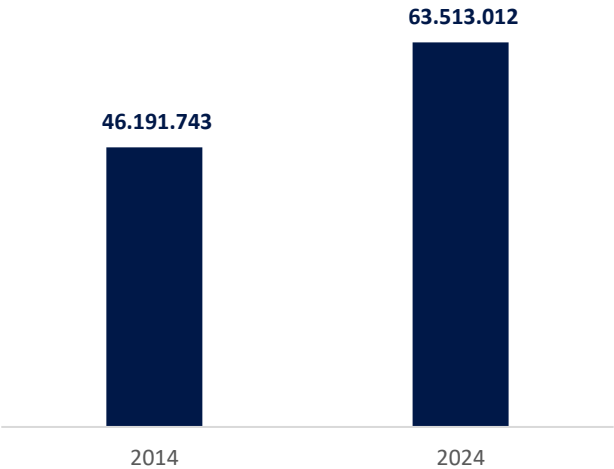
Fuente: ITC



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de dolares)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'84 Reactores y maquinaria	3.865.828	7.399.215	91,4%	11,6%	39,2%
'85 Equipos eléctricos y TV	3.953.921	6.998.502	77,0%	11,0%	28,7%
'27 Combustibles y aceites minerales	11.067.092	6.390.266	-42,3%	10,1%	-58,0%
'87 Vehículos y accesorios	3.387.291	6.242.137	84,3%	9,8%	34,0%
'39 Plásticos	1.944.217	3.406.399	75,2%	5,4%	27,4%
'10 Cereales	2.139.076	2.164.919	1,2%	3,4%	-26,4%
'88 Aeronaves y partes	507.557	1.720.638	239,0%	2,7%	146,6%
'73 Artículos de hierro o acero	892.060	1.526.317	71,1%	2,4%	24,4%
'72 Hierro y acero	1.440.123	1.464.344	1,7%	2,3%	-26,0%
'90 Instrumentos ópticos y médicos	516.602	1.273.829	146,6%	2,0%	79,3%
Resto	16.477.980	24.926.410	51,3%	39,2%	10,0%
Total	46.191.743	63.513.012	37,5%	100,0%	0,0%

Fuente: ITC



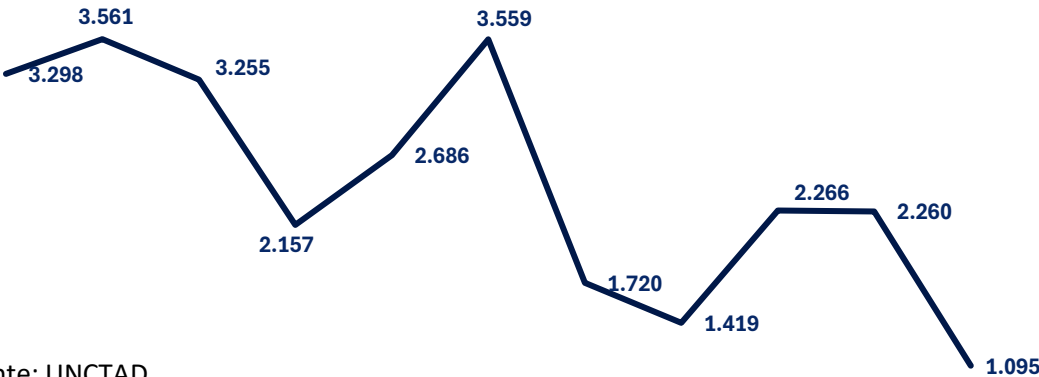
Saldo balanza comercial
(2014) -22.375.927
(2024) -15.063.201

Tasa de cobertura
(2014) 51,6%
(2024) 76,3%



Inversión extranjera en Marruecos

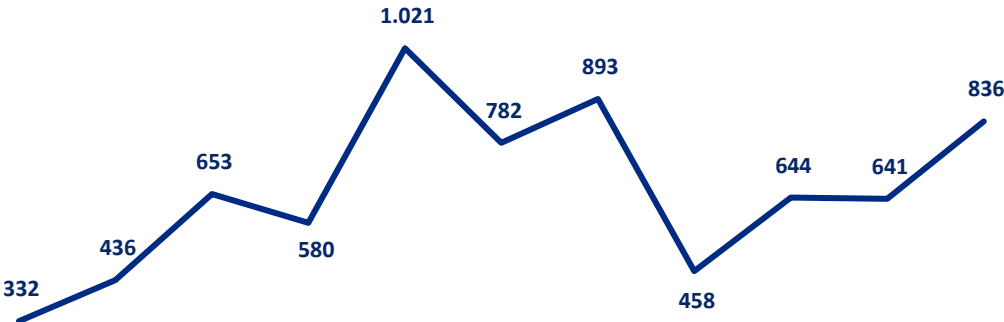
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Marruecos

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Marruecos

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	3.298	20,9%
2014	3.561	8,0%
2015	3.255	-8,6%
2016	2.157	-33,7%
2017	2.686	24,5%
2018	3.559	32,5%
2019	1.720	-51,7%
2020	1.419	-17,5%
2021	2.266	59,7%
2022	2.260	-0,3%
2023	1.095	-51,5%

Inversión extranjera en Marruecos

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	332	-18,2%
2014	436	31,3%
2015	653	49,8%
2016	580	-11,2%
2017	1.021	76,0%
2018	782	-23,4%
2019	893	14,2%
2020	458	-48,7%
2021	644	40,6%
2022	641	-0,5%
2023	836	30,4%



La economía marroquí presenta una dualidad sectorial compuesto por sectores tradicionales en el ámbito agrícola y de servicios, de muy baja productividad y un sector industrial, de servicios tecnológicos y de comunicaciones, donde se va ganando productividad e incorporando tecnología gracias a la deslocalización industrial y a la inversión extranjera directa.

Actualmente la estructura económica de Marruecos se caracteriza por:

- **Sector primario:** Una excesiva dependencia del sector agrícola que genera EL 11,88% PIB en el año 2024.
- **Sector industrial:** Se ha producido una progresiva industrialización consecuencia de deslocalización industrial y el nearshoring lo que ha conducido a un peso creciente del sector industrial que se sitúa en el 28,83% durante el año 2024. Su principal componente es la industria manufacturera donde destacan: la industria de productos químicos, la agroalimentaria y la industria textil. A la que se ha unido recientemente el sector automovilístico y el aeronáutico.
- **Sector servicios:** Tiene un peso predominante y creciente en el PIB, destacando el turismo, el transporte, las comunicaciones y los servicios de intermediación financiera e inmobiliaria. De modo tal que en el año 2024 significa el 59,39%.

Marruecos ha registrado en los últimos años un crecimiento sostenido gracias a las numerosas reformas estructurales llevadas a cabo especialmente dirigidas a mejorar el entorno regulatorio. Esto ha permitido mejorar su posición a escala internacional en relación a las ratios relacionadas con el clima de negocios. En este sentido cabe destacar la posición número 53 de un total de 190 países en el **Índice de Doing Business** elaborado para el año 2020. Y alcanzado en el **Índice de Libertad Económica** un valor de 60,3 en el año 2025 ubicándolo en la categoría de moderadamente libre. En el ranking global ocupa la posición 86 de un total de 184 países.



Las **relaciones comerciales** entre Marruecos y el resto del Mundo presentan las siguientes características:

- En el año 2024 la balanza comercial entre Marruecos y resto del mundo presenta un déficit que ronda los 15.063 millones de dólares debido al menor volumen de exportaciones que asciende a 48.449 euros frente a los 63.513 millones de euros en importaciones.
- Tanto las exportaciones como las importaciones han crecido durante el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024. Concretamente las importaciones han crecido en 103,4% y las importaciones en 37,5%. El menor crecimiento de las importaciones en relación con las exportaciones ha permitido incrementar la tasa de cobertura que pasa del 51,6% al 76,3%.
- Principales clientes (2023): España (22,5%), Francia (20,5%), Italia (5,2%), Reino Unido (4,5%) y Alemania (4,3%).
- Principales proveedores (2023): España (15,7%), China (10,6%), Francia (10,6%), Estados Unidos (8,4%) y Turquía (5,1%).
- Sectores exportadores más importantes (2024): Equipos eléctricos y TV (19,9%), vehículos y partes (17,7%), y fertilizantes (11,3%).
- Sectores importadores más relevantes (2024): Reactores y maquinaria (11,6%), equipos eléctricos y TV (11,0%), y combustibles y aceites minerales (10,1%).



Los **flujos de inversión realizados en y de Marruecos** se caracterizan por:

- Durante el año 2023, las inversiones netas extranjeras en Marruecos ascienden a 1.095 millones de euros que ha supuesto un descenso de 51,5% respecto al año anterior. Si bien las inversiones extranjeras en Marruecos presentan un comportamiento de altibajos, se observa una tendencia decreciente desde el año 2013 cuando la inversión extranjera se encontraba por encima de los 3 mil millones de euros.
- Mientras las inversiones netas realizadas por Marruecos al extranjero ascienden a 836 millones de euros que supone un crecimiento respecto del año anterior del 30,4%. Con carácter general se puede observar una tendencia creciente, aunque con altibajos.
- Principales países inversores (2022): Estados Unidos (35,3%), Francia (15,5%), Reino Unido (13,7%) y Emiratos Árabes Unidos (12,0%).
- Principales países receptores de inversión de Marruecos (2022): Francia (18,7%), Emiratos Árabes Unidos (16,1%), Senegal (11,6%), Burkina Faso (5,7%) y Gabón (4,8%).
- Sectores de inversión extranjera en Marruecos (2022): Industrias manufactureras (43,5%), actividades inmobiliarias (25,1%), banca y seguros (14,5%) y transportes (11,2%).
- Sectores de inversión extranjera de Marruecos (2022): Industria manufacturera (39,3%) y actividades financieras y de seguros (26,6%).

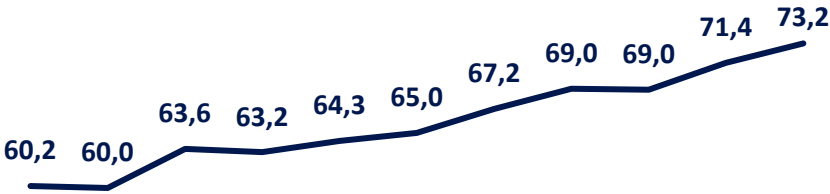


**República Islámica de
Mauritania**

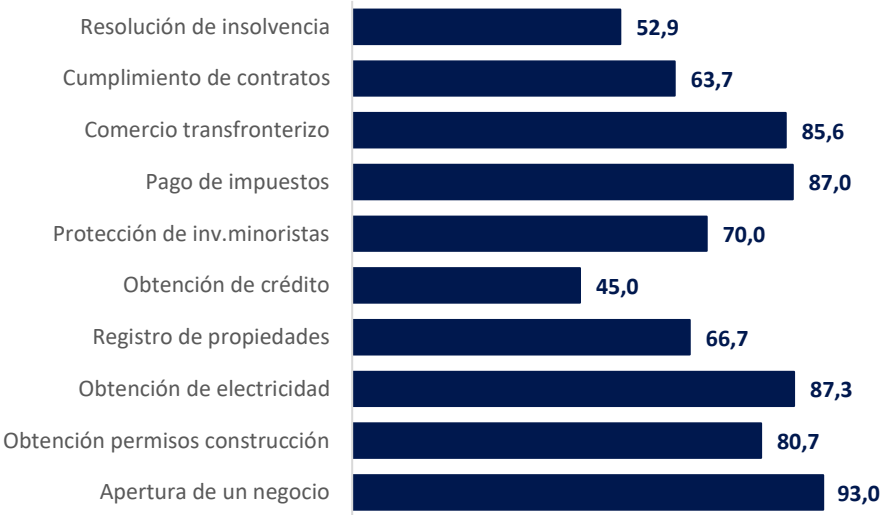


Indicadores institucionales

Índice Doing Business (2010-2020)



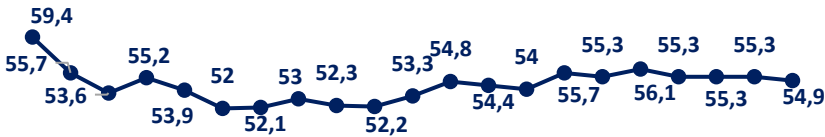
Componentes del índice Doing Business (0 - 100) (2020)



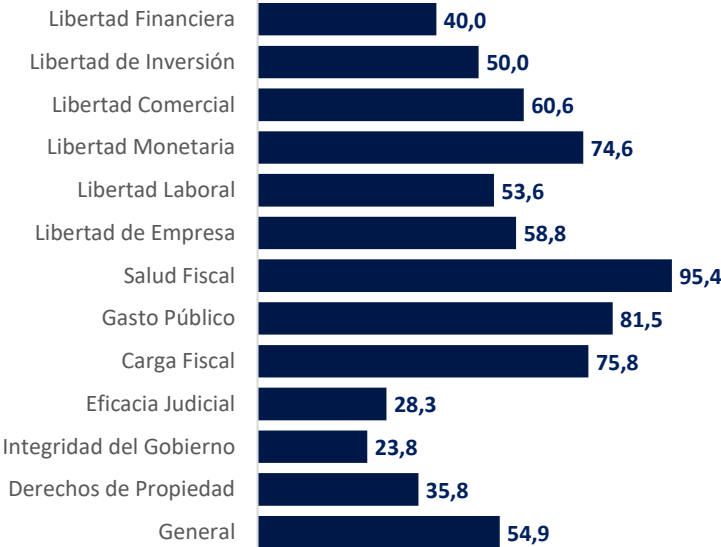
FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales

Índice Libertad Económica (2005-2025)



Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)



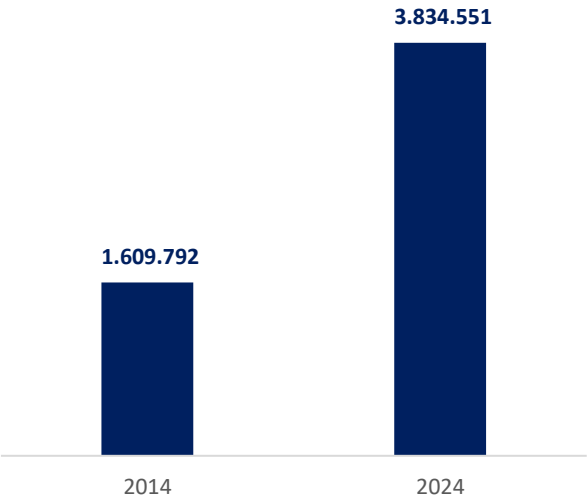
FUENTE: Heritage Foundation.



COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'71 Perlas, piedras y metales preciosos.	242.371	1.513.268	524,36%	15,06%	39,46%
'26 Minerales, escorias y cenizas.	805.553	1.274.121	58,17%	50,04%	33,23%
'03 Pescado y marisco.	431.055	877.270	103,52%	26,78%	22,88%
'23 Residuos alimentarios y pienso animal.	57.261	72.840	27,21%	3,56%	1,90%
'27 Combustibles y aceites minerales.	44.877	19.952	-55,54%	2,79%	0,52%
'25 Sal, azufre, piedras y cementos.	1.254	13.599	984,45%	0,08%	0,35%
'16 Preparados de carne y marisco.	6.093	11.171	83,34%	0,38%	0,29%
'52 Algodón.	0	9.334		0,00%	0,24%
'08 Frutas y frutos secos.	416	9.185	2107,93%	0,03%	0,24%
'15 Grasas y aceites animales o vegetales.	13.430	6.478	-51,76%	0,83%	0,17%
Resto	7.482	27.333	265,32%	0,46%	0,71%
Total	1.609.792	3.834.551	138,20%	100,00%	100,00%

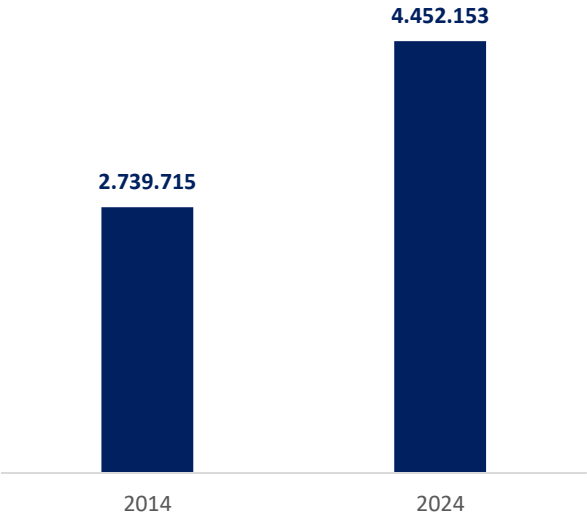
Fuente: ITC



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles y aceites minerales.	564.851	1.545.069	173,54%	20,62%	34,70%
'84 Maquinaria y aparatos mecánicos.	328.824	469.406	42,75%	12,00%	10,54%
'17 Azúcares y dulces.	11.353	307.069	2604,74%	0,41%	6,90%
'87 Vehículos terrestres, partes y accesorios.	155.894	282.813	81,41%	5,69%	6,35%
'10 Cereales.	128.244	257.166	100,53%	4,68%	5,78%
'73 Artículos de hierro o acero.	68.787	202.394	194,23%	2,51%	4,55%
'15 Grasas y aceites animales o vegetales.	35.180	171.712	388,10%	1,28%	3,86%
'85 Equipos eléctricos y electrónicos.	167.183	164.646	-1,52%	6,10%	3,70%
'30 Productos farmacéuticos.	24.404	101.157	314,51%	0,89%	2,27%
'04 Lácteos, huevos, miel y otros productos de origen animal.	54.511	82.556	51,45%	1,99%	1,85%
Resto	1.200.484	868.165	-27,68%	43,82%	19,50%
Total	2.739.715	4.452.153	62,50%	100,00%	100,00%

Fuente: ITC



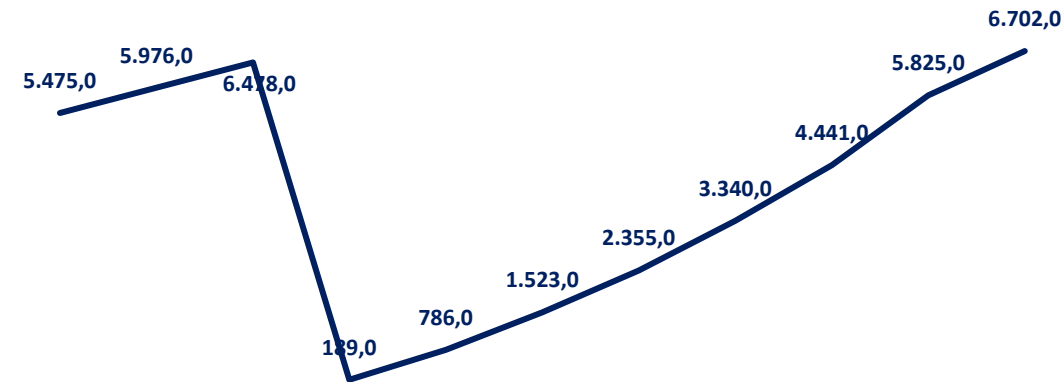
Saldo balanza comercial
(2014) -1.129.923
(2024) -617.602

Tasa de cobertura
(2014) 58,76%
(2024) 86,13%



Inversión extranjera en Mauritania

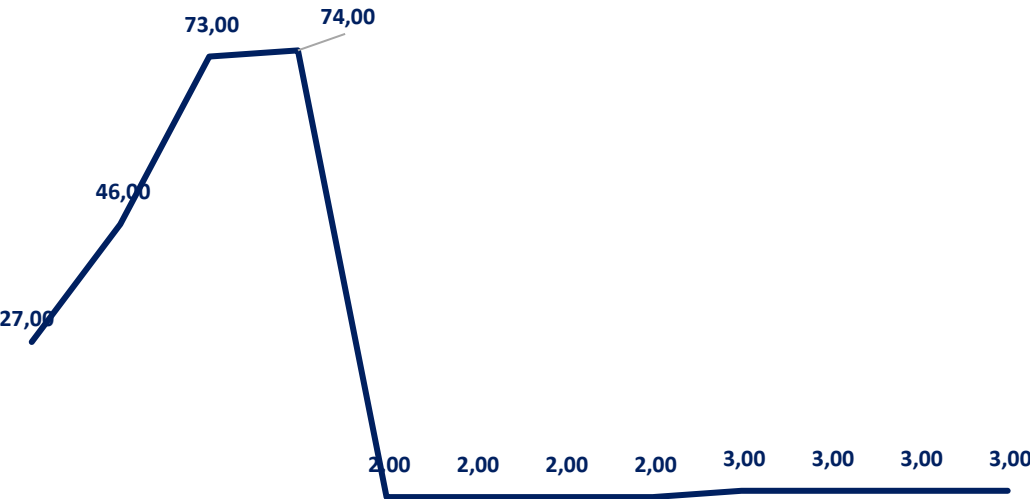
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Mauritania

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Mauritania

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	5.475	25,86%
2014	5.976	9,15%
2015	6.478	8,40%
2016	189	-97,08%
2017	786	315,87%
2018	1.523	93,77%
2019	2.355	54,63%
2020	3.340	41,83%
2021	4.441	32,96%
2022	5.825	31,16%
2023	6.702	15,06%

Inversión extranjera desde Mauritania

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	46,0	70,37%
2014	73,0	58,70%
2015	74,0	1,37%
2016	2,0	-97,30%
2017	2,0	0,00%
2018	2,0	0,00%
2019	2,0	0,00%
2020	3,0	50,00%
2021	3,0	0,00%
2022	3,0	0,00%
2023	3,0	0,00%

La economía mauritana se caracteriza por una fuerte dependencia de la explotación de recursos naturales, con una estructura económica concentrada en el sector primario y en la industria extractiva, y un sector servicios con un peso mayoritario en el PIB.

Actualmente, la estructura económica de Mauritania se caracteriza por:

- **Sector primario:** Presenta una notable importancia, generando el 19,0% del PIB en el año 2024. Dentro de este, destacan actividades como la pesca, que constituye uno de los principales productos de exportación.
- **Sector industrial:** Con un peso del 31,0% del PIB durante el año 2024, este sector está dominado por la industria extractiva. Su principal componente es la minería, especialmente de minerales de hierro, que representa la partida de exportación más importante del país.
- **Sector servicios:** Tiene un peso predominante en el PIB, aunque con menor desarrollo en servicios de alto valor añadido. En el año 2024, este sector representa el 50,0% del PIB total.

Mauritania ha mostrado una mejora en su entorno regulatorio en los últimos años, lo que se refleja en los indicadores internacionales sobre clima de negocios. En este sentido, cabe destacar la puntuación de 73,2 obtenida en el **Índice de Doing Business** para el año 2020, mostrando una tendencia positiva constante en la década anterior. No obstante, en el **Índice de Libertad Económica** ha alcanzado un valor de 54,9 (Mayormente no libre) en el año 2025 (posición global: 119 de 184 países), lo que indica que persisten desafíos importantes para la liberalización económica.

Las **relaciones comerciales entre Mauritania y el resto del Mundo** presentan las siguientes características:

- En el año 2024, la balanza comercial entre Mauritania y el resto del mundo presenta un déficit de 617,6 millones de euros, debido al menor volumen de exportaciones, que asciende a 3.834,5 millones de euros, frente a los 4.452,1 millones de euros en importaciones.
- Tanto las exportaciones como las importaciones han crecido durante el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024. Concretamente, las exportaciones han crecido un 138,2% y las importaciones un 62,5%. El mayor crecimiento de las exportaciones en relación con las importaciones ha permitido mejorar notablemente la tasa de cobertura, que pasa del 58,76% al 86,13%.
- Principales **clientes** (2024): Canadá (27,0%), China (25,2%), Suiza (8,9%), España (8,0%) y Emiratos Árabes Unidos (3,5%).
- Principales **proveedores** (2024): Emiratos Árabes Unidos (17,4%), España (13,5%), China (10,1%), Bélgica (9,8%) y Brasil (6,5%).
- Sectores **exportadores** más importantes (2024): Minerales, escorias y cenizas (50,04%), pescado y marisco (26,78%) y perlas, piedras y metales preciosos (15,06%).
- Sectores **importadores** más relevantes (2024): Combustibles y aceites minerales (34,70%), maquinaria y aparatos mecánicos (12,00%) y vehículos terrestres y sus partes (6,35%).

Los **flujos de inversión realizados en Mauritania** se caracterizan por:

- Principales países inversores:
 - Los principales países inversores en los sectores extractivos son Canadá, Reino Unido, Australia y Suiza a ello se une China, India, Sudáfrica, Argelia, Marruecos y Túnez.
 - Mientras los principales países inversores en los sectores no extractivos son Francia, España y Turquía
- Sectores de inversión extranjera en Mauritania:
 - Industrias extractivas orientadas a la exportación, tanto minería de hierro como hidrocarburos (80% del total de la inversión extranjera).
 - Sector pesquero como su industria de transformación
 - Sector de telecomunicaciones



República de Senegal



Indicadores institucionales
Índice Doing Business (2010-2020)

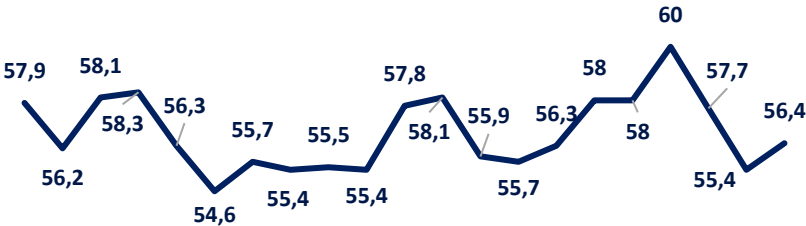


Componentes del índice Doing Business (2020)

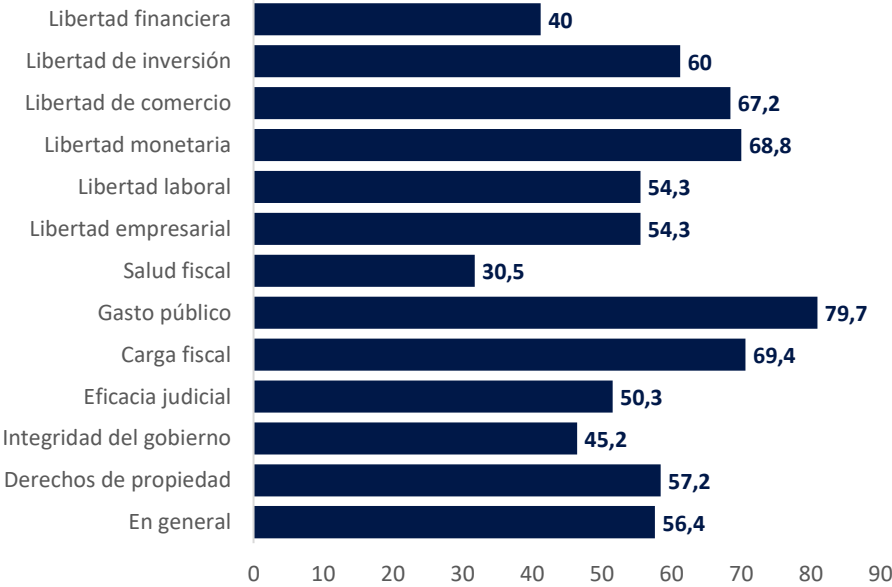


FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales
Índice Libertad Económica (2005-2025)



Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)



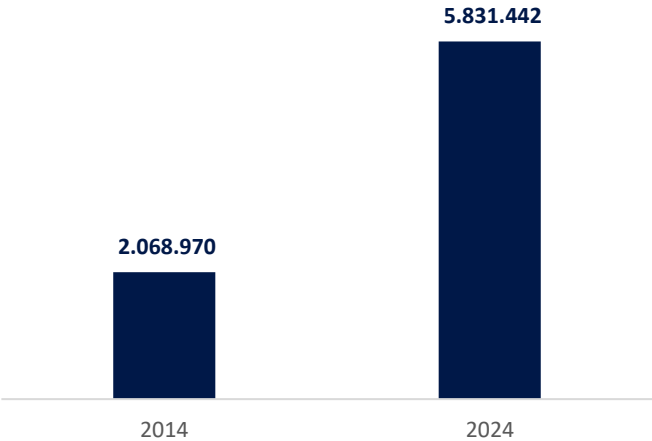
FUENTE: Heritage Foundation.



COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles y aceites minerales	346.798	1.907.549	450,05%	32,71%	95,15%
'71 Cereales	265.609	860.137	223,84%	14,75%	14,90%
'28 Maquinaria y aparatos mecánicos	81.691	406.508	397,62%	6,97%	76,55%
'03 Maquinaria y equipo eléctrico	281.804	402.688	42,90%	6,91%	-49,30%
'25 Vehículos y sus partes	190.199	307.859	61,86%	5,28%	-42,57%
'26 Productos farmacéuticos	15.248	269.756	1669,12%	4,63%	527,68%
'21 Barcos y estructuras flotantes	95.482	170.833	78,92%	2,93%	-36,52%
'72 Artículos de hierro o acero	62.915	134.250	113,38%	2,30%	-24,29%
'12 Plásticos y sus artículos	10.988	119.260	985,37%	2,05%	285,08%
'08 Preparaciones alimenticias y de pastelería	22.768	117.490	416,03%	2,01%	83,09%
Resto	695.468	1.135.112	63,22%	19,47%	-42,09%
Total	2.068.970	5.831.442	181,85%	100,00%	0,00%

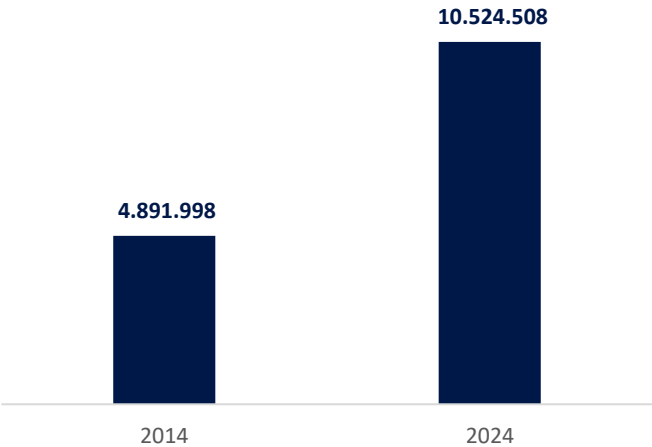
Fuente: ITC



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles y aceites minerales	1.450.937	3.317.942	128,68%	31,53%	6,29%
'10 Cereales	481.691	859.163	78,36%	8,16%	-17,09%
'84 Maquinaria y aparatos mecánicos	402.118	849.988	111,38%	8,08%	-1,75%
'85 Maquinaria y equipo eléctrico	253.257	641.332	153,23%	6,09%	17,71%
'87 Vehículos y sus partes	295.732	634.747	114,64%	6,03%	-0,23%
'30 Productos farmacéuticos	149.297	326.637	118,78%	3,10%	1,69%
'89 Barcos y estructuras flotantes	2.385	304.288	12658,41%	2,89%	5830,36%
'73 Artículos de hierro o acero	97.880	281.710	187,81%	2,68%	33,78%
'39 Plásticos y sus artículos	146.786	278.052	89,43%	2,64%	-11,95%
'19 Preparaciones alimenticias y de pastelería	114.993	235.349	104,66%	2,24%	-4,87%
Resto	1.496.922	2.795.300	86,74%	26,56%	-13,20%
Total	4.891.998	10.524.508	115,14%	100,00%	0,00%

Fuente: ITC



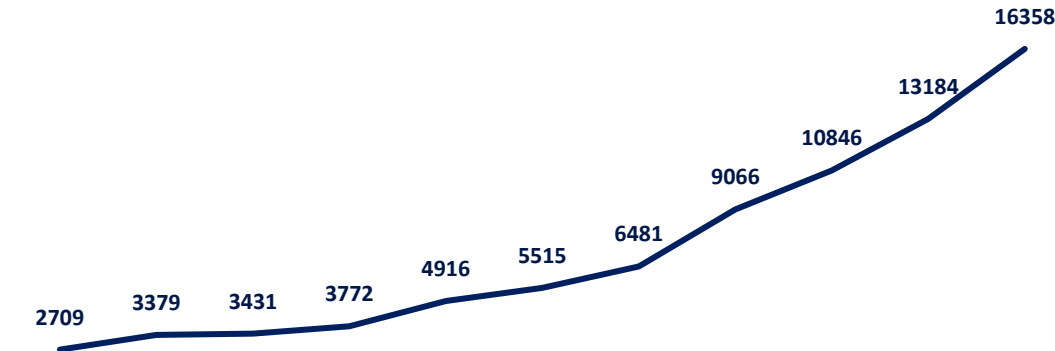
Saldo balanza comercial
(2014) -2.823.028 €
(2024) -4.693.066 €

Tasa de cobertura
(2014) 42,29%
(2024) 55,41%



Inversión extranjera en Senegal

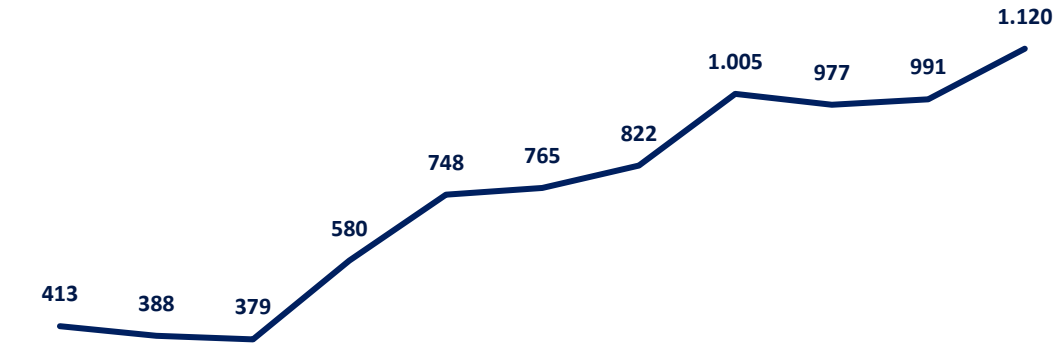
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Senegal

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Senegal

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	2.709	18,7%
2014	3.379	24,7%
2015	3.431	1,5%
2016	3.772	9,9%
2017	4.916	30,3%
2018	5.515	12,2%
2019	6.481	17,5%
2020	9.066	39,9%
2021	10.846	19,6%
2022	13.184	21,6%
2023	16.358	24,1%

Inversión extranjera desde Senegal

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	413	14,09%
2014	388	-6,05%
2015	379	-2,32%
2016	580	53,03%
2017	748	28,97%
2018	765	2,27%
2019	822	7,45%
2020	1.005	22,26%
2021	977	-2,79%
2022	991	1,43%
2023	1.120	13,02%

La economía senegalesa se caracteriza por el predominio del sector servicios, aunque con un peso significativo de los sectores primario e industrial. En los últimos años ha mostrado un dinamismo notable, impulsado por las inversiones y las reformas estructurales.

Actualmente, la estructura económica de Senegal se caracteriza por:

- **Sector primario:** La agricultura y otras actividades primarias generaron el 17,0% del PIB en el año 2024.
- **Sector industrial:** El sector industrial representa el 23,2% del PIB durante el año 2024, reflejando un proceso de desarrollo en este ámbito.
- **Sector servicios:** Tiene un peso predominante en el PIB, siendo el principal motor de la economía. En el año 2024 significó el 50,0% del producto total.

El país ha registrado en la última década una mejora progresiva en su entorno regulatorio, lo que le ha permitido avanzar en su posición internacional respecto a los indicadores de clima de negocios. En este sentido, cabe destacar la mejora continua en el Índice Doing Business, que alcanzó una puntuación de 59,20 en el año 2020. Sus principales fortalezas en este índice residen en la “Apertura de un negocio” (91,2) y la “Obtención de electricidad” (65,2). En cuanto al Índice de Libertad Económica, este alcanzó un valor de 56,4 (categoría “mayormente no libre”) en la estimación para 2025.

Las **relaciones comerciales** entre Senegal y el resto del Mundo presentan las siguientes características:

- En el año 2024, la balanza comercial de Senegal presenta un déficit de 4.693 millones de euros, debido al menor volumen de exportaciones, que asciende a 5.831 millones de euros, frente a los 10.524 millones de euros en importaciones.
- Tanto las exportaciones como las importaciones han crecido durante el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024. Concretamente, las exportaciones han crecido un 181,9% y las importaciones un 115,1%. El mayor crecimiento de las exportaciones en relación con las importaciones ha permitido incrementar la tasa de cobertura, que pasa del 42,3% en 2014 al 55,4% en 2024.
- Principales clientes (2024): Mali (20,8%), Suiza (12,0%), China (11,4%), India (9,2%) y España (4,0%).
- Principales proveedores (2024): China (11,8%), Francia (9,9%), Rusia (8,4%), Emiratos Árabes Unidos (5,7%) e India (4,6%).
- Sectores exportadores más importantes (2024): Combustibles y aceites minerales (32,7%), cereales (14,8%) y productos farmacéuticos (4,6%).
- Sectores importadores más relevantes (2024): Combustibles y aceites minerales (31,5%), cereales (8,2%) y maquinaria y aparatos mecánicos (8,1%).

Los **flujos de inversión realizados en y desde Senegal** se caracterizan por:

- **Inversión extranjera en Senegal:** Los flujos de Inversión Extranjera Directa (IED) en el país han sido de 393 millones de dólares. Por su parte, el flujo de inversión bruta de España en Senegal fue de 0,25 millones de euros.
- **Inversión de Senegal en el exterior:** El flujo de inversión senegalesa en el extranjero ha sido de 38 millones de dólares. A nivel bilateral, la inversión bruta de Senegal en España fue de 0,02 millones de euros.
- **Principales países inversores:** Francia figura como el principal inversor histórico. Otros países con intereses relevantes son Italia, Alemania, España, y países emergentes como China, Malasia, Marruecos e India.
- **Sectores de inversión extranjera en Senegal:** La inversión se concentra en los sectores de minería (oro, arenas minerales), generación eléctrica, infraestructuras de transporte (puertos, carreteras), distribución comercial, agricultura y turismo.

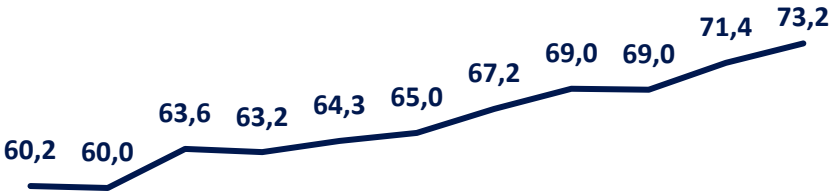


**República de Cabo
Verde**

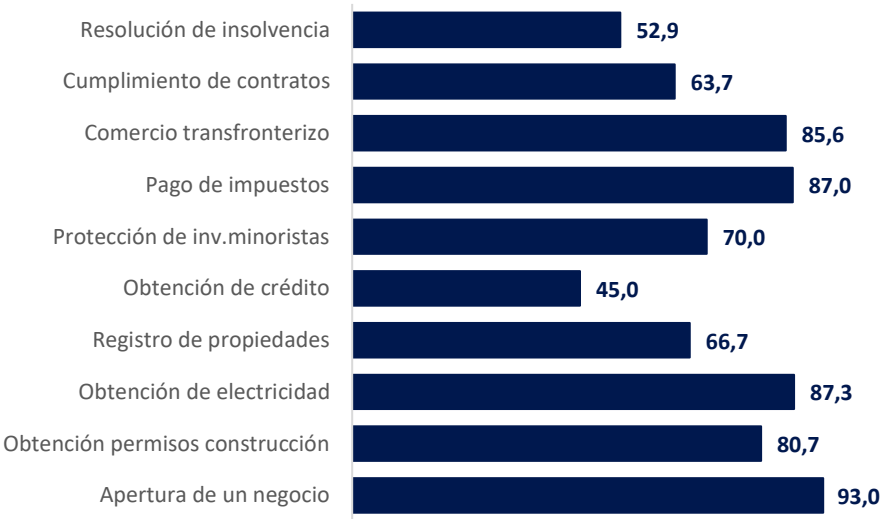


Indicadores institucionales

Índice Doing Business (2010-2020)



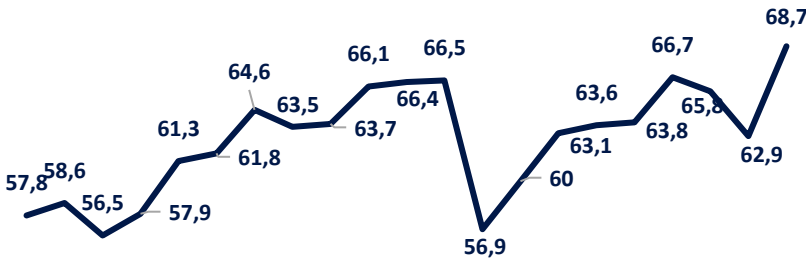
Componentes del índice Doing Business (0 - 100) (2020)



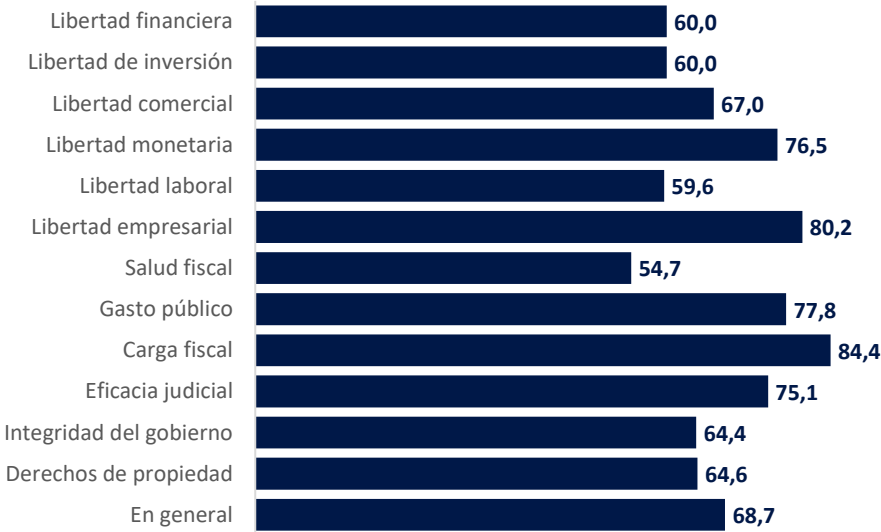
FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales

Índice Libertad Económica (2005-2025)



Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)

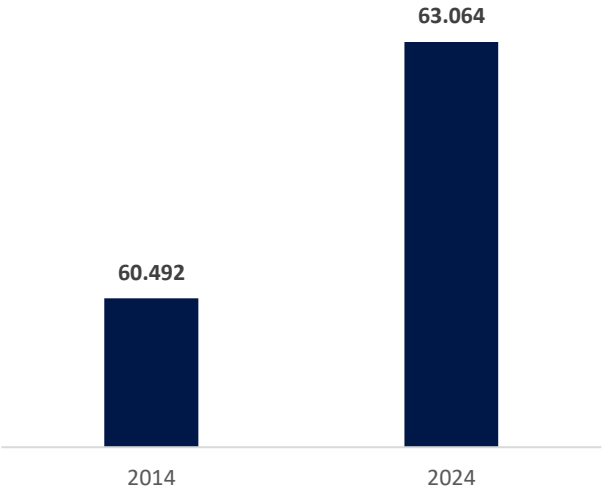


FUENTE: Heritage Foundation.



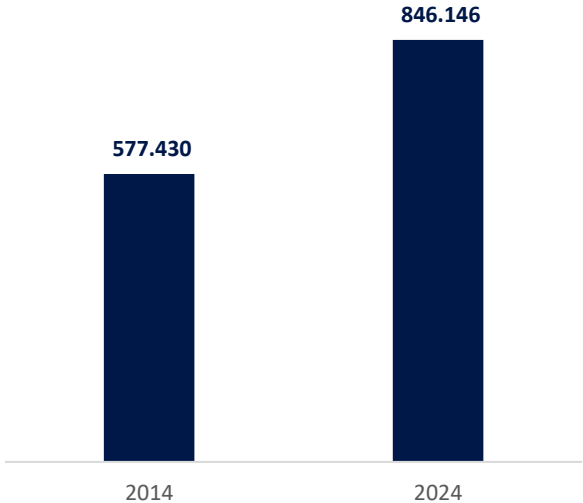
COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de euros)		2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'16	Preparaciones de carne, pescado y mariscos	24.161	53.231	120,32%	84,41%	111,33%
	Prendas y accesorios de vestir, de punto o ganchillo					
'61		1.891	3.558	88,15%	5,64%	80,48%
'64	Calzado y partes	4.074	2.523	-38,07%	4,00%	-40,60%
'62	Prendas y accesorios de vestir, no de punto	2.409	1.393	-42,18%	2,21%	-44,53%
'95	Juguetes, juegos y artículos deportivos	0	1.104		1,75%	
'23	Residuos agroalimentarios y piensos	126	756	500,00%	1,20%	475,53%
'03	Pescado y mariscos	26.888	356	-98,68%	0,56%	-98,73%
	Preparaciones de vegetales, frutas o frutos secos					
'20		0	137		0,22%	
'65	Sombreros y sus partes	0	4		0,01%	
'60	Tejidos de punto o ganchillo	0	2		0,00%	
	Resto	943	0	-100,00%	0,00%	-100,00%
Fuente: ITC		Total	60.492	63.064	4,25%	100,00%
						0,00%



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles minerales y aceites	89.102	122.650	37,65%	14,50%	-6,06%
'87 Vehículos (excepto ferroviarios)	20.878	65.595	214,18%	7,75%	114,41%
'84 Reactores, calderas y maquinaria	38.211	62.617	63,87%	7,40%	11,83%
'85 Maquinaria eléctrica y equipos de sonido/TV	67.493	45.834	-32,09%	5,42%	-53,66%
'04 Lácteos, huevos, miel y otros prod. animales	27.886	35.294	26,57%	4,17%	-13,63%
'02 Carne y despojos comestibles	15.455	33.848	119,01%	4,00%	49,46%
'10 Cereales	26.310	27.952	6,24%	3,30%	-27,50%
'39 Plásticos y sus manufacturas	16.883	25.658	51,98%	3,03%	3,71%
'25 Sal, piedra, yeso, cal y cemento	19.255	24.985	29,76%	2,95%	-11,45%
'22 Bebidas, licores y vinagre	15.282	22.614	47,98%	2,67%	0,98%
Resto	240.675	379.099	57,51%	44,80%	7,49%
Total	577.430	846.146	46,54%	100,00%	0,00%



Fuente: ITC

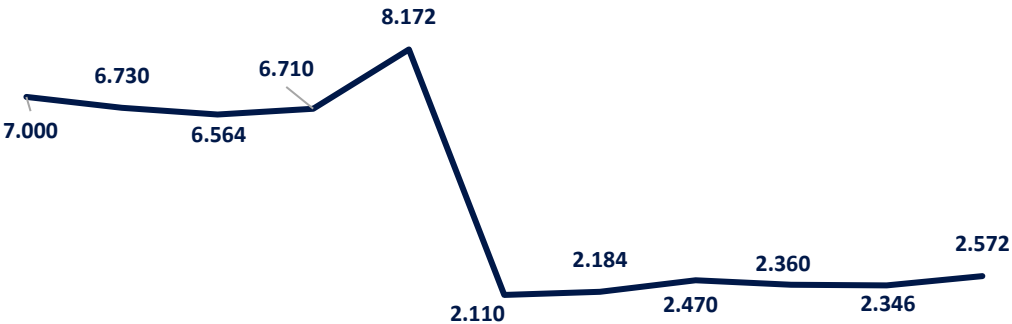
Saldo balanza comercial
(2014) -516.938 €
(2024) -783.082 €

Tasa de cobertura
(2014) 10,5%
(2024) 7,5%



Inversión extranjera en Cabo Verde

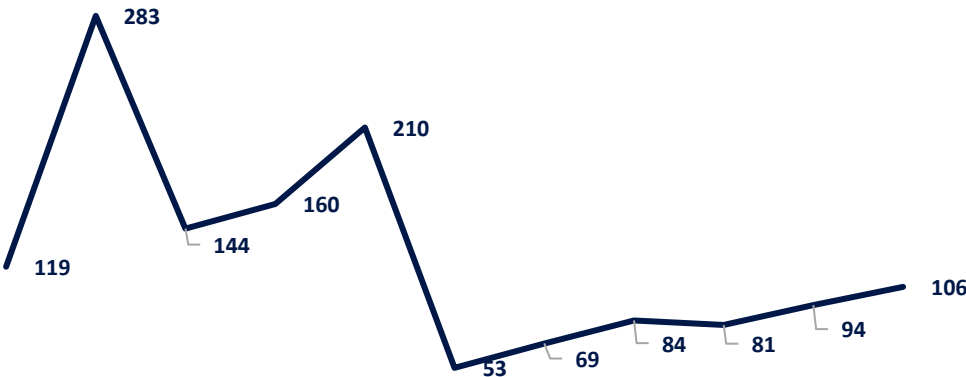
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Cabo Verde

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Cabo Verde

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	7.000	11,6%
2014	6.730	-3,9%
2015	6.564	-2,5%
2016	6.710	2,2%
2017	8.172	21,8%
2018	2.110	-74,2%
2019	2.184	3,5%
2020	2.470	13,1%
2021	2.360	-4,5%
2022	2.346	-0,6%
2023	2.572	9,6%

Inversión extranjera desde Cabo Verde

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	119	158,7%
2014	283	137,8%
2015	144	-49,1%
2016	160	11,1%
2017	210	31,3%
2018	53	-74,8%
2019	69	30,2%
2020	84	21,7%
2021	81	-3,6%
2022	94	16,0%
2023	106	12,8%

Cabo Verde ha trabajado en los últimos años para mejorar su entorno regulatorio, lo que ha permitido mejorar su posición a escala internacional en relación con las ratios relacionadas con el clima de negocios. En este sentido, cabe destacar su puntuación en el último Índice de Doing Business (2020), que fue de 73,2, con fortalezas en áreas como la “apertura de un negocio” (93,0) y la “obtención de electricidad” (87,3), y debilidades en la “obtención de crédito” (45,0). En el Índice de Libertad Económica, alcanzó un valor de 68,7 en 2025, siendo clasificada como una economía “moderadamente libre”.

Durante el año 2024, la economía de Cabo Verde se caracteriza por el predominio absoluto del sector servicio, que es el principal motor de su economía. Concretamente la distribución del PIB durante el año 2024 se caracteriza por:

- Sector primario: La agricultura y otras actividades primarias generaron el 9,5% del PIB
- Sector industrial: El sector industrial representa el 18,5% del PIB.
- Sector servicios: Tiene un peso predominante en el PIB, concretamente representa el 72,0% del producto total.

Las relaciones comerciales entre Cabo Verde y el resto del mundo se caracterizan por una balanza comercial deficitario por un importe de 783,08 millones de euros, debido al menor volumen de exportaciones, que asciende a 63,06 millones de euros, frente a los 846,15 millones de euros en importaciones. Durante la última década las importaciones han crecido con fuerza, concretamente en un 46,5%, mientras que las exportaciones lo han hecho de forma más modesta (4,3%). Este diferencial ha provocado una disminución de la tasa de cobertura, que pasa del 10,5% en 2014 al 7,5% en 2024.

En dichas **relaciones comerciales** predomina determinados países como sectores productivos:

- Principales clientes: España (69,6%), Italia (16,0%) y Portugal (12,0%).
- Principales proveedores: Portugal (47,5%), España (10,2%), Países Bajos (5,4%), China (5,2%) y Brasil (4,7%).
- Sectores exportadores más relevantes: Preparaciones de carne, pescado y mariscos (84,4%), prendas y accesorios de vestir de punto (5,6%) y calzado (4,0%).
- Sectores importadores mas relevantes: Combustibles y aceites minerales (14,5%), vehículos (7,8%) y reactores, calderas y maquinaria (7,4%).

En los **flujos de inversión** extranjeras directa en Cabo Verde se ha observado un comportamiento volátil con altibajos.

- Los principales países inversores en Cabo Verde son Portugal, España, Reino Unido e Italia, con una notable participación de Canarias. Además, se destaca la llegada más reciente de inversores procedentes de China, Angola y Emiratos Árabes Unidos.
- Estos países invierten principalmente en los servicios financieros, el turismo y los servicios de alojamiento. No obstante, la inversión está relativamente diversificada, destacando también otros sectores como la fabricación de productos minerales no metálicos, el sector metalúrgico, la construcción, la pesca y la acuicultura.



**República de Costa de
Marfil**

Indicadores institucionales

Índice Doing Business (2010-2020)



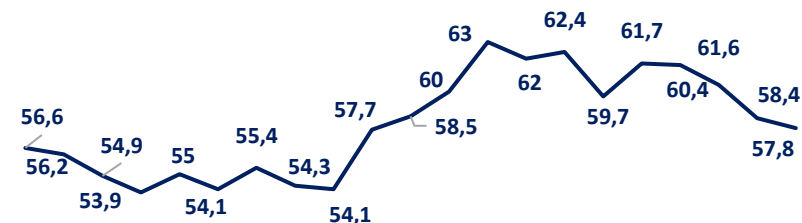
Componentes del índice Doing Business (2020)



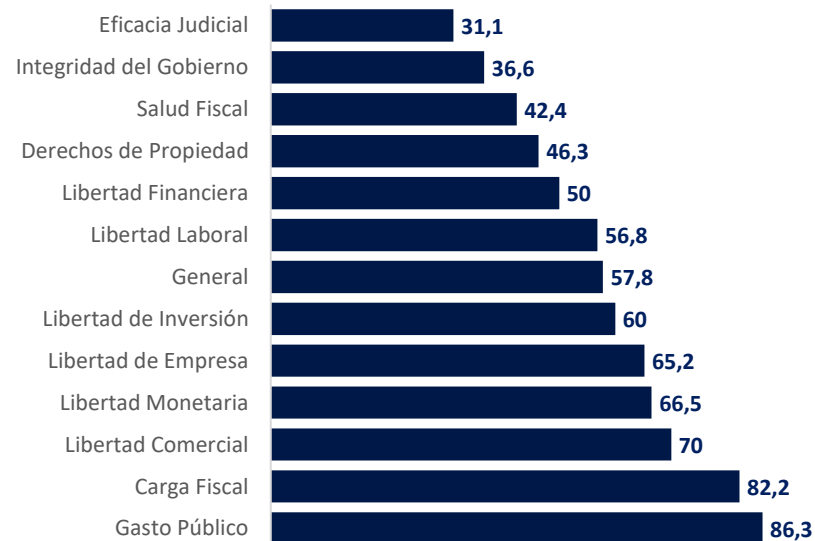
FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales

Índice Libertad Económica (2005-2025)



Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)



FUENTE: Heritage Foundation.

COMERCIO EXTERIOR

		2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
Exportaciones (miles de euros)						
'18	Cacao y derivados	3.492.341	6.638.300	90,1%	35,0%	-4,5%
'71	Perlas, piedras y metales preciosos	530.579	2.905.464	447,6%	15,3%	175,2%
'27	Combustibles y aceites minerales	1.988.923	2.871.541	44,4%	15,1%	-27,4%
'40	Caucho y sus artículos	461.934	2.277.250	393,0%	12,0%	147,8%
'08	Frutas, frutos secos y cítricos	500.458	1.391.067	178,0%	7,3%	39,7%
'15	Grasas y aceites comestibles	179.475	329.875	83,8%	1,7%	-7,6%
'52	Algodón	270.017	272.115	0,8%	1,4%	-49,3%
'33	Aceites esenciales y cosméticos	155.296	258.735	66,6%	1,4%	-16,3%
'39	Plásticos y sus artículos	125.060	191.966	53,5%	1,0%	-22,8%
'21	Preparaciones alimenticias	99.964	156.414	56,5%	0,8%	-21,4%
	Resto	1.740.366	1.696.225	-2,5%	8,9%	-51,0%
Fuente: ITC		Total	9.544.413	18.988.952	99,0%	100,0%
						0,0%

9.544.413

18.988.952

2014

2024

COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles y aceites minerales	2.166.211	4.274.585	97,3%	26,9%	3,7%
'84 Reactores y maquinaria nuclear/mecánica	727.771	1.479.496	103,3%	9,3%	6,9%
'10 Cereales	471.293	1.169.874	148,2%	7,4%	30,5%
'87 Vehículos y sus partes	480.276	1.026.107	113,6%	6,4%	12,3%
'03 Pescado y marisco	292.501	824.401	181,8%	5,2%	48,1%
'85 Maquinaria y equipo eléctrico	378.266	672.228	77,7%	4,2%	-6,6%
'39 Plásticos y sus artículos	316.191	603.092	90,7%	3,8%	0,3%
'30 Productos farmacéuticos	290.217	490.789	69,1%	3,1%	-11,1%
'73 Artículos de hierro o acero	260.693	465.895	78,7%	2,9%	-6,1%
'72 Hierro y acero	146.955	324.328	120,7%	2,0%	16,0%
Resto	2.833.600	4.581.352	61,7%	28,8%	-15,0%
Total	8.363.974	15.912.147	90,2%	100,0%	0,0%

8.363.974

15.912.147

2014

2024

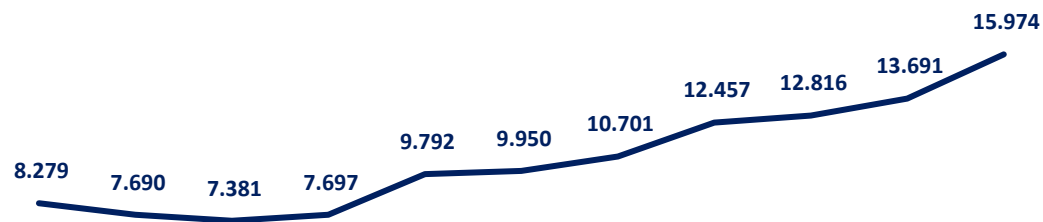
Fuente: ITC

Saldo balanza comercial
(2014) 1.180.439 €
(2024) 3.076.805 €

Tasa de cobertura
(2014) 114,1 %
(2024) 119,3 %

Inversión extranjera en Costa de Marfil

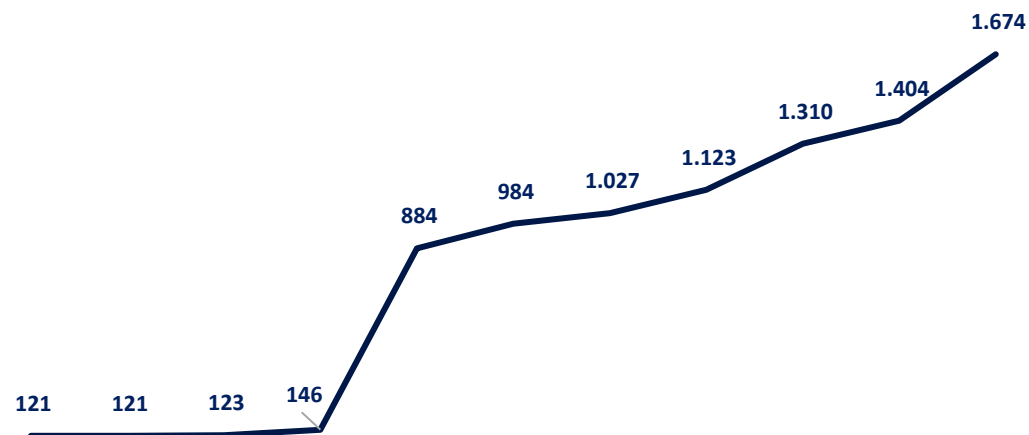
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Costa de Marfil

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Costa de Marfil

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	8.279	10,15%
2014	7.690	-7,11%
2015	7.381	-4,02%
2016	7.697	4,28%
2017	9.792	27,22%
2018	9.950	1,61%
2019	10.701	7,55%
2020	12.457	16,41%
2021	12.816	2,88%
2022	13.691	6,83%
2023	15.974	16,68%

Inversión extranjera desde Ghana

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	121	-0,82%
2014	121	0,00%
2015	123	1,65%
2016	146	18,70%
2017	884	505,48%
2018	984	11,31%
2019	1.027	4,37%
2020	1.123	9,35%
2021	1.310	16,65%
2022	1.404	7,18%
2023	1.674	19,23%

Costa de Marfil ha mejorado significativamente su **entorno regulatorio** en la última década, lo que se refleja en los indicadores internacionales sobre clima de negocios. En este sentido, cabe destacar la puntuación de 60,97 obtenida en el Índice de Doing Business para el año 2020, mostrando una tendencia claramente ascendente. Por su parte, en el Índice de Libertad Económica ha alcanzado un valor de 57,8 (considerado como mayormente no libre) en el año 2025, lo que indica que, a pesar de los avances, persisten desafíos en áreas como la eficacia judicial y la integridad del gobierno.

La **economía de Costa de Marfil** se caracteriza por ser una de las más dinámicas de África Occidental, con una base importante en el sector primario, especialmente en la agricultura de exportación. Su estructura económica se apoya en un sector servicios predominante, complementado por una industria en crecimiento y un sector primario muy relevante. Concretamente la distribución del PIB se caracteriza por:

- **Sector primario:** Genera el 21,3% del PIB en 2024. Dentro de este, destacan productos de exportación de los que el país es líder mundial, como el cacao y el caucho.
- **Sector industrial:** Con un peso del 21,9% del PIB en 2024, este sector está impulsado por la agroindustria (procesamiento de cacao y café), la construcción y la energía.
- **Sector servicios:** Es el principal motor de la economía y representa el 56,8% del PIB en 2024. Este sector incluye actividades clave como el comercio, el transporte, las telecomunicaciones y un robusto sector financiero.

Las **relaciones comerciales entre Costa de Marfil y el resto del mundo** presenta una balanza comercial con **superávit** por un importe de 3.076,8 millones de euros durante el año 2024, resultado de exportaciones por valor de 18.989 millones de euros frente a importaciones que ascienden a 15.912 millones de euros.

Durante la década comprendida entre el año 2014 y 2024, los flujos comerciales han crecido significativamente, tanto las exportaciones (99%) como las importaciones (90,2%). El mayor ritmo de crecimiento de las exportaciones ha permitido aumentar la tasa de cobertura situándose en el 119,3%.

Estas relaciones comerciales se concentran en los siguientes países y sectores:

- **Principales clientes (2022):** Malí (8,9%), Países Bajos (8,6%) y Suiza (8,0%).
- **Principales proveedores (2022):** China (14,4%), Nigeria (12,1%) y Francia (6,6%).
- **Sectores exportadores más importantes (2024):** Cacao y derivados (35,0%), perlas y metales preciosos
- **Sectores importadores más relevantes (2024):** Combustibles y aceites minerales (26,9%), reactores y maquinaria nuclear/mecánica (9,3%) y cereales (7,4%).

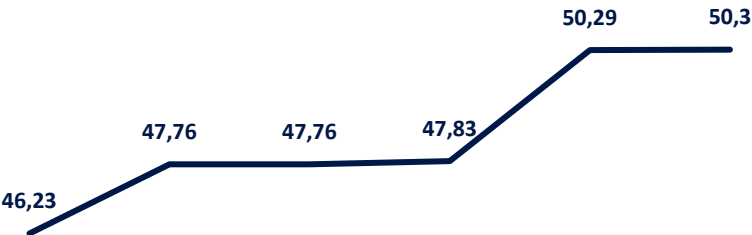
Los **flujos de inversión** en Costa de Marfil se caracterizan por

- El **flujo de inversión extranjera neta** en el país ha mostrado un crecimiento robusto y constante, alcanzando un máximo de 15.974 millones de dólares en 2023.
- Los **principales países inversores** en Costa de Marfil son Burkina Faso, Turquía, Marruecos, China y Francia.
- La **inversión extranjera en Costa de Marfil** se concentra en las industrias extractivas y el sector financiero, con una distribución sectorial de la IED del 52,2% en la industria, 46,9% en servicios y un 0,9% en agricultura.



República de Gambia

Indicadores institucionales
Índice Doing Business (2010-2020)

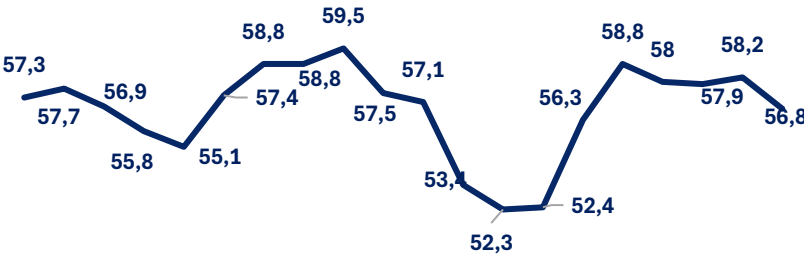


Componentes del índice Doing Business (2020)

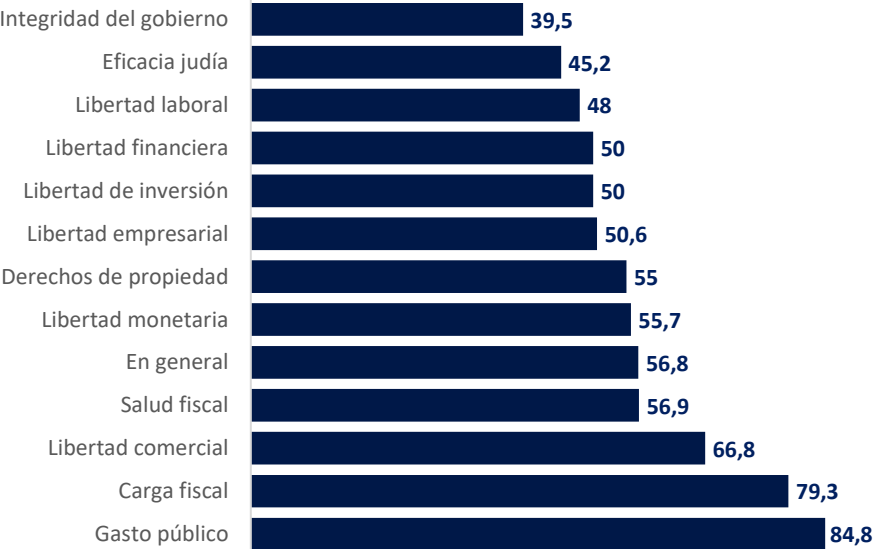


FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales
Índice Libertad Económica (2005-2025)



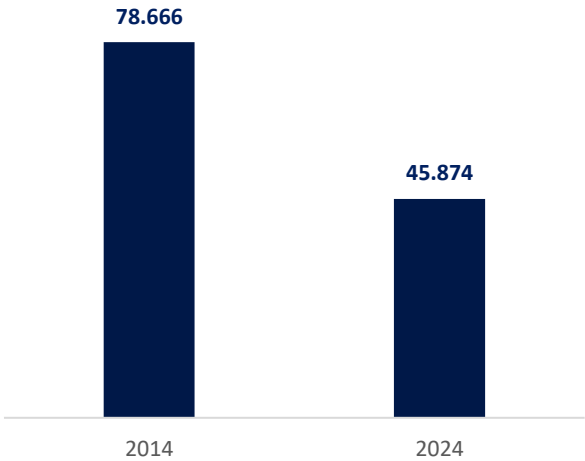
Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)



FUENTE: Heritage Foundation.

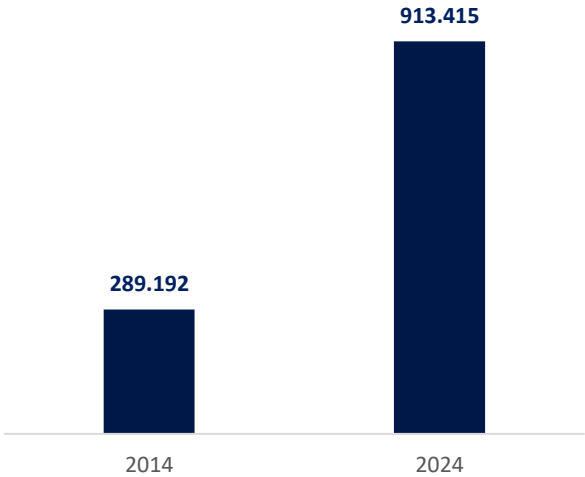
COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de euros)		2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'12	Semillas y frutos oleaginosos	392	15.719	3909,95%	34,27%	6776,37%
'27	Combustibles y aceites minerales	652	12.619	1835,43%	27,51%	3218,93%
'17	Azúcares y confitería	849	7.283	757,83%	15,88%	1371,04%
'08	Frutas y frutos secos	3.880	1.826	-52,94%	3,98%	-19,30%
'84	Maquinaria y aparatos mecánicos	4.241	1.314	-69,02%	2,86%	-46,87%
'03	Pescados y mariscos	1.470	1.121	-23,74%	2,44%	30,77%
'87	Vehículos, partes y accesorios	1.936	1.026	-47,00%	2,24%	-9,12%
'25	Sal, azufre, tierras y cemento	1	968	96700,00%	2,11%	165895,31%
	Residuos de la industria alimentaria y					
'23	alimentos para animales	35	612	1648,57%	1,33%	2898,50%
'33	Aceites esenciales, perfumería y cosméticos	62	558	800,00%	1,22%	1443,34%
	Resto	65.148	2.828	-95,66%	6,16%	-92,56%
Fuente: ITC		Total	78.666	45.874	-41,69%	100,00%



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles y aceites minerales	60.245	292.514	385,54%	32,02%	53,72%
'87 Vehículos, partes y accesorios	16.473	97.927	494,47%	10,72%	88,21%
'10 Cereales	53.841	92.303	71,44%	10,11%	-45,72%
'25 Sal, azufre, tierras y cemento	10.779	52.351	385,68%	5,73%	53,77%
'84 Maquinaria y aparatos mecánicos	11.940	37.160	211,22%	4,07%	-1,47%
'85 Maquinaria y equipo eléctrico	16.150	27.236	68,64%	2,98%	-46,61%
'31 Fertilizantes	706	26.829	3700,14%	2,94%	1103,14%
'15 Grasas y aceites animales o vegetales	21.132	21.852	3,41%	2,39%	-67,26%
'72 Hierro y acero	2.961	19.937	573,32%	2,18%	113,18%
'17 Azúcares y confitería	20.263	19.263	-4,94%	2,11%	-69,90%
Resto	74.702	226.043	202,59%	24,75%	-4,20%
Total	289.192	913.415	215,85%	100,00%	0,00%



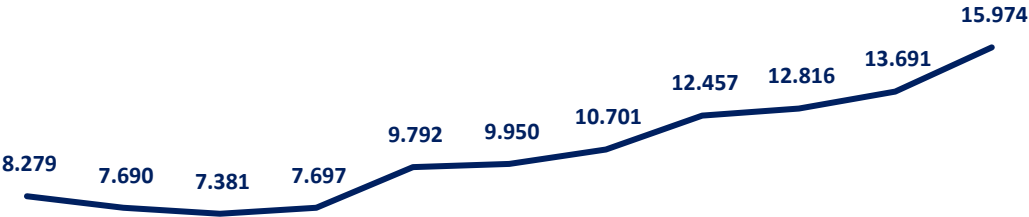
Fuente: ITC

Saldo balanza comercial
(2014) -210.526 €
(2024) -913.415 €

Tasa de cobertura
(2014) 27,2 %
(2024) 5,0 %

Inversión extranjera en Gambia

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Costa de Marfil

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Gambia

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	375	0,00%
2014	340	-9,33%
2015	399	17,35%
2016	360	-9,77%
2017	378	5,00%
2018	430	13,76%
2019	501	16,51%
2020	691	37,92%
2021	940	36,03%
2022	1.176	25,11%
2023	1.384	17,69%

Inversión extranjera desde Gambia

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	0	0%
2014	0	0%
2015	0	0%
2016	0	0%
2017	0	0%
2018	0	0%
2019	0	0%
2020	0	0%
2021	0	0%
2022	0	0%
2023	0	0%

Gambia ha mantenido un entorno regulatorio con desafíos persistentes, lo que se refleja en los indicadores internacionales sobre clima de negocios. En este sentido, cabe destacar la puntuación de 50,3 obtenida en el Índice de Doing Business para el año 2020. Por su parte, en el Índice de Libertad Económica ha alcanzado un valor de 56,8 (considerado como mayormente no libre) en el año 2025, lo que indica que persisten obstáculos importantes para la liberalización económica, especialmente en áreas como la integridad del gobierno y la eficacia judicial.

Actualmente, la estructura económica de Gambia se caracteriza por el predominio del sector terciario. Concretamente:

- **Sector primario:** Genera el 23,7% del PIB. Este sector está impulsado por la agricultura y, de manera muy destacada, por la pesca. La importancia de esta última se evidencia en el comercio exterior, ya que productos como los moluscos y crustáceos constituyen la práctica totalidad (más del 90%) de las exportaciones gambianas a mercados clave como el español.
- **Sector industrial:** Con un peso del 17,8% del PIB, este sector está impulsado principalmente por la construcción, las manufacturas ligeras y la energía.
- **Sector servicios:** Es el principal motor de la economía y representa el 58,5% del PIB. Este sector incluye actividades clave como el comercio, el turismo y los servicios financieros.

Las relaciones comerciales entre Gambia y el resto del mundo se caracteriza por una balanza comercial deficitaria de 867,5 millones de euros, resultado de exportaciones por valor de 45,9 millones de euros frente a importaciones que ascienden a 913,4 millones de euros.

Durante la última década (2014-2024) las importancias han crecido un 215,9% mientras las exportaciones han decrecido un 41,7%, lo que ha provocado un drástico deterioro en la tasa de cobertura, que ha pasado del 27,2% en 2014 a tan solo el 5,0% en 2024.

Finalmente, sus **principales proveedores y clientes, así como los sectores económicos relevantes en las relaciones comerciales** son:

- Principales clientes (2022): Malí (30,1%), China (21,6%) y Senegal (14,1%).
- Principales proveedores (2022): Costa de Marfil, China (9,9%) y Emiratos Árabes Unidos (8,3%).
- Sectores exportadores más importantes (2024): Semillas y frutos oleaginosos (34,3%), Combustibles y aceites minerales (27,5%) y azúcares y confitería (15,9%).
- Sectores importadores más relevantes (2024): Combustibles y aceites minerales (32,0%), vehículos y sus partes (10,7%) y cereales (10,1%).

Los **flujos de inversión** entre Gambia y el resto del Mundo se caracterizan por:

- El flujo de inversión extranjera neta hacia el país ha mostrado un crecimiento exponencial en los últimos años, alcanzando los 1.384 millones de dólares en 2023.
- Mientras la inversión de Gambia al exterior es nula durante la última década.



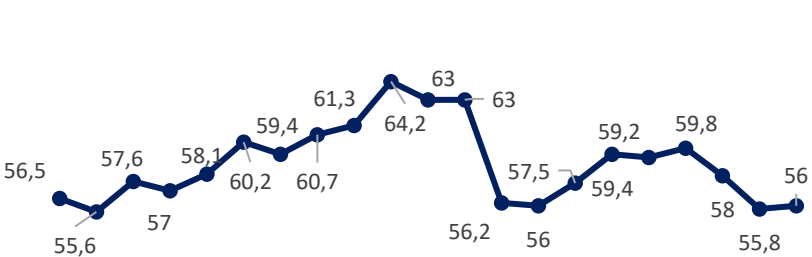
República de Ghana



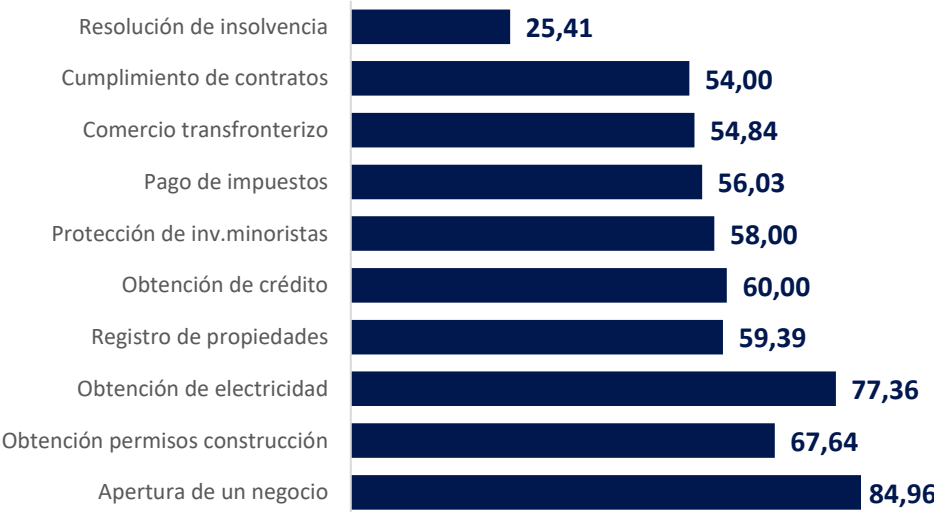
Indicadores institucionales
Índice Doing Business (2010-2020)



Indicadores institucionales
Índice Libertad Económica (2005-2025)

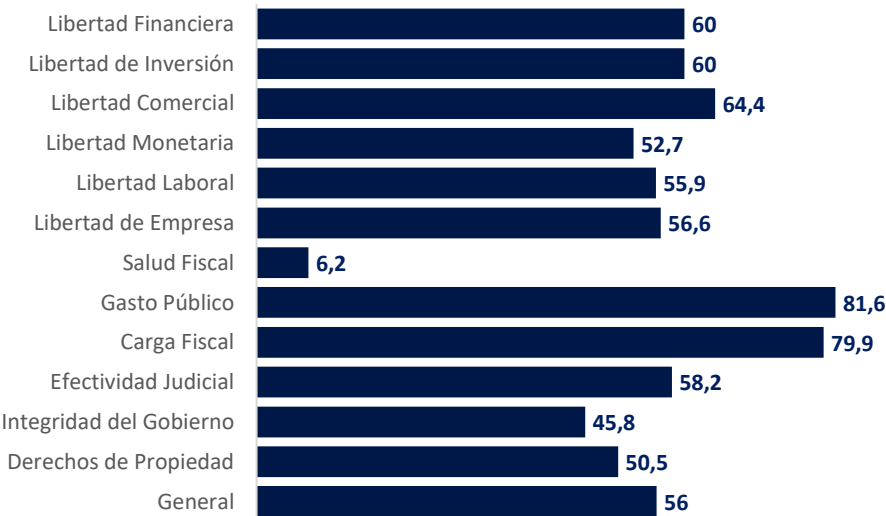


Componentes del índice Doing Business (2020)



FUENTE: Banco Mundial

Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)

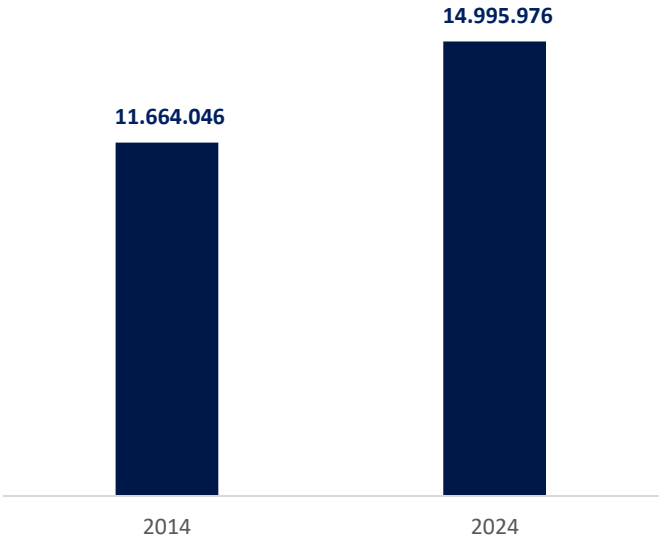


FUENTE: Heritage Foundation.



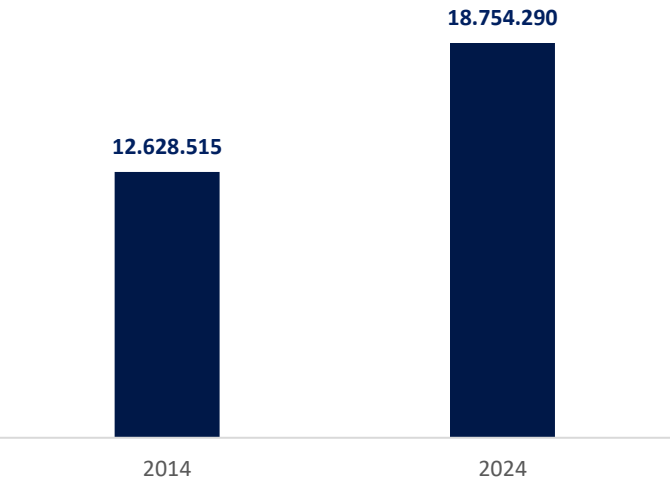
COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de euros)		2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'71	Perlas y metales preciosos	3.568.804	5.504.736	54,20%	36,70%	20,00%
'27	Combustibles y aceites minerales	3.469.146	3.889.766	12,10%	25,90%	-12,80%
'18	Cacao y sus preparaciones	2.116.142	2.665.013	25,90%	17,80%	-2,00%
'26	Minerales, escorias y cenizas	109.652	614.388	460,30%	4,10%	335,80%
'08	Frutas y frutos secos comestibles	152.022	432.419	184,40%	2,90%	121,20%
'40	Caucho y sus manufacturas	113.868	210.956	85,30%	1,40%	44,10%
'15	Grasas y aceites animales o vegetales	189.201	196.237	3,70%	1,30%	-19,30%
'76	Aluminio y sus manufacturas	59.543	156.409	162,70%	1,00%	104,30%
'44	Madera y sus manufacturas; carbón vegetal	247.825	137.306	-44,60%	0,90%	-56,90%
'16	Preparaciones de carne o pescado	107.547	135.724	26,20%	0,90%	-1,80%
	Resto	1.530.296	1.053.022	-31,20%	7,00%	-46,50%
Fuente: ITC	Total	11.664.046	14.995.976	28,60%	100,00%	0,00%



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'84 Reactores nucleares, calderas y maquinaria	1.372.657	2.561.337	86,60%	13,70%	25,60%
'27 Combustibles y aceites minerales	925.559	1.513.066	63,50%	8,10%	10,10%
'87 Vehículos y sus partes	1.657.321	1.423.362	-14,10%	7,60%	-42,20%
'85 Maquinaria y equipo eléctrico	1.214.162	1.399.010	15,20%	7,50%	-22,40%
'39 Plásticos y sus manufacturas	379.970	1.149.201	202,40%	6,10%	103,70%
'72 Hierro y acero	385.441	634.602	64,60%	3,40%	10,90%
'73 Artículos de hierro o acero	510.727	604.954	18,40%	3,20%	-20,20%
'94 Muebles, ropa de cama y colchones	87.422	503.318	475,70%	2,70%	287,70%
'02 Carne y despojos comestibles	155.150	454.825	193,20%	2,40%	97,40%
'30 Productos farmacéuticos	211.551	416.482	96,90%	2,20%	32,60%
Resto	5.728.555	8.094.133	41,30%	43,20%	-4,90%
Total	12.628.515	18.754.290	48,50%	100,00%	0,00%



Fuente: ITC

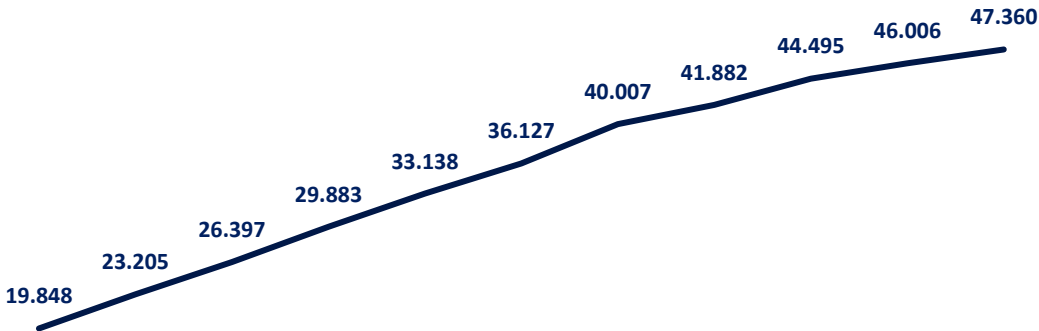
Saldo balanza comercial
(2014) -964.469
(2024) -3.758.314

Tasa de cobertura
(2014) 92,4%
(2024) 79,96%



Inversión extranjera en Ghana

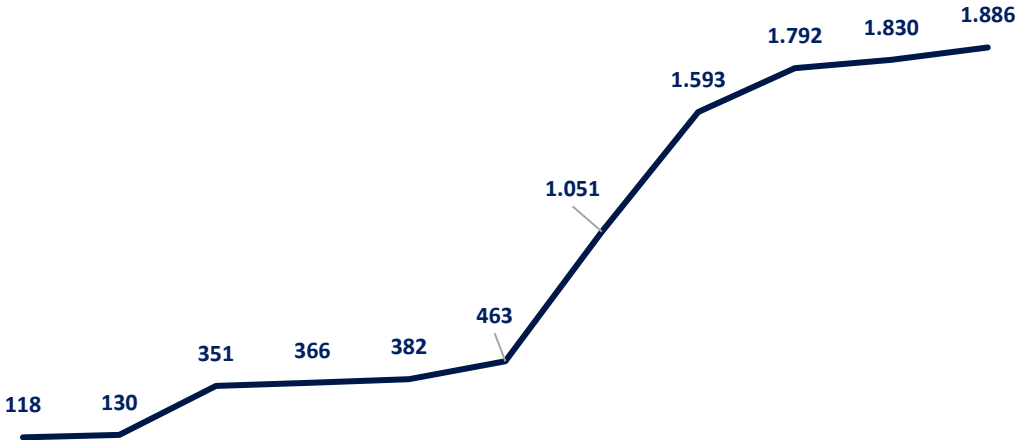
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Ghana

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Ghana

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	19.848	19,4%
2014	23.205	16,9%
2015	26.397	13,8%
2016	29.883	13,2%
2017	33.138	10,9%
2018	36.127	9,0%
2019	40.007	10,7%
2020	41.882	4,7%
2021	44.495	6,2%
2022	46.006	3,4%
2023	47.360	2,9%

Inversión extranjera desde Ghana

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	118	8,26%
2014	130	10,17%
2015	351	170,00%
2016	366	4,27%
2017	382	4,37%
2018	463	21,20%
2019	1.051	127,00%
2020	1.593	51,57%
2021	1.792	12,49%
2022	1.830	2,12%
2023	1.886	3,06%

Ghana ha mantenido un entorno regulatorio con ciertas fluctuaciones en la última década, lo que se refleja en los indicadores internacionales sobre clima de negocios. En este sentido, cabe destacar la puntuación de 59,76 obtenida en el **Índice de Doing Business** para el año 2020. Dicho indicador mostró una tendencia irregular en la década anterior. Por su parte, en el **Índice de Libertad Económica** ha alcanzado un valor de 56,0 (considerado como "mayormente no libre") en el año 2025, lo que indica que persisten desafíos importantes para la liberalización económica.

La economía de Ghana se caracteriza por una creciente diversificación, aunque con una base importante en los recursos naturales. Su estructura económica se apoya en un sector servicios predominante, complementado por una industria en desarrollo y un sector primario relevante. Concretamente la estructura económica se distribuye del siguiente modo:

- **Sector primario:** Genera el 21,0% del PIB en 2024. Dentro de este, destacan productos de exportación tradicionales como el cacao y la madera, además de una importante actividad agrícola para el consumo interno.
- **Sector industrial:** Con un peso del 30,0% del PIB en 2024, este sector está impulsado por la explotación de hidrocarburos, la minería, la construcción y la energía.
- **Sector servicios:** Es el principal motor de la economía y representa el 49,0% del PIB en 2024. Este sector incluye actividades clave como el comercio, el transporte, las telecomunicaciones y los servicios financieros.

Las **relaciones comerciales** entre Ghana y el resto del mundo presentan las siguientes características por presentar durante el año 2024, una balanza comercial deficitaria por un importe de 3.758,3 millones de euros, resultado de exportaciones por valor de 15 mil millones de euros frente a importaciones que ascienden a 18.754 millones de euros.

Durante el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024, las exportaciones han crecido un 28,6% y las importaciones un 48,5%. El mayor crecimiento de las importaciones ha provocado un deterioro de la tasa de cobertura, que ha pasado del 92,4% en 2014 al 80,0% en 2024.

En dichas relaciones comerciales predomina determinados países como sectores productivos:

- **Principales clientes (2023):** Suiza (18,25%), Sudáfrica (11,70%), Emiratos Árabes Unidos (10,15%), China (8,16%) e India (6,98%).
- **Principales proveedores (2023):** China (18,74%), Países Bajos (9,60%), India (6,45%), Federación de Rusia (6,42%) y Estados Unidos (6,06%).
- **Sectores exportadores más importantes (2024):** Perlas y metales preciosos (36,7%), combustibles y aceites minerales (25,9%) y cacao y sus preparaciones (17,8%).
- **Sectores importadores más relevantes (2024):** Reactores nucleares y maquinaria (13,7%), combustibles y aceites minerales (8,1%) y vehículos y sus partes (7,6%).

Los **flujos de inversión** en Ghana se caracterizan por un crecimiento constante, alcanzando los 47.360 millones de dólares en 2023, siendo uno de los principales receptores de Inversión Extranjera Directa en África Occidental. Esta inversión extranjera se concentra en sectores con vocación exportadora como la minería, la agricultura de exportación y el petróleo, además de la construcción, los servicios y las manufacturas.



**República de Guinea
Bissau**



Indicadores institucionales
Índice Doing Business (2010-2020)

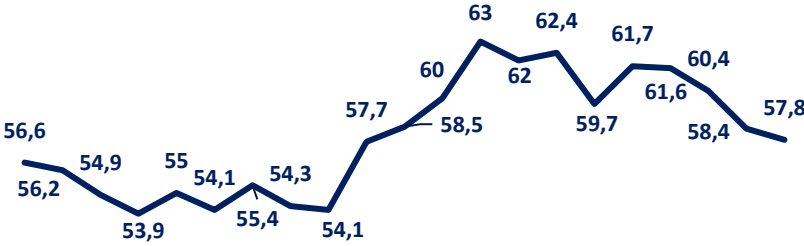


Componentes del índice Doing Business (2020)

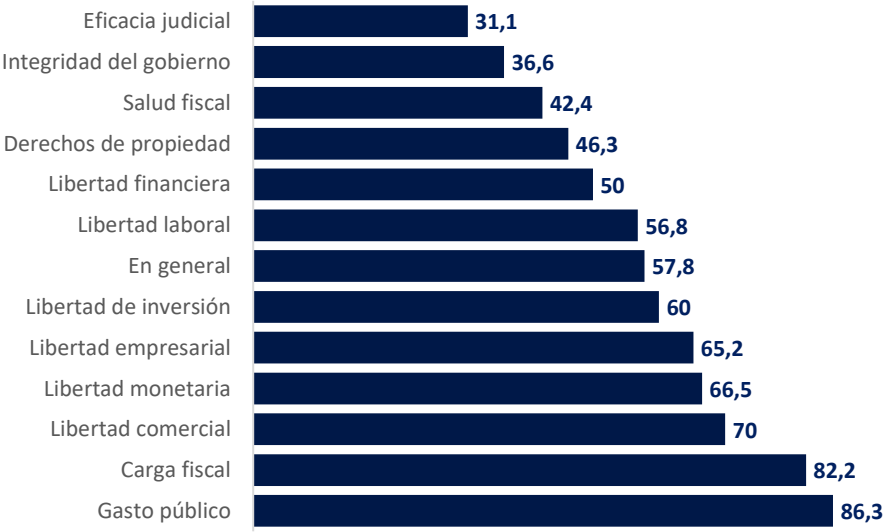


FUENTE: Banco Mundial

Indicadores institucionales
Índice Libertad Económica (2005-2025)



Componentes del índice Libertad Económica (0 - 100) (2025)

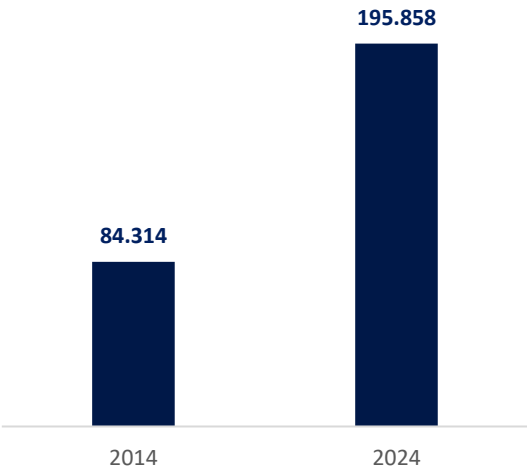


FUENTE: Heritage Foundation.

COMERCIO EXTERIOR

Exportaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'08 Frutas y frutos comestibles	84.314	183.101	117,17%	93,49%	-6,51%
Residuos alimentarios y alimentos para					
'23 animales	0	4.275		2,18%	
'03 Pescado y marisco	0	2.445		1,25%	
'12 Semillas y frutos oleaginosos	0	1.349		0,69%	
'18 Cacao y sus preparaciones	0	1.344		0,69%	
'84 Maquinaria y aparatos mecánicos	0	1.030		0,53%	
'76 Aluminio y sus manufacturas	0	624		0,32%	
'85 Máquinas y material eléctrico	0	469		0,24%	
'90 Instrumentos de precisión y médicos	0	286		0,15%	
'73 Artículos de hierro o acero	0	177		0,09%	
Resto	0	758		0,39%	
Total	84.314	195.858	132,30%	100,00%	0,00%

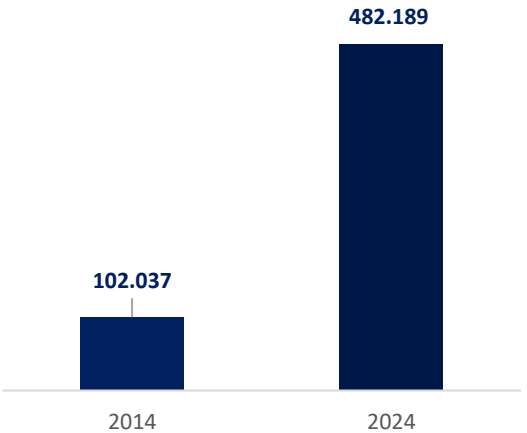
Fuente: ITC



COMERCIO EXTERIOR

Importaciones (miles de euros)	2014	2024	Var (%) 2014-2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/ total
'27 Combustibles y aceites minerales	18.886	74.086	292,28%	15,36%	-16,99%
'10 Cereales	17.200	72.204	319,79%	14,97%	-11,17%
'22 Bebidas, alcoholes y vinagre	7.996	37.847	373,32%	7,85%	0,16%
'72 Hierro y acero	1.490	37.011	2383,96%	7,68%	425,64%
'89 Barcos y estructuras flotantes	144	27.559	19038,19%	5,72%	3949,87%
'84 Maquinaria y aparatos mecánicos	2.703	25.837	855,86%	5,36%	102,27%
'85 Máquinas y material eléctrico	8.236	19.030	131,06%	3,95%	-51,11%
'21 Preparaciones alimenticias diversas	631	14.605	2214,58%	3,03%	389,79%
'87 Vehículos y sus partes	5.185	14.164	173,17%	2,94%	-42,19%
'11 Productos de molinería	4.984	12.217	145,12%	2,53%	-48,13%
Resto	34.582	147.629	326,90%	30,62%	-9,66%
Total	102.037	482.189	372,56%	100,00%	0,00%

Fuente: ITC



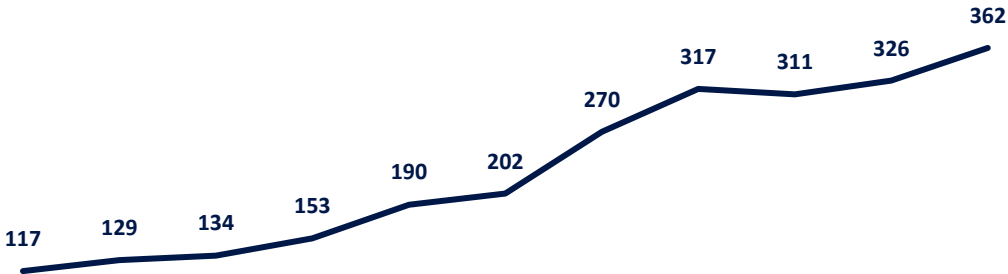
Saldo balanza comercial
(2014) -17.723 €
(2024) -286.331 €

Tasa de cobertura
(2014) 82,6 %
(2024) 40,6 %



Inversión extranjera en Guinea-Bissau

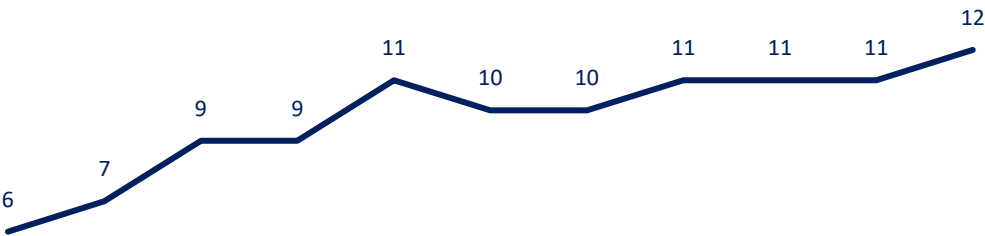
Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera desde Guinea-Bissau

Flujo de inversión neta (en millones de dólares) (2013-2023)



Fuente: UNCTAD

Inversión extranjera en Guinea-Bissau

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	117	27,2%
2014	129	10,3%
2015	134	3,9%
2016	153	14,2%
2017	190	24,2%
2018	202	6,3%
2019	270	33,7%
2020	317	17,4%
2021	311	-1,9%
2022	326	4,8%
2023	362	11,0%

Inversión extranjera desde Guinea-Bissau

Años	Inversión (en millones de dólares)	Tasa crec. Anual
2013	6	20,0%
2014	7	16,7%
2015	9	28,6%
2016	9	0,0%
2017	11	22,2%
2018	10	-9,1%
2019	10	0,0%
2020	11	10,0%
2021	11	0,0%
2022	11	0,0%
2023	12	9,1%

Guinea Bissau ha mostrado una mejora en su **entorno regulatorio**, lo que se refleja en los indicadores internacionales sobre clima de negocios. En este sentido, cabe destacar la puntuación de 60,97 obtenida en el Índice de Doing Business para el año 2020, mostrando una tendencia claramente ascendente durante la década anterior. Por su parte, en el Índice de Libertad Económica ha alcanzado un valor de 57,8 (considerado como mayormente no libre) en el año 2025, lo que indica que, a pesar de los avances, persisten desafíos estructurales en áreas como la eficacia judicial (puntuación de 31,1) y la integridad del gobierno (36,6).

La **economía de Guinea Bissau** se caracteriza por su fuerte dependencia del sector primario, una limitada base industrial y un sector servicios de tamaño similar al agrícola. Es una de las economías menos diversificadas de la región, altamente vulnerable a las fluctuaciones de precios de su principal producto de exportación. Actualmente, la **estructura económica** de Guinea Bissau se caracteriza por:

- **Sector primario:** Es el principal pilar de la economía y representa el 44% del PIB. Este sector está dominado casi en su totalidad por la agricultura, fundamentalmente por el cultivo de anacardo, que constituye la mayor parte de las exportaciones del país.
- **Sector industrial:** Aporta únicamente el 13% del PIB. Su desarrollo es incipiente y se concentra en actividades de transformación agroindustrial a pequeña escala y construcción.
- **Sector servicios:** Con un peso del 43% del PIB, este sector incluye el comercio, la administración pública y otras actividades de soporte, pero carece del dinamismo de otros países de la región.

Las **relaciones comerciales entre Guinea Bissau y el resto del mundo** se caracteriza por una balanza comercial deficitario por un importe de 286,3 millones de euros en el año 2024, resultado de unas exportaciones por valor de 195,8 millones de euros frente a importaciones que ascienden a 482,2 millones de euros. En consecuencia, la tasa de cobertura asciende al 40,6%:

Durante el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024, se produce el crecimiento de las importaciones en un 372,6% muy superior al incremento experimentado por las exportaciones que presenta una tasa del 132,3%, lo que explica el drástico deterioro del saldo comercial, en 42 puntos porcentuales.

En las relaciones comerciales de Guinea Bissau tiene una especial relevancia los siguientes países y sectores económicos:

- Principales clientes (2022): India (86,6%), Singapur (12,1%) y la Unión Europea (0,8%).
- Principales proveedores (2022): Unión Europea (46,8%), Senegal (40,9%) y Tailandia (7,0%).
- Sectores exportadores más importantes (2024): Frutas y frutos comestibles (principalmente anacardos), que representan un abrumador 93,5% del total.
- Sectores importadores más relevantes (2024): Combustibles y aceites minerales (15,4%), cereales (15,0%) y bebidas (7,9%).

Los flujos de inversión en Guinea Bissau se caracterizan por:

- El flujo de inversión extranjera neta en el país ha mostrado un crecimiento sostenido aunque volátil, alcanzando un máximo de 362 millones de dólares en 2023. A pesar del crecimiento, las cifras sitúan a Guinea Bissau como un receptor modesto de inversión extranjera directa.

4.2

**Flujos comerciales y de
inversión con España y
Canarias**

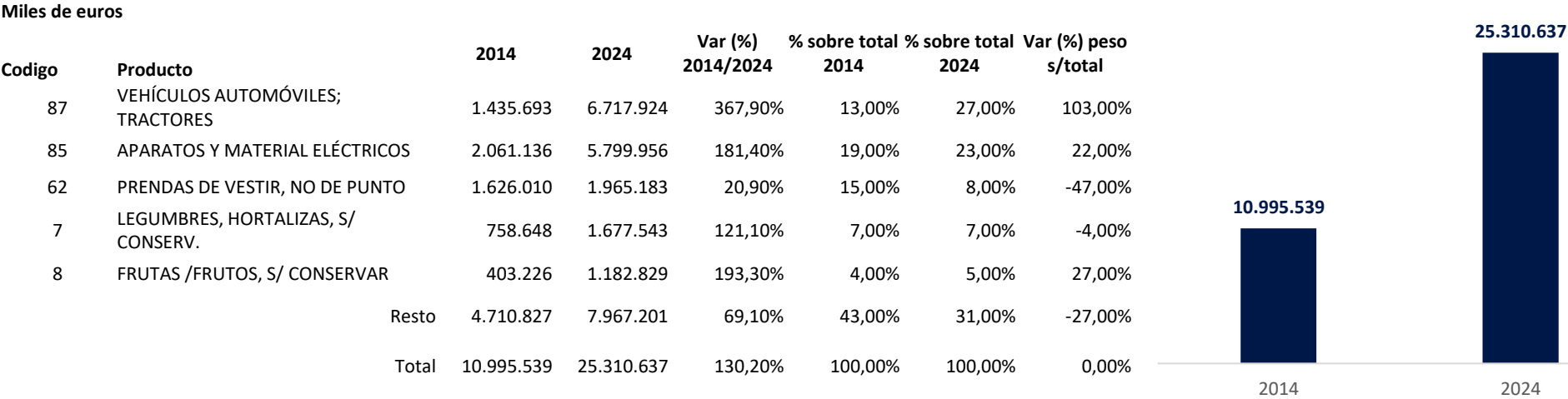
01



Reino de Marruecos

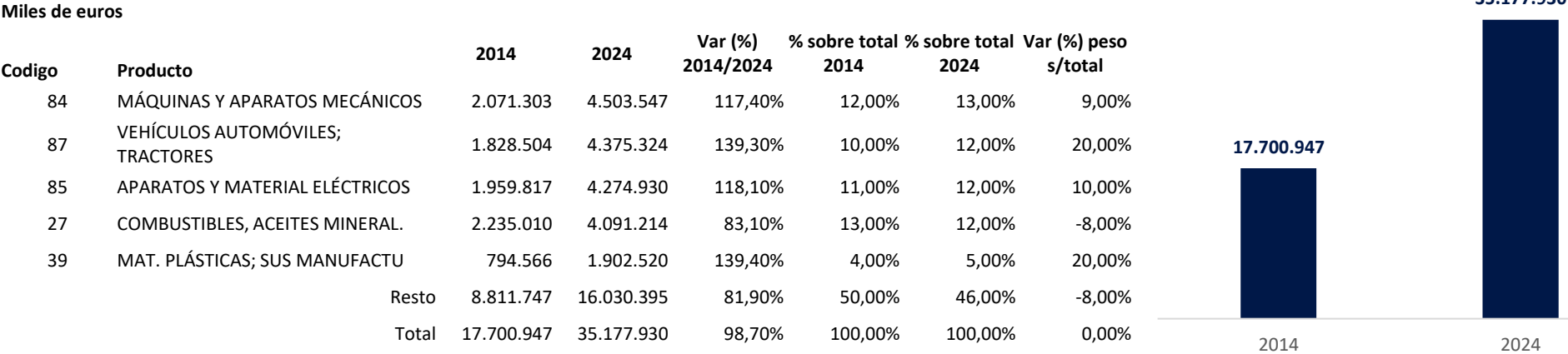


COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE MARRUECOS A ESPAÑA



Fuente: DATACOMEX

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE MARRUECOS DESDE ESPAÑA



Fuente: DATACOMEX

Saldo balanza comercial
(2014) -6.705,41 €
(2024) -9.867,29 €

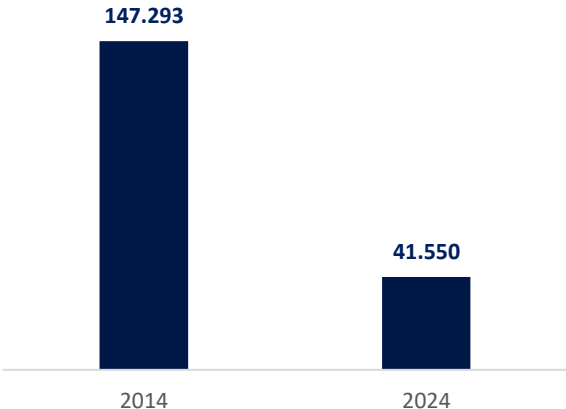
Tasa de cobertura
(2014) 62,12%
(2024) 71,95%



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE MARRUECOS A CANARIAS

Miles de euros

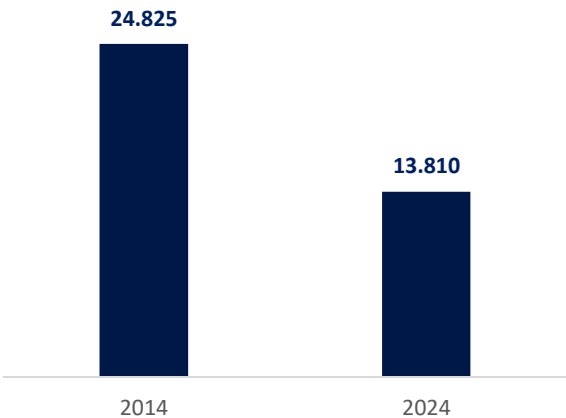
Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
03	03 PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	14.571	21.821	49,7%	10%	53%	431%
76	76 ALUMINIO Y SUS MANUFACTURAS	2.942	10.132	244,3%	2%	24%	1121%
08	08 FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	33	4.472	13280,6%	0%	11%	47334%
25	25 SAL, YESO, PIEDRAS S/ TRABAJAR	2.485	2.655	6,8%	2%	6%	279%
71	71 PIEDRA, METAL. PRECIO.; JOYER.	0	561		0%	1%	
	Resto	127.260	1.910	-98,5%	86%	5%	-95%
	Total	147.293	41.550	-71,8%	100%	100%	0%



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE MARRUECOS DESDE CANARIAS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	18.519	2.949	-84,1%	75%	21%	-71%
56	FIELTRO, TELA S/ TEJER; CORDEL	610	1.911	213,5%	2%	14%	464%
39	MAT. PLÁSTICAS; SUS MANUFACTU.	1.192	1.902	59,6%	5%	14%	187%
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	166	1.343	707,2%	1%	10%	1351%
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	-	1.060		0%	8%	
	Resto	4.338	4.645	7,1%	17%	34%	92%
	Total	24.825	13.810	-44,4%	100%	100%	0%



Fuente: DATACOMEX

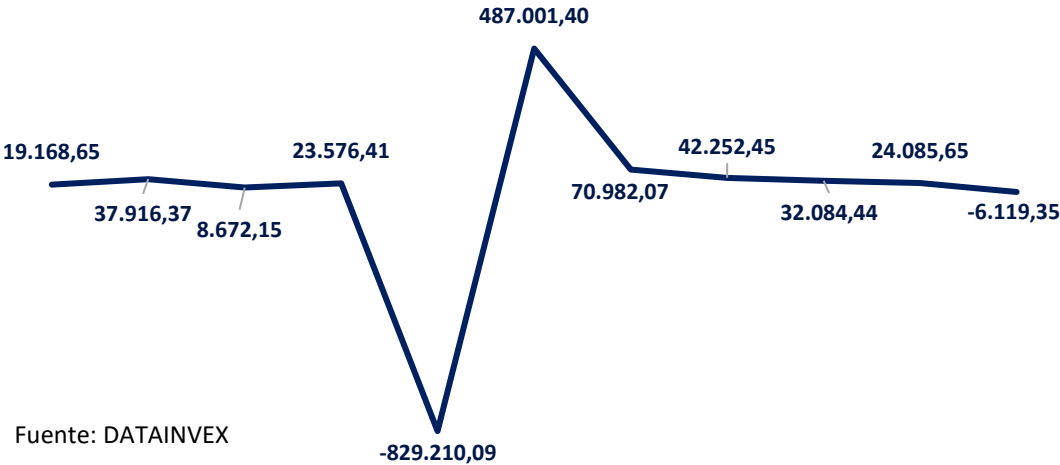
Saldo balanza comercial
(2014) 122.467,82 €
(2024) 27.740,18€

Tasa de cobertura
(2014) 593,32%
(2024) 300,86%



Inversión directa de España en Marruecos

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



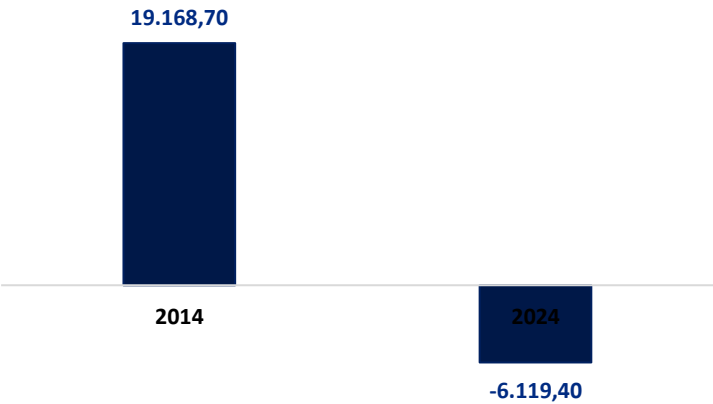
Fuente: DATAINVEX

INVERSIÓN DIRECTA DE ESPAÑA EN MARRUECOS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
10	INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN	-3.032,6	1.846,9		-16%	-30,18%	91%
36	CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA	0,0	460,4		0%	-7,52%	
43	ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA	2.961,1	298,5	-90%	15%	-4,88%	-132%
47	COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO DE VEHÍCULOS DE MOTOR	0,0	200,0		0%	-3,27%	
46	COMER.MAYOR E INTERME.COMERCIO,EXCEP.VEHÍCULOS MOTOR	22,3	177,3	695%	0%	-2,90%	-2.590%
	Resto	19.217,9	-9.102,5	-147%	100%	148,75%	48%
	Total	19.168,7	-6.119,4	-132%	100%	100,00%	0%

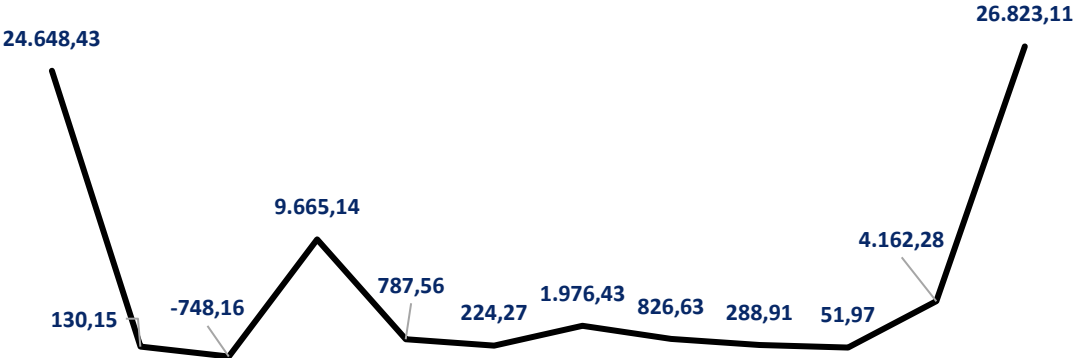
Fuente: DATAINVEX





Inversión directa de Marruecos en España

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

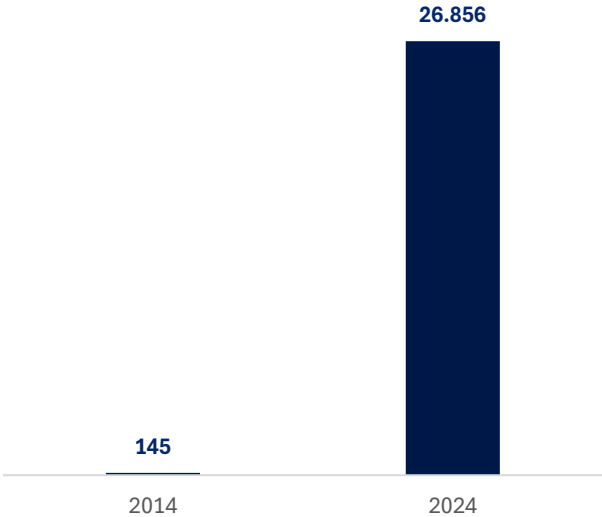


INVERSIÓN DIRECTA DE MARRUECOS EN ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
47	COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO DE VEHÍCULOS DE MOTOR	6,2	26.396,0	429103%	98,41 %	1983%
46	COMER.MAYOR E INTERME.COMERCIO,EXCEP.VEHÍCULOS MOTOR	80,3	202,6	152%	0,76%	-99%
66	ACTIVIDADES AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS		106,5		0,40%	
49	TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA	0,0	67,6		0,25%	
52	ALMACENAMIENTO Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE	1,6	25,0	1463%	0,09%	-92%
	Resto	42,1	25,4	-40%	0,09%	-100%
	Total	130	26.823	20509%	100%	0%

Fuente: DATAINVEX





Las **relaciones comerciales entre Marruecos y España** presentan las siguientes peculiaridades:

- Una balanza comercial negativa para Marruecos puesto que las exportaciones realizadas por este país africano ascienden a 25 millones de euros frente a unas importaciones totales de 35 millones de euros. Esto significa un saldo negativo de cerca de 10 millones de euros y una tasa de cobertura del 71,95%.
- Para el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024 tanto las exportaciones marroquíes como sus importaciones han aumentado considerablemente. Mientras las exportaciones crecen en un 130,2%, las importaciones aumentan en un 98,7%. Las principales partidas de exportación son los vehículos automóviles, tractores como la partida de aparatos y material eléctrico. Mientras las importaciones se concentran en la partida de máquinas y aparatos mecánicos junto a la partida de vehículos automóviles.
- En los flujos comerciales entre Marruecos y Canarias hay una balanza comercial positiva donde las exportaciones asciende a 41 millones de euros concentrándose principalmente en la partida de pescados, crustáceos y moluscos y la partida de aluminio y sus manufacturas. Mientras sus importaciones ascienden a 13 millones de euros concentrándose principalmente en combustibles y aceites minerales junto a la partida de fieltro y telas. El resultado es una balanza comercial positiva de cerca de 28 millones de euros. Y una tasa de cobertura de cerca del 600%.
- Para el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024 tanto las exportaciones como las importaciones se reducen de manera significativa. Mientras las exportaciones se reducen en un 71,8%, las importaciones se reducen en el 44,4%.



Los **flujos de inversión directa entre España y Marruecos** presentan las siguientes características:

- La inversión neta directa de España en Marruecos asciende a -6 millones de euros que ha supuesto un descenso de 132% respecto del año 2014 cuando la inversión ascendía a 19 millones de euros. Las inversiones se concentran principalmente en la industria de la alimentación junto con la captación, depuración y distribución del agua.
- La inversión neta directa de Marruecos a España ascendía en el año 2024 a 26 millones de euros que ha supuesto un fuerte aumento con respecto al año 2014 cuando ascendía a 145 mil de euros. Dicha inversión se concentra en un 98,29% en el que se concentra especialmente en el comercio al por menor.

Según el último Informe Económico y Comercial sobre Marruecos elaborado por la Oficina Económica y Comercial de España en Rabat durante el año 2024 **las oportunidades de negocio para la empresa española** se sustentan en:

- Marruecos es un socio natural y estratégico para España debido a su **proximidad geográfica e históricas y económicas intensas relaciones**, lo que ha impulsado un significativo comercio de proximidad en diversos sectores. **España** se ha consolidado como el **principal proveedor y cliente de Marruecos**.
- El país se posiciona como **un eslabón clave en las cadenas de valor regionales con Europa**, especialmente en el arco mediterráneo, al ofrecer costes laborales muy competitivos. Esta integración ha dado lugar a un **creciente flujo comercial bilateral intra-empresa**, un fenómeno distintivo en las relaciones comerciales entre Marruecos y España en comparación con otros países africanos.



- A esto se suman ventajas competitivas claras, como unos costes laborales reducidos, un acceso eficiente a ciertas materias primas y un marco de exenciones fiscales favorable para la exportación.
- Además, el extraordinario desarrollo de sus infraestructuras, con puertos de primer nivel como Tánger Med y una moderna red de autopistas y ferrocarriles, facilita enormemente la logística y el acceso a los mercados.
- A pesar de enfrentarse a una serie de shocks externos como la pandemia, el conflicto Rusia-Ucrania, sequías extremas y el terremoto de El Hauz, la **economía marroquí ha demostrado una gran resiliencia y ha recibido un apoyo financiero considerable de instituciones multilaterales**. El gobierno marroquí está firmemente **comprometido con reformas económicas estructurales** para corregir la dualidad económica y mejorar la productividad, en línea con el "Nuevo Modelo de Desarrollo" que busca una economía productiva, diversificada, inclusiva y generadora de empleo de calidad.
- Sin embargo, el mercado interno marroquí se caracteriza por una **competencia limitada** en algunos sectores, con predominio de empresas oligopolísticas y una alta presencia de empresas públicas que a menudo reciben un trato favorable. El Consejo de la Competencia está trabajando para abordar estas cuestiones.
- Marruecos también ha aprovechado su proximidad al mercado europeo, menores costes laborales, exenciones fiscales y una extensa red de acuerdos de libre comercio para convertirse en una **plataforma de exportación** orientada al exterior, especialmente en sus Zonas de Aceleración Industrial (antiguas zonas francas) en el norte del país y alrededor de Casablanca.



Las **oportunidades comerciales** para las empresas españolas: Las oportunidades comerciales se identifican desde la perspectiva de la estrategia de internacionalización de España como desde los intereses de las autoridades marroquíes.

Desde la perspectiva española, su estrategia de internacionalización recogida en el Plan de Actuación Sectorial Estratégico (PASE) considera como sectores prioritarios para la exportación española los siguientes sectores:

- Automoción.
- Energía.
- Sector agrícola e industria alimentaria.
- Tecnología industrial.
- Turismo.
- Transporte.

Recientemente, se ha priorizado el **sector del agua**, dada la necesidad de inversiones por las recurrentes sequías que afectan al país. Adicionalmente, la **Estrategia Comercial y Financiera Horizonte África de España**, lanzada en junio de 2020, añade otros sectores prioritarios:

- Telecomunicaciones: Infraestructura, servicios y centros de datos.
- Actividades de digitalización e innovación: Asesoramiento tecnológico, sistemas de gestión de tráfico aéreo y de terminales aeroportuarias, operación de redes de distribución de energía eléctrica, digitalización de la administración y sistemas de gestión de clientes.



Desde la **perspectiva de las autoridades marroquíes** su interés se centra en la participación española en el desarrollo de los siguientes sectores:

- Infraestructuras.
- Agua: En particular, la irrigación y las plantas de desalinización.
- Automoción.
- Transportes: Con un enfoque especial en el sector ferroviario.
- Textil.
- Agroalimentario.
- El sector de la sanidad también presenta una oportunidad urgente de cooperación, ya que Marruecos está inmerso en una reforma de su sistema sanitario y busca la universalización de la cobertura médica y la modernización de sus infraestructuras hospitalarias

Las **oportunidades de inversión en Marruecos para España** se alinean con las estrategias españolas y los intereses de desarrollo marroquíes.

En **base a la estrategia de internacionalización de España y los intereses de las empresas españolas** los sectores prioritarios para la inversión española en Marruecos coinciden en gran medida con los de las oportunidades comerciales, incluyendo:

- Automoción, energía, medio ambiente, tecnología industrial, turismo, sector agrícola e industria alimentaria.
- Infraestructuras energéticas, de agua y saneamiento, tratamiento de residuos, transporte ferroviario, ingeniería y consultoría.
- Marruecos puede servir como una plataforma de negocios estratégica para las empresas españolas hacia los países de África Occidental y Central. Esto se debe a la proximidad, buena conectividad aérea y la afinidad cultural con la comunidad francófona africana, donde Marruecos es un referente de modernidad. Esta oportunidad es relevante para el sector servicios, incluyendo consultoría, finanzas, seguros, telecomunicaciones y servicios informáticos y de ingeniería.

En base a los **intereses de las autoridades marroquíes**, el nuevo modelo de desarrollo impulsa una transformación económica integral que abre numerosas vías para la inversión:

- **Economía productiva, diversificada e inclusiva:** El objetivo es crear empleo de calidad basado en capital humano bien preparado.
- **Reforma y reestructuración del sector público:** Buscando mayor eficiencia e invitando a una mayor participación del sector privado.
- **Inversiones estratégicas en agua, electricidad, economía digital y logística:** Se prevén reformas profundas en estos sectores clave.
- **Incremento sustancial de la participación del sector privado en la inversión total**



- **Grandes proyectos de infraestructura:** La coorganización del Campeonato Mundial de Fútbol de 2030 con Portugal y España implica fuertes inversiones en líneas de alta velocidad, construcción de estadios, reforma de aeropuertos y un notable incremento de la flota de Royal Air Maroc, con un horizonte de ejecución en 2030.
- **Desarrollo regional:** Creación de nuevos polos de desarrollo industrial en el sur (Agadir) y el este (provincia Oriental, con el puerto de Nador West Med y una zona industrial y logística contigua). Esto incluye fuertes inversiones en conectividad (ferrocarril, autopistas, ampliación de aeropuertos).
- **Turismo y desarrollo sostenible:** Regeneración de la laguna de Mar Chica y refuerzo de infraestructuras turísticas.
- **"Oferta de Marruecos":** Una iniciativa de incentivos para atraer inversiones extranjeras que contribuyan a la descarbonización de la economía marroquí, diversificación de la matriz energética, generación de empleo y desarrollo de proyectos de hidrógeno verde.

En esencia, Marruecos ofrece a las empresas españolas la oportunidad de invertir en sectores claves para su desarrollo. No solo se trata de un mercado cercano donde vender sus productos y servicios, sino también un trampolín estratégico para expandir su influencia y operaciones hacia el floreciente continente africano, especialmente en sectores clave que son vitales para el futuro energético y tecnológico.



**República Islámica de
Mauritania**



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE MAURITANIA ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	164.122	392.651	139,24%	30,00%	60,80%	102,00%
26	MINERALES, ESCORIAS Y CENIZAS	240.017	205.925	-14,20%	43,90%	31,90%	-27,00%
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	611	25.681	4104,72%	0,10%	4,00%	3459,00%
15	GRASAS, ACEITE ANIMAL O VEGETAL	17.312	13.806	-20,25%	3,20%	2,10%	-33,00%
23	RESIDUOS INDUSTRIA ALIMENTARIA	86.753	4.390	-94,94%	15,90%	0,70%	-96,00%
	Resto	508.815	642.454	26,26%	93,00%	99,40%	7,00%
	Total	546.997	646.290	18,15%	100,00%	100,00%	0,00%

546.997

646.290

20142024

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE MAURITANIA DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	249.306	225.923	-9,38%	24,00%	18,00%	-23,00%
10	CEREALES	61.677	173.096	180,65%	6,00%	14,00%	139,00%
19	PRODUC. DE CEREALES, DE PASTELERIA	49.255	98.845	100,68%	5,00%	8,00%	71,00%
4	LECHE, PRODUCTOS LÁCTEOS; HUEVOS	40.131	38.614	-3,78%	4,00%	3,00%	-18,00%
30	PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	39.417	35.589	-9,71%	4,00%	3,00%	-23,00%
	Resto	611.767	662.581	8,31%	58,00%	54,00%	-8,00%
	Total	1.051.554	1.234.648	17,41%	100,00%	100,00%	0,00%

1.051.554

1.234.648

20142024

Saldo balanza comercial
(2014) -504.557 €
(2024) -588.359 €

Tasa de cobertura
(2014) 52,0%
(2024) 52,3%



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE MAURITANIA A CANARIAS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
3	PESCADOS CRUSTÁCEOS MOLUSCOS	28.278	45.327	60,29%	92,00%	100,00%	8,00%
15	GRASAS ACEITE ANIMAL O VEGETA		163			0,00%	
33	ACEITES ESENCIALES; PERFUMER.	0	17	8742,11%	0,00%	0,00%	5880,00%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	2.300	12	-99,48%	7,00%	0,00%	-100,00%
88	AERONAVES; VEHÍCULOS ESPACIALE	3	6	82,46%	0,00%	0,00%	23,00%
	Resto	215	12	-94,34%	1,00%	0,00%	-96,00%
	Total	30.796	45.537	47,86%	100,00%	100,00%	0,00%

30.796

45.537

2014

2024

Fuente: DATACOMEX

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE MAURITANIA DESDE CANARIAS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2024	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES ACEITES MINERAL.	390	42.683	10830,71%	2,00%	54,00%	3255,00%
48	PAPEL CARTÓN; SUS MANUFACTURA	4.447	12.449	179,94%	18,00%	16,00%	-14,00%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	2.679	6.507	142,87%	11,00%	8,00%	-25,00%
19	PRODUC. DE CEREALES DE PASTEL	1.311	3.090	135,60%	5,00%	4,00%	-28,00%
73	MANUF. DE FUNDIC. HIER./ACERO	1.173	1.712	45,96%	5,00%	2,00%	-55,00%
	Resto	14.347	12.875	-10,26%	59,00%	16,00%	-72,00%
	Total	24.349	79.317	225,75%	100,00%	100,00%	0,00%

24.349

79.317

2014

2024

Fuente: DATACOMEX

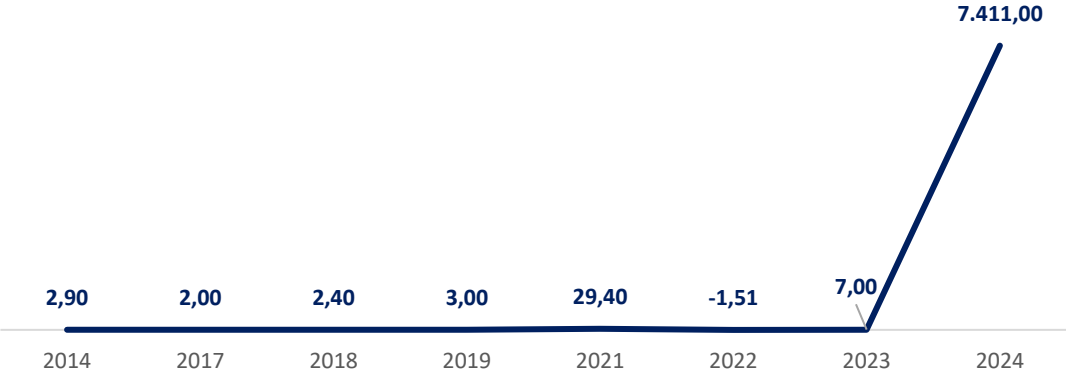
Saldo balanza comercial
(2014) 6.448,84 €
(2024) -33.780,05€

Tasa de cobertura
(2014) 126,5%
(2024) 57,4%



Inversión directa de Mauritania en España

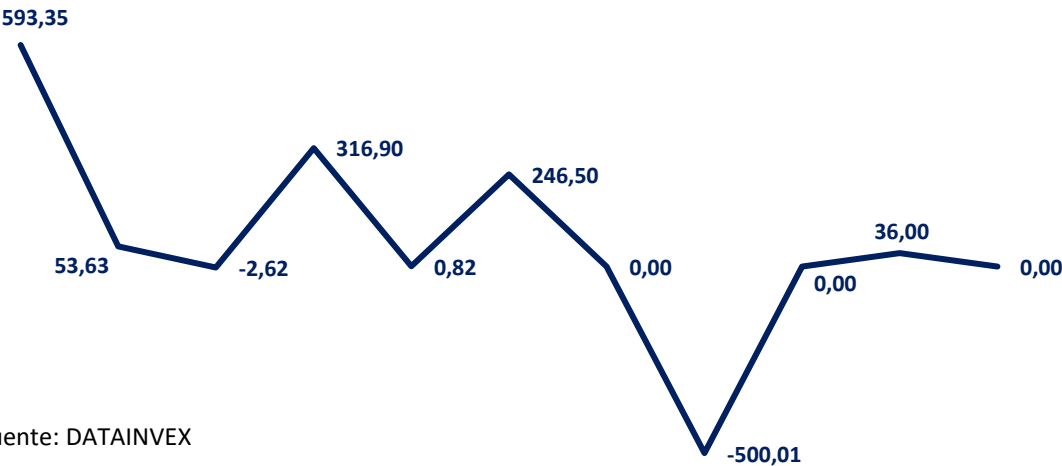
Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

Inversión directa de España en Mauritania

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX



Las **relaciones comerciales entre Mauritania y España** presentan las siguientes peculiaridades:

- Una balanza comercial negativa para Mauritania, puesto que las exportaciones realizadas por este país africano ascienden a 646,3 millones de euros frente a unas importaciones totales de 1.234,6 millones de euros. Esto significa un saldo negativo de cerca de 588,4 millones de euros y una tasa de cobertura del 52,3% en el año 2024.
- Para el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024, tanto las exportaciones mauritanas como sus importaciones han aumentado. Mientras las exportaciones crecen en un 18,15%, las importaciones aumentan en un 17,41%. Las principales partidas de exportación son los pescados, crustáceos y moluscos y la partida de minerales, escorias y cenizas. Mientras tanto, las importaciones se concentran en la partida de combustibles y aceites minerales, junto a la partida de cereales.
- En los flujos comerciales entre Mauritania y Canarias hay una balanza comercial negativa donde las exportaciones ascienden a 45,5 millones de euros, concentrándose casi en su totalidad en la partida de pescados, crustáceos y moluscos. Mientras, sus importaciones ascienden a 79,3 millones de euros, concentrándose principalmente en combustibles y aceites minerales junto a la partida de papel y cartón y sus manufacturas. El resultado es una balanza comercial negativa de cerca de 33,8 millones de euros y una tasa de cobertura del 57,4%.
- Para el periodo comprendido entre el año 2014 y 2024, tanto las exportaciones como las importaciones han aumentado de manera significativa. Mientras las exportaciones crecen en un 47,86%, las importaciones se incrementan en un 225,75%

Las **oportunidades negocio** en Mauritania según el último informe económico y comercial de la Oficina Económica y Comercial de España en Dakar se caracterizan por:

- Tiene un mercado formado por una población reducida en gran parte joven y un bajo poder adquisitivo. No obstante, el crecimiento económico del país ha supuesto una mayor distribución de la riqueza nacional.
- Su importancia radica en su proximidad a Canarias, así como en su posicionamiento estratégico entre el África subsahariana y el Magreb, que convierte a Mauritania en un interlocutor en los acuerdos regionales.

Las **oportunidades comerciales** en Mauritania identificadas por el último informe de la Oficina Económica y Comercial de España son:

- Sector de la minería e hidrocarburos: Estos dos sectores demandan bienes y equipos para la minería. Además, las empresas implantadas en el sector de la minería demandan servicios de consultoría, ingeniería y logística. A ello hay que añadir las oportunidades de negocio para el Puerto de La Luz de Gran Canaria por la reserva de gas encontrada.
- Sector pesquero. Tiene una demanda de equipos y maquinaria para el sector del procesado de pescado como la adquisición de flota marítima, ya sea barcos nuevos o de ocasión.
- Sector de las energías renovables: El Código de Inversiones 2012 elaborado por las autoridades mauritanas prioriza el sector de la energía fotovoltaica como eólica incentivado por la administración pública.
- Sector agrícola: Este sector demanda la maquinaria y equipamientos agrícolas y equipamiento de riego.
- Sector de la educación: Adicionalmente, se identifica la educación como un sector estratégico fundamental para el futuro del país. La recomendación principal es que los ingresos generados por las industrias extractivas (minería) se canalicen hacia la inversión en educación y salud. Esta inversión es crucial para construir el capital humano necesario que permita diversificar la economía y reducir la dependencia de la volatilidad de las materias primas, asegurando así un crecimiento más inclusivo y resiliente a largo plazo.

Las **oportunidades de inversión en Mauritania** para España se alinean con las estrategias españolas y los intereses de desarrollo mauritanos. La estabilidad del país en la región del Sahel, su proximidad geográfica y las excelentes relaciones bilaterales lo convierten en un socio estratégico.

En base a la **estrategia de internacionalización de España y los intereses de las empresas españolas**, los sectores prioritarios para la inversión española en Mauritania coinciden en gran medida con los de las oportunidades comerciales, incluyendo:

- **Energía e hidrocarburos:** La explotación del yacimiento de gas Gran Tortuga/Ahmeyim (GTA), compartido con Senegal y cuya producción comienza en 2025, es una de las mayores oportunidades del país. Esto abarca toda la cadena de valor, desde servicios de ingeniería y logística hasta mantenimiento y suministros. También existen oportunidades en la exploración petrolífera y en el desarrollo de energías renovables.
- **Pesca e industria agroalimentaria:** Mauritania posee uno de los caladeros más ricos del mundo y España es su segundo cliente a nivel mundial. Las oportunidades se centran en la modernización de la flota pesquera, la creación de una industria de transformación local y la exportación de tecnología y equipamiento para el proceso
- **Agricultura:** El desarrollo del valle del río Senegal es una prioridad gubernamental. Existe una fuerte demanda de maquinaria agrícola, tecnología de irrigación y conocimientos para mejorar la seguridad alimentaria, ya que el país importa un alto porcentaje de sus alimentos.
- **Infraestructuras y construcción:** Hay una gran necesidad de desarrollo en infraestructuras de transporte (como el puente de Rosso sobre el río Senegal), agua y saneamiento, y desarrollo urbano. El plan de desarrollo para Nuakchot, valorado en 130 millones de dólares, abre importantes vías para empresas de construcción, ingeniería y consultoría.



República de Senegal

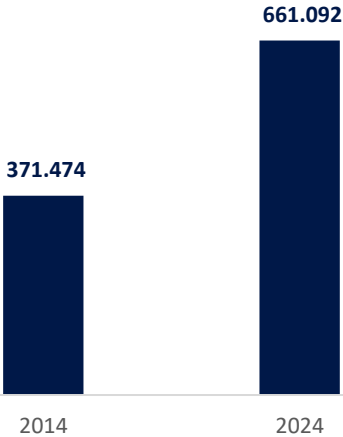


COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE SENEGAL A ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	27.500	243.917	786,97%	7,40%	36,90%	398,40%
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	164.988	183.060	10,95%	44,41%	27,69%	-37,65%
25	SAL, YESO, PIEDRAS S/ TRABAJAR	37.204	70.433	89,31%	10,02%	10,65%	6,38%
7	LEGUMBRES, HORTALIZAS, S/ CONSERV.	55.018	49.717	-9,64%	14,81%	7,52%	-49,22%
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	31.892	37.395	17,26%	8,59%	5,66%	-34,11%
	Resto	54.872	76.570	39,54%	14,77%	11,58%	-21,59%
	Total	371.474	661.092	77,96%	100,00%	100,00%	0,00%

Fuente: DATACOMEX

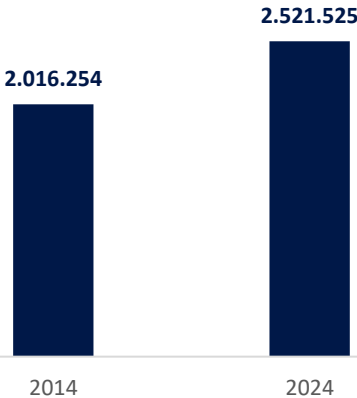


COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE SENEGAL DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	1.169.592	1.144.234	-2,17%	58,01%	45,38%	-21,77%
19	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	116.509	254.752	118,65%	5,78%	10,10%	74,84%
30	SAL, YESO, PIEDRAS S/ TRABAJAR	134.560	138.976	3,28%	6,67%	5,51%	-17,41%
10	LEGUMBRES, HORTALIZAS, S/ CONSERV.	90.838	128.569	41,54%	4,51%	5,10%	13,17%
7	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	49.861	115.600	131,84%	2,47%	4,58%	85,39%
	Resto	454.893	739.395	62,54%	22,56%	29,32%	29,97%
	Total	2.016.254	2.521.525	25,06%	100,00%	100,00%	0,00%

Fuente: DATACOMEX



Saldo balanza comercial
(2014) -1.644.779 €
(2024) -1.860.434 €

Tasa de cobertura
(2014) 18,4%
(2024) 26,2%

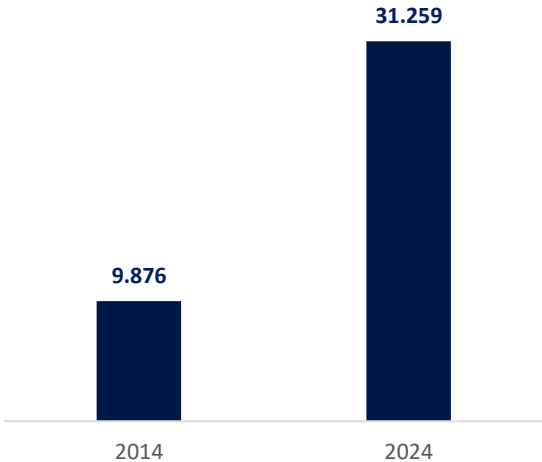


COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE SENEGAL DESDE CANARIAS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	0	25.552		0,00%	81,70%	
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	9.871	5.371	-45,59%	100,00%	17,20%	-82,80%
16	CONSERVAS DE CARNE O PESCADO	0	329		0,00%	1,10%	
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	0	64		0,00%	0,20%	
87	VEHÍCULOS AUTOMÓVILES; TRACTOR	0	16	32485,78%	0,00%	0,10%	10195,20%
	Resto	40	9	-76,72%	0,00%	0,00%	-92,60%
	Total	9.876	31.259	216,51%	100,00%	100,00%	0,00%

Fuente: DATACOMEX



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE SENEGAL DESDE CANARIAS

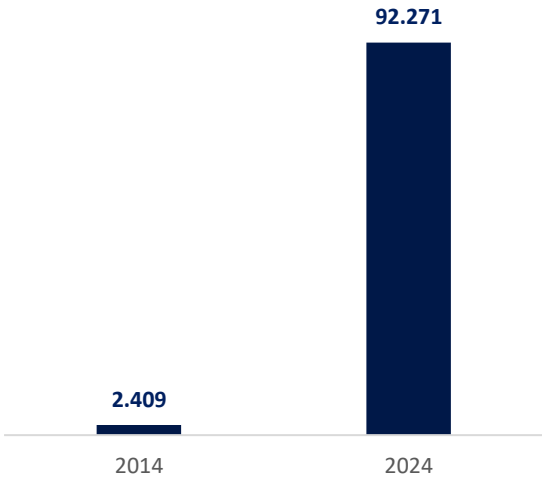
Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	4	87.832	1993368,00%	0,00%	95,20%	51943,10%
48	PAPEL, CARTÓN; SUS MANUFACTURA	1.127	2.903	158,00%	47,00%	3,10%	-93,30%
19	PRODUC. DE CEREALES, DE PASTEL	181	665	266,00%	8,00%	0,70%	-90,40%
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	351	369	5,00%	15,00%	0,40%	-97,30%
15	GRASAS, ACEITE ANIMAL O VEGETA	0	85		0,00%	0,10%	
	Resto	745	417	-44,00%	31,00%	0,50%	-98,50%
	Total	2.409	92.271	3730,00%	100,00%	100,00%	0,00%

Fuente: DATACOMEX

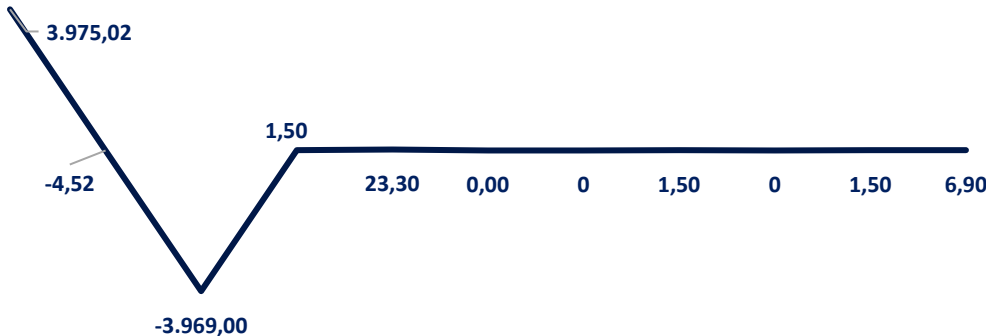
Saldo balanza comercial
(2014) 7.467,10 €
(2024) -61.012,20 €

Tasa de cobertura
(2014) 410,0%
(2024) 33,9%



Inversión directa de Senegal en España

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

3.975,02

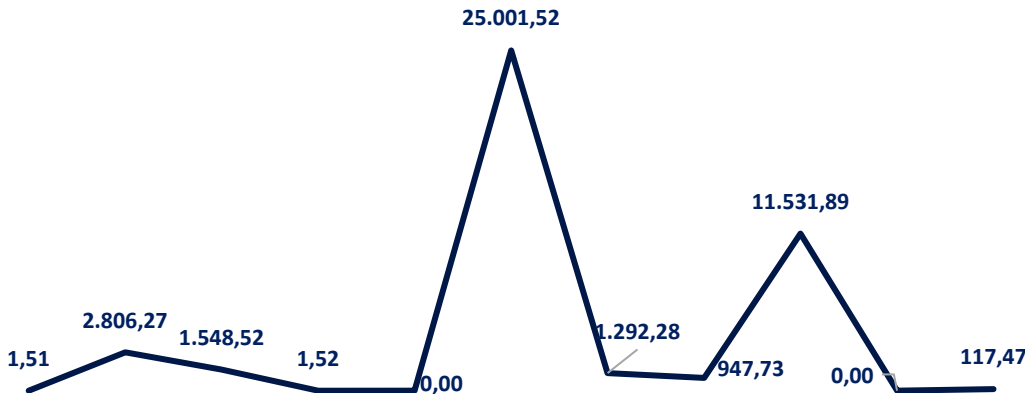
2014

6,90

2024

Inversión directa de España en Senegal

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

1,51

2014

117,47

2024

Las relaciones comerciales entre **Senegal** y **España** presentan las siguientes peculiaridades:

- Una **balanza comercial negativa para Senegal**: las exportaciones senegalesas a España ascendieron en 2024 a **661,1 millones de euros**, frente a unas importaciones totales desde España de **2.521,5 millones de euros**. El saldo resultante es un déficit de **1.860,4 millones de euros** y una **tasa de cobertura del 26,2%**.
- Para el periodo comprendido entre **2014 y 2024** tanto las exportaciones senegalesas como sus importaciones desde España han aumentado. Mientras las **exportaciones crecen un 78%**, las **importaciones aumentaron un 25,1%**. Las principales partidas de exportación de Senegal a España son los **combustibles y aceites minerales (36,9%)** y los **pescados, crustáceos y moluscos (27,7%)**. A su vez, las importaciones se concentran en **combustibles y aceites minerales (45,4%)** y, en menor medida, en **pescados, crustáceos y moluscos (10,1%)**.
- En los **flujos comerciales entre Senegal y Canarias**, la balanza comercial también es negativa para Senegal: las exportaciones ascienden a **31,3 millones de euros**, concentrándose principalmente en **combustibles y aceites minerales (81,7%)**. Sus importaciones desde Canarias alcanzan **92,3 millones de euros**, dominadas casi en su totalidad por la misma partida de **combustibles (95,2%)**. El resultado es un **déficit de 61 millones de euros** y una **tasa de cobertura del 33,9%**.
- Para el periodo **2014-2024**, el comercio con Canarias ha mostrado dinamismo: las **exportaciones de Senegal a las islas crecieron un 216,5%**, mientras que las **importaciones desde Canarias aumentaron un 37,3%**.

Los **flujos de inversión directa entre España y Senegal** presentan las siguientes características:

- La inversión neta directa de España en Senegal ascendió a 0,12 millones de euros en 2024, muy por debajo de los picos de 25 millones (2019) y 11,5 millones (2022). Las inversiones españolas se concentran en agricultura, pesca, construcción, energía, ingeniería, minería, infraestructuras y turismo, con salidas puntuales de otros sectores.
- La inversión neta directa de Senegal en España es prácticamente inexistente, con solo 0,007 millones de euros en 2024, tras años de flujos muy bajos y algunas desinversiones. No se identifican sectores de concentración específicos.

Según la Ficha País sobre Senegal de la Oficina de Información Diplomática (2024), **las oportunidades de negocio** para la empresa española se sustentan en:

- Senegal es un socio estratégico en África Occidental por su estabilidad democrática y su papel de puerta de entrada a los mercados de la CEDEAO y la UEMOA.
- El nuevo gobierno prioriza el empleo juvenil, la modernización de la justicia, la prosperidad económica y la revisión de los contratos mineros y energéticos para maximizar el beneficio local.
- La relación bilateral se refuerza con visitas de alto nivel, y con acuerdos sobre cooperación contra la delincuencia transnacional, migración circular y un memorando de intenciones COFIDES-FONSIS.

Las **oportunidades comerciales** para las empresas españolas se identifican tanto desde la estrategia de internacionalización de España como desde las prioridades senegalesas:

- Desde la perspectiva española: materiales de construcción y maquinaria, industria agroalimentaria, energía (sobre todo renovables), digitalización y tecnología industrial.
- Desde la perspectiva del gobierno senegalés: alcanzar la soberanía alimentaria, desarrollar infraestructuras de transporte, energía y saneamiento de forma sostenible y crear empleo juvenil mediante formación profesional y apoyo a pymes.

Las **oportunidades de inversión** para España en Senegal se alinean con estas prioridades: **energías renovables, agroindustria y transformación pesquera, infraestructuras y logística, turismo sostenible y economía digital**.

- Senegal puede servir como plataforma de negocios hacia África Occidental gracias a su estabilidad, pertenencia a la zona franco CFA y buena conectividad, especialmente relevante para consultoría, servicios financieros e ingeniería.
- El énfasis del nuevo gobierno en la transparencia y el beneficio local invita a modelos de inversión que incluyan transferencia de tecnología, formación de capital humano y asociación con el sector privado nacional; el acuerdo COFIDES-FONSIS es un vehículo clave para estructurar estos proyectos.

En esencia, **Senegal** ofrece a las empresas españolas una **oportunidad estratégica** en una región dinámica: no solo como mercado de destino sino también como **aliado estable** para expandirse en África Occidental, especialmente en sectores clave para el futuro energético, digital y logístico.



**República de Cabo
Verde**



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE CABO VERDE A ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
16	CONSERVAS DE CARNE O PESCADO	23.888	53.824	125,32%	30,34%	78,94%	160,15%
61	PRENDAS DE VESTIR, DE PUNTO	1.830	3.605	96,93%	2,32%	5,29%	127,38%
64	CALZADO; SUS PARTES	4.288	2.649	-38,23%	5,45%	3,88%	-28,68%
62	PRENDAS DE VESTIR, NO DE PUNTO	2.517	1.500	-40,40%	3,20%	2,20%	-31,18%
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	22.682	1.420	-93,74%	28,81%	2,08%	-92,77%
	Resto	23.516	5.182	-77,96%	29,87%	7,60%	-74,56%
	Total	78.722	68.180	-13,39%	100,00%	100,00%	0,00%

78.722

68.180

20142024

Fuente: DATACOMEX

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE CABO VERDE DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	36.163	221.553	512,65%	8,98%	29,34%	226,85%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	32.957	52.650	59,76%	8,18%	6,97%	-14,77%
4	LECHE, PRODUCTOS LÁCTEOS; HUEVOS	20.861	31.188	49,50%	5,18%	4,13%	-20,24%
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	50.696	30.130	-40,57%	12,58%	3,99%	-68,29%
15	GRASAS, ACEITE ANIMAL O VEGETAL	14.325	23.974	67,36%	3,56%	3,17%	-10,71%
	Resto	247.877	395.676	59,63%	61,53%	52,40%	-14,84%
	Total	402.879	755.171	87,44%	100,00%	100,00%	0,00%

402.879

755.171

20142024

Fuente: DATACOMEX

Saldo balanza comercial
(2014) 402.879 €
(2024) 755.171 €

Tasa de cobertura
(2014) 19,54%
(2024) 9,03%

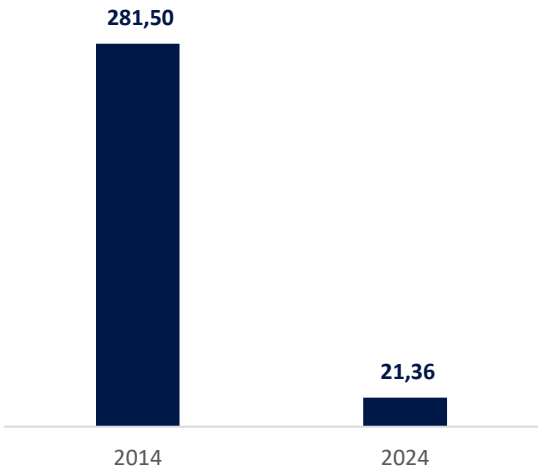


COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE CABO VERDE A CANARIAS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
73	MANUF. DE FUNDIC., HIER./ACERO	32	9	-71,82%	11,23%	41,64%	271,47%
88	AERONAVES; VEHÍCULOS ESPACIALE	0	4			16,96%	
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	0	2			8,75%	
59	TEJIDOS TÉCNICOS, RECUBIERTOS	0	2			8,15%	
40	CAUCHO Y SUS MANUFACTURAS	0	2	1837,32%	0,04%	6,99%	25433,95%
	Resto	250	4	-98,50%	88,77%	17,52%	-80,26%
	Total	282	21	-92,41%	100,00%	100,00%	

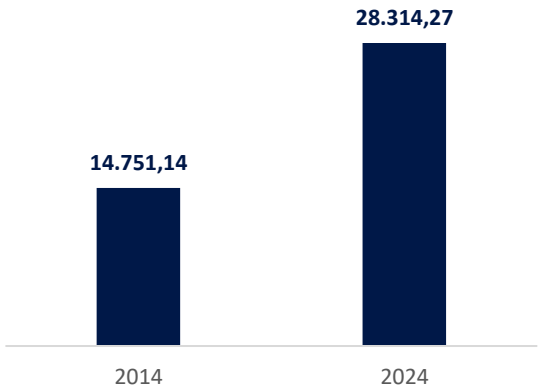
Fuente: DATACOMEX



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE CABO VERDE DESDE CANARIAS

Miles de euros

Codigo	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
2	CARNE Y DESPOJOS COMESTIBLES	613	4.503	635,15%	4,16%	15,90%	283,00%
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	652	4.375	571,20%	4,42%	15,45%	249,68%
16	CONSERVAS DE CARNE O PESCADO	398	3.000	653,37%	2,70%	10,59%	292,49%
4	LECHE, PRODUCTOS LÁCTEOS; HUEV	1.765	1.993	12,90%	11,97%	7,04%	-41,18%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	1.823	1.657	-9,13%	12,36%	5,85%	-52,66%
	Resto	9.500	12.787	34,60%	64,40%	45,16%	-29,88%
	Total	14.751	28.314	91,95%	100,00%	100,00%	0,00%



Fuente: DATACOMEX

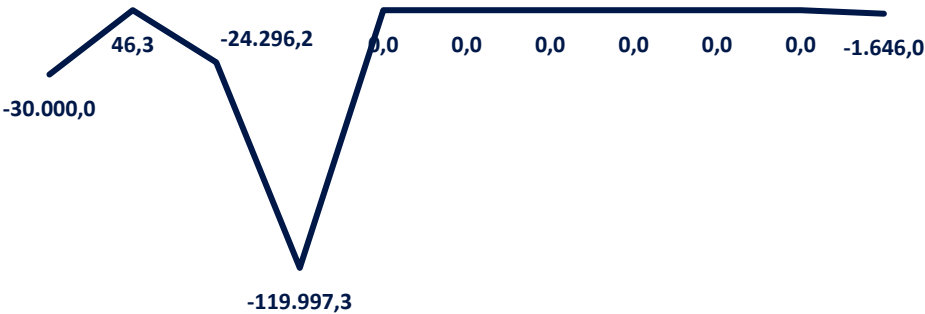
Saldo balanza comercial
(2014) -14.469,6 €
(2024) -28.291,9 €

Tasa de cobertura
(2014) 1,91%
(2024) 0,08%



Inversión directa de Cabo Verde en España

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

Inversion

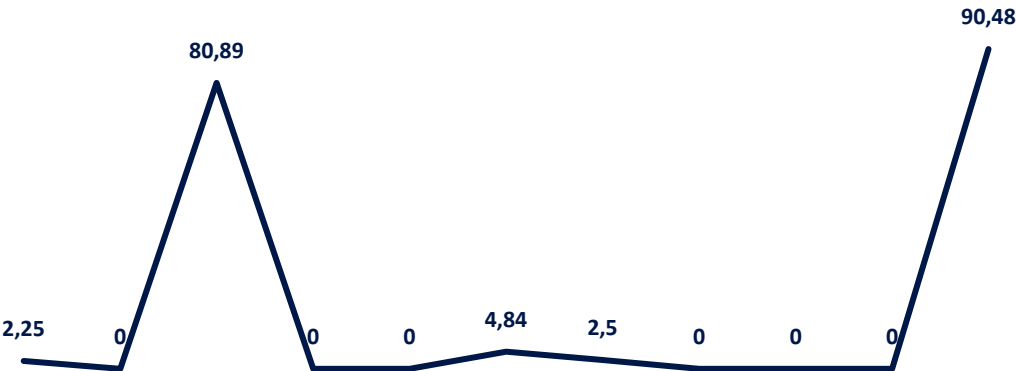
2014

2024
-1.646

-30.000

Inversión directa de España en Cabo Verde

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

2,25

2014

90,48

2024

Las relaciones comerciales entre **Cabo Verde y España** se caracterizan por una **balanza comercial deficitaria para Cabo Verde**. Concretamente en el año 2024, las exportaciones a España desde Cabo Verde ascendieron a 68,2 millones de euros, mientras que las importaciones alcanzaron los 755,2 millones de euros. El saldo resultante es un déficit de 687 millones de euros para Cabo Verde, con una tasa de cobertura que ha disminuido significativamente hasta el 9,03%. En la última década, el desequilibrio se ha acentuado. Mientras las exportaciones de Cabo Verde a España han descendido un 13,4%, las importaciones desde España han crecido un 87,4%, por ello la tasa de cobertura se ha reducido en 10 puntos porcentuales. Analizados las relaciones comerciales por productos, observamos como las exportaciones de Cabo Verde a España están extremadamente concentradas, en las conservas de carne o pescado representando casi el 79% del total. Las importaciones desde España son más diversificadas, destacando los combustibles y aceites minerales (29,3%) y las máquinas y aparatos mecánicos (7,0%).

Por otro lado, los **flujos comerciales entre Cabo Verde y Canarias** se caracterizan por una relación deficitaria cuantificada en 28,3 millones de euros y una tasa de cobertura prácticamente nula 0,08%. Durante el año 2024, sus exportaciones a Canarias fueron de solo 21.400 euros, una caída drástica del 92,4% desde 2014. Por otro lado, sus importaciones desde Canarias alcanzaron los 28,3 millones de euros, un aumento del 92,0% para el mismo periodo. Las importaciones desde Canarias se centran en productos como carne y despojos comestibles (15,9%), pescados y crustáceos (15,5%), y conservas de carne o pescado (10,6%).

El **flujo de inversión** neta de España en Cabo Verde ha sido muy volátil. En 2024 se registró un notable aumento con una inversión neta de 90.480 euros, el valor más alto de la última década. Dichas inversiones españolas se concentran principalmente en los sectores **de turismo, servicios financieros, alojamiento, construcción, pesca y acuicultura**. Mientras el flujo de inversión de Cabo Verde en España es muy bajo en todo el periodo con flujos prácticamente inexistentes o negativos. Y durante el año 2024, se registró una desinversión neta de 1,6 millones de euros.



**República de Costa de
Marfil**

COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE COSTA DE MARFIL DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
22	BEBIDAS TODO TIPO (EXC. ZUMOS)	14.337	38.707	170,00%	7,60%	13,70%	80,50%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	14.222	34.462	142,30%	7,50%	12,20%	62,00%
73	MANUF. DE FUNDIC., HIER./ACERO	10.064	29.027	188,40%	5,30%	10,30%	92,80%
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	11.043	21.441	94,20%	5,80%	7,60%	29,80%
69	PRODUCTOS CERÁMICOS	5.903	17.514	196,70%	3,10%	6,20%	98,30%
	Resto	133.600	141.852	6,20%	70,60%	50,10%	-29,00%
	Total	189.169	283.002	49,60%	100,00%	100,00%	0,00%

189.169

283.002

20142024

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE COSTA DE MARFIL DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
18	CACAO Y SUS PREPARACIONES	96.438	448.250	364,80%	39,70%	61,70%	55,20%
40	CAUCHO Y SUS MANUFACTURAS	50.763	89.844	77,00%	20,90%	12,40%	-40,90%
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	39.699	61.549	55,00%	16,40%	8,50%	-48,20%
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	0	56.834	#¡DIV/0!	0,00%	7,80%	
9	CAFÉ, TÉ, YERBA MATE Y ESPECIA	12.107	28.816	138,00%	5,00%	4,00%	-20,50%
	Resto	43.734	41.726	-4,60%	18,00%	5,70%	-68,10%
	Total	242.742	727.019	199,50%	100,00%	100,00%	0,00%

242.742

727.019

20142024

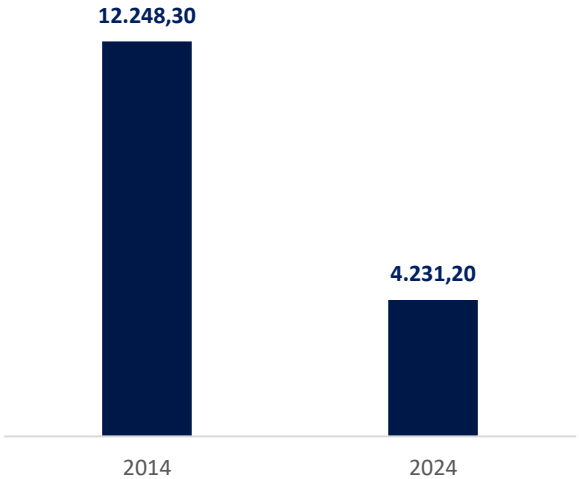
Saldo balanza comercial
(2014) -53.573 €
(2024) -444-017 €

Tasa de cobertura
(2014) 77,9 %
(2024) 38,9 %

COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE COSTA DE MARFIL A CANARIAS

Miles de euros

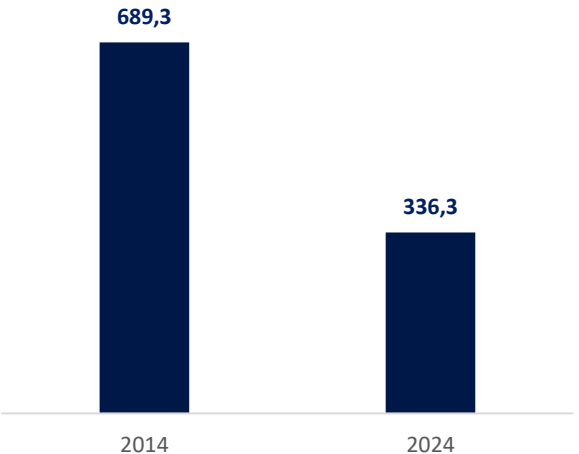
Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
48	PAPEL, CARTÓN; SUS MANUFACTURA	338	2.849	744,10%	2,80%	67,30%	2343,60%
70	VIDRIO Y SUS MANUFACTURAS	3.478	987	-71,60%	28,40%	23,30%	-17,90%
87	VEHÍCULOS AUTOMÓVILES; TRACTOR	14	103	652,30%	0,10%	2,40%	2077,80%
40	CAUCHO Y SUS MANUFACTURAS	4	98	2619,00%	0,00%	2,30%	7770,90%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	22	79	255,20%	0,20%	1,90%	928,20%
	Resto	8.393	115	-98,60%	68,50%	2,70%	-96,00%
	Total	12.248	4.231	-65,50%	100,00%	100,00%	0,00%



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE COSTE DE MARFIL DESDE CANAIRAS

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	10	131	1157,90%	1,50%	38,90%	2478,20%
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	0	92	#¡DIV/0!	0,00%	27,40%	
44	MADERA Y SUS MANUFACTURAS	677	89	-86,90%	98,10%	26,40%	-73,10%
12	SEMILLAS OLEAGL.; PLANTAS INDU	0	23	#¡DIV/0!	0,00%	6,80%	
90	APARATOS ÓPTICOS, MEDIDA, MÉDI	0	1	#¡DIV/0!	0,00%	0,30%	
	Resto	2	1	-72,10%	0,40%	0,20%	-42,90%
	Total	689	336	-51,20%	100,00%	100,00%	0,00%

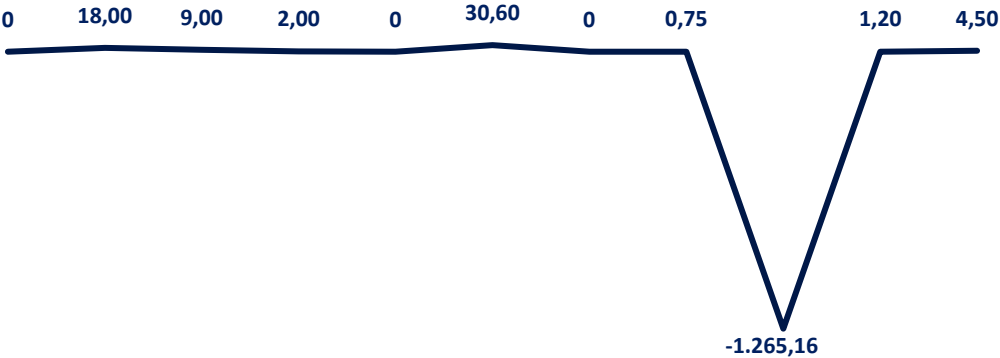


Saldo balanza comercial
(2014) 11.559 €
(2024) 3.894,90 €

Tasa de cobertura
(2014) 1777 %
(2024) 1258 %

Inversión directa de Costa de Marfil en España

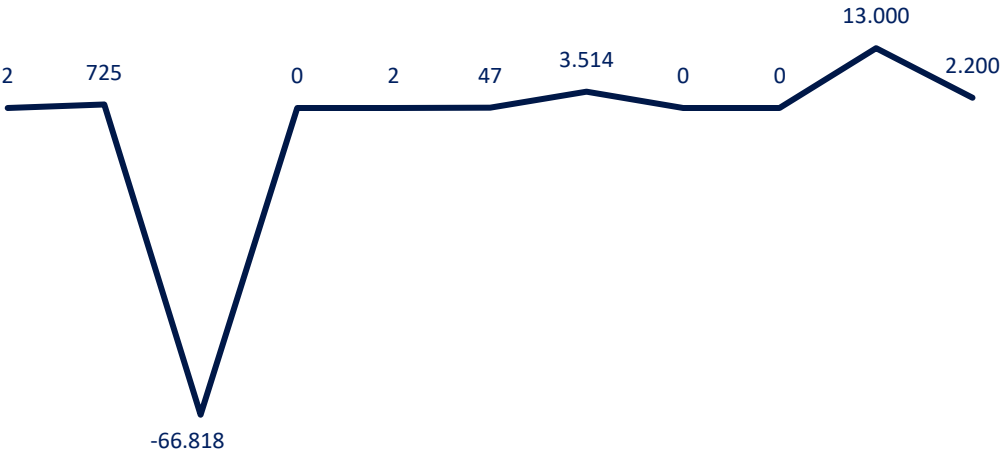
Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

Inversión directa de España en Costa de Marfil

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX



Las **relaciones comerciales** entre **Costa de Marfil y España** presentan una balanza comercial deficitaria con España por un importe de 444,02 millones de euros debido al menor valor de las exportaciones (283 millones de euros) frente a las importaciones (727,02 millones de euros). En consecuencia, la tasa de cobertura de Costa de Marfil se sitúa en el 38,9%.

La **evolución de las relaciones comerciales** entre Costa de Marfil y España durante la última década (2014 – 2024) se caracteriza por un aumento de las exportaciones (49,6%) en menor medida que las importaciones (199,5%) lo que ha deteriorado la balanza comercial marfileña.

Las **exportaciones de Costa de Marfil a España** están bastante diversificadas. Concretamente, en el año 2024 las partidas más importantes fueron las bebidas de todo tipo (excepto zumos), que representaron el 13,7% del total exportado. Le siguieron las máquinas y aparatos mecánicos (12,2%) y las manufacturas de fundición de hierro/acero (10,3%).

Por otro lado, **importaciones de Costa de Marfil procedentes de España** están muy concentradas en la partida del cacao y sus preparaciones, constituyendo el 61,7% del total. Otros productos relevantes importados fueron el caucho y sus manufacturas (12,4%) y las frutas sin conservar (8,5%).

Mientras la **relación comercial específica con las Islas Canarias** muestra una dinámica muy favorable para el archipiélago. En 2024, Canarias registró un sólido superávit de 3,9 millones de euros, con una tasa de cobertura del 1.258%, lo que significa que el valor de sus exportaciones multiplicó por más de doce el de sus importaciones. El comercio gira entorno a las exportaciones canarias de papel y el cartón (67,3%), mientras que las importaciones se centran en productos primarios como frutas y pescados.

El **flujo de inversión entre Costa de Marfil y España** es modesto y volátil. Durante la última década, la inversión de Costa de Marfil en España ha sido prácticamente nula, destacan la desinversión del año 2022 (-1,26 millones de euros). Mientras la inversión de España en Costa de Marfil también ha sido baja aunque ha registrado picos positivos en 2023 (13 millones de euros) y 2024 (2,2 millones), pero también una fuerte desinversión en 2017 (-66,8 millones de euros).

Oportunidades comerciales: Las potenciales en el ámbito comercial entre Costa de Marfil y España se caracteriza por:

- **Bienes de consumo:** Hay demanda de productos agroalimentarios españoles como bebidas, conservas y congelados, así como de hábitat (cerámica) y materiales de construcción.
- **Bienes de equipo:** Existe una necesidad general de maquinaria en sectores como la agroindustria (equipos de riego), construcción, minería e hidrocarburos. Se valora la calidad europea y el servicio postventa.

Oportunidades de inversión: Los principales sectores económicos son:

- **Infraestructuras y energía:** El desarrollo del país abre oportunidades en transporte y energías renovables, sectores donde las empresas españolas tienen gran experiencia.
- **Agroindustria y construcción:** Hay un alto potencial en proyectos de agricultura tecnificada (irrigación) y en el desarrollo de proyectos inmobiliarios para clientes de renta alta.



República de Gambia

COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE GAMBIA DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
3	PESCADOS, CRUSTÁCEOS, MOLUSCOS	1.472	3.567	142,26%	98,00%	94,00%	-4,00%
15	GRASAS, ACEITE ANIMAL O VEGETA	0	181		0,00%	5,00%	
38	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	0	29		0,00%	1,00%	
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	2	5	164,94%	0,00%	0,00%	5,00%
61	RENDAS DE VESTIR, DE PUNTO	1	1	-3,55%	0,00%	0,00%	-61,87%
	Resto	21	3	-87,69%	1,00%	0,00%	-95,00%
	Total	1.497	3.786	152,98%	100,00%	100,00%	0,00%

1.497

3.786

2014

2024

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE GAMBIA DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
21	PREPARAC. ALIMENTICIAS DIVERSA	1.883	2.797	48,55%	58,00%	197,00%	240,00%
22	BEBIDAS TODO TIPO (EXC. ZUMOS)	468	2.569	449,04%	14,00%	181,00%	1156,00%
63	ARTÍC. TEXTIL-HOGAR; PRENDERÍA	88	1.687	1827,85%	3,00%	119,00%	4310,00%
69	PRODUCTOS CERÁMICOS	1.185	1.644	38,73%	36,00%	116,00%	217,00%
87	VEHÍCULOS AUTOMÓVILES; TRACTOR	804	1.116	38,77%	25,00%	79,00%	217,43%
	Resto	5.590	7.764	38,87%	172,00%	547,00%	218,00%
	Total	10.018	17.577	75,45%	308,00%	1237,00%	301,00%

10.018

17.577

2014

2024

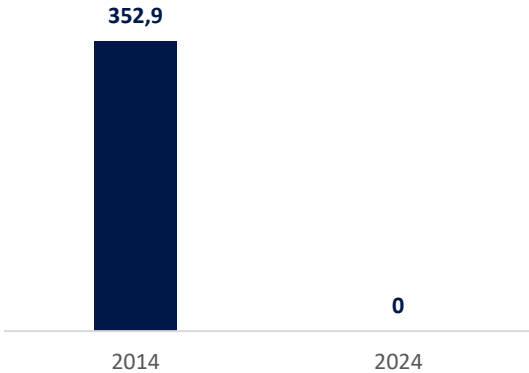
Saldo balanza comercial
(2014) -8.521 €
(2024) -13.791 €

Tasa de cobertura
(2014) 14,9 %
(2024) 21,5 %

COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE GAMBIA DESDE CANARIAS

Miles de euros

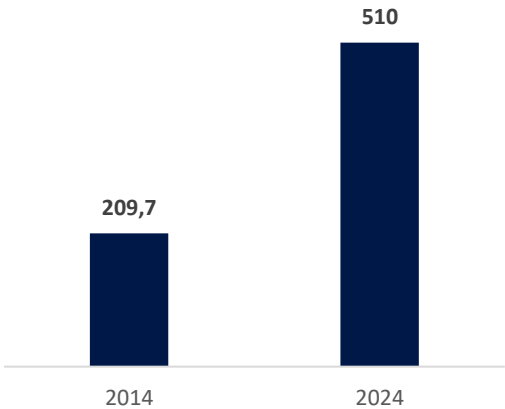
Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	0	1				
64	CALZADO; SUS PARTES	0	0				
99	CONJUNT. DE OTROS PRODUCTOS	0	0				
00	COMERCIO CONFIDENCIAL	0	0				
01	ANIMALES VIVOS	0	0				
	Resto	353	0	-100,00%			
	Total	353	1	-99,72%			



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE COSTE DE MARFIL DESDE CANAIRAS

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
48	PAPEL, CARTÓN; SUS MANUFACTURA	5	239	4807,99%	45,59%	2636,45%	5682,53%
94	MUEBLES, SILLAS, LÁMPARAS	3	158	4806,79%	30,15%	1743,22%	5681,11%
39	MAT. PLÁSTICAS; SUS MANUFACTU.	6	34	445,32%	58,00%	372,64%	542,48%
32	TANINO; MATERIAS COLORANTES; P	0	29	52012,94%	0,53%	324,31%	61298,70%
61	PRENDAS DE VESTIR, DE PUNTO	0	18	13571,68%	1,23%	198,77%	16007,78%
	Resto	195	31	-84,10%	1824,50%	341,70%	-81,27%
	Total	210	510	143,24%	1960,01%	5617,09%	186,59%

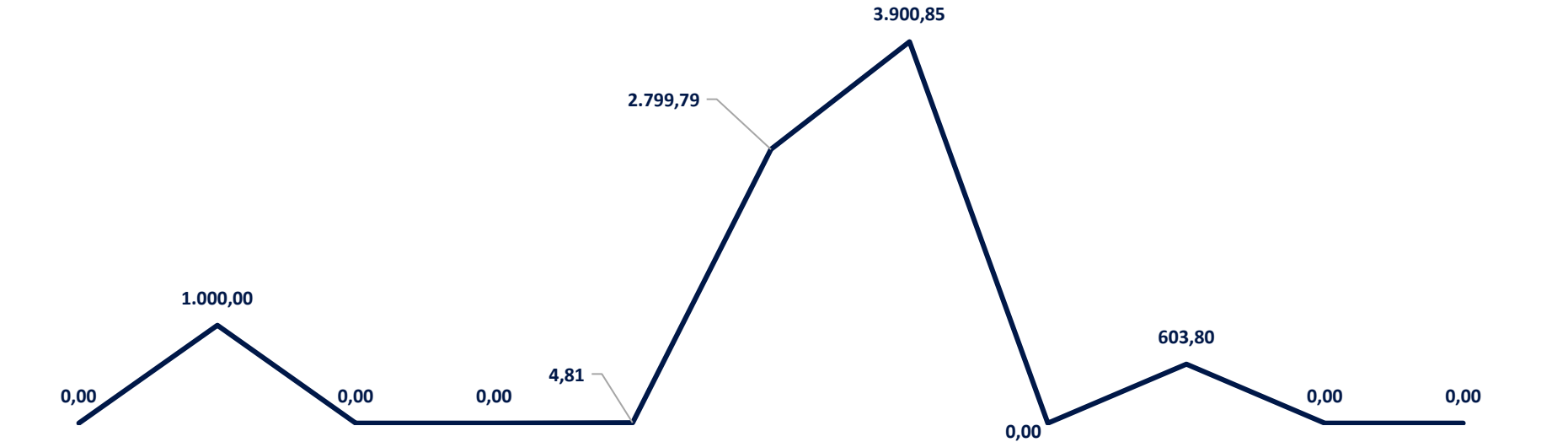


Saldo balanza comercial
(2014) 143,2 €
(2024) -510,0 €

Tasa de cobertura
(2014) 168,3 %
(2024) 0 %

Inversión directa de España en Gambia

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

Flujos de Inversión Neta en Gambia por sector (2014–2024)

Valores en miles de euros

Elemento / Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Todos los sectores	0	1.000,00	0	0	4,81	2.799,79	3.900,85	0	603,8	0	0
11. Fabricación de bebidas	0	1.000,00	0	0		2.799,79	3.900,85	0	600	0	0
46. Comercio mayorista e intermediario (excepto vehículos)					4,81				3,8		
43. Actividades de construcción especializada											

Fuente: DATAINVEX

Las **relaciones comerciales entre Gambia y España** se caracterizan por presentar una balanza comercial deficitaria con España por un importe de 13,79 millones lo que es debido a un valor de las exportaciones de Gambia que asciende a 3,79 millones de euros, mientras que sus importaciones alcanzaron la cifra de 17,58 millones de euros. En consecuencia, la tasa de cobertura de Gambia en esta relación fue del 21,5%, lo que significa que sus exportaciones cubrieron solo una quinta parte de sus importaciones desde España.

Durante esta última década (2014-2024), el comercio bilateral ha crecido notablemente en ambas direcciones. Las exportaciones de Gambia a España aumentaron un 153,0%, mientras que sus importaciones desde España crecieron a un ritmo del 75,5% lo que ha permitido incrementar su tasa de cobertura.

Las exportaciones gambianas hacia España están extremadamente concentradas en una sola partida de pescados, crustáceos y moluscos representó el 94,2% del total exportado. Mientras las importaciones de Gambia desde España están mas diversificadas abarcando diferentes partidas como son: las preparaciones alimenticias diversas (15,9%), las bebidas de todo tipo, excepto zumos (14,6%) y los artículos textiles para el hogar y prendería (9,6%).

Las **relaciones comerciales ente Gambia y Canarias** han experimentado un cambio radical en la balanza comercial. Mientras que en 2014 Gambia registraba un superávit entorno a los 143,2 mil euros, en 2024 presenta un déficit de 510.000 euros, con una tasa de cobertura del 0% debido al cese casi total de las exportaciones hacia las islas. En contraste, las importaciones de Gambia desde Canarias han crecido, lideradas por productos como el papel y cartón y los muebles.

La inversión directa de España en Gambia durante la década comprendida entre 2014 y 2024 se ha caracterizado por ser muy volátil y esporádica. Se registraron picos significativos de inversión en 2019 (2,8 millones de euros) y 2020 (3,9 millones de euros), pero en la mayoría de los años del periodo, incluyendo 2023 y 2024, el flujo de inversión ha sido nulo.

El análisis de los flujos de inversión por sector revela una altísima concentración, concentrándose básicamente en un sector:

- **Fabricación de bebidas:** Este sector ha acaparado prácticamente el 100% de la inversión española registrada. Recibió flujos significativos en 2015 (1 millón de euros), 2019 (2,8 millones), 2020 (3,9 millones) y 2022 (600.000 euros), coincidiendo con los picos de inversión total en el país.
- **Comercio mayorista e intermediario:** De forma muy marginal, este sector recibió inversiones puntuales y de escasa cuantía en 2018 y 2022.



República de Ghana



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE GHANA DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
18	CACAO Y SUS PREPARACIONES	1.137.968	1.445.620	27,00%	39,40%	48,10%	22,00%
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	1.221.935	899.498	-26,40%	42,40%	29,90%	-29,30%
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	90.994	123.450	35,70%	3,20%	4,10%	30,20%
15	GRASAS, ACEITE ANIMAL O VEGETAL	34.052	108.652	219,10%	1,20%	3,60%	206,30%
76	ALUMINIO Y SUS MANUFACTURAS	47.363	102.544	116,50%	1,60%	3,40%	107,90%
	Resto	352.543	325.097	-7,80%	12,20%	10,80%	-11,50%
	Total	2.884.855	3.004.860	4,20%	100,00%	100,00%	0,00%

2.884.855

3.004.860

20142024

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE GHANA DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
27	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	1.218.133	1.157.088	-5,00%	39,30%	34,30%	-12,70%
2	CARNE Y DESPOJOS COMESTIBLES	72.001	191.470	165,90%	2,30%	5,70%	144,40%
30	PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	105.280	134.950	28,20%	3,40%	4,00%	17,80%
22	BEBIDAS TODO TIPO (EXC. ZUMOS)	65.955	93.313	41,50%	2,10%	2,80%	30,00%
31	ABONOS	20.576	62.405	203,30%	0,70%	1,90%	178,80%
	Resto	1.615.031	1.730.284	7,10%	52,10%	51,40%	-1,50%
	Total	3.096.977	3.369.510	8,80%	100,00%	100,00%	0,00%

3.096.977

3.369.510

20142024

Saldo balanza comercial
(2014) -212.122 €
(2024) -364.650 €

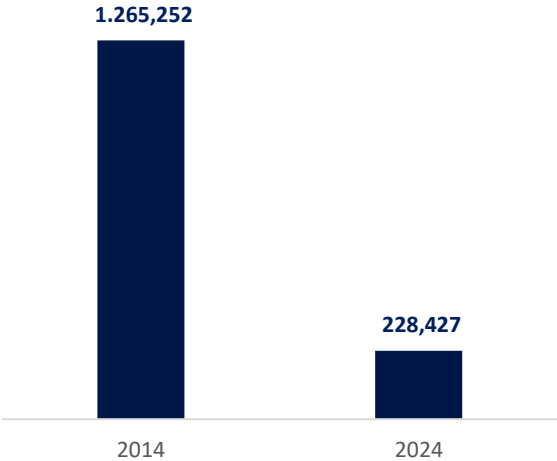
Tasa de cobertura
(2014) 93,2%
(2024) 89,2%



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE GHANA A CANARIAS

Miles de euros

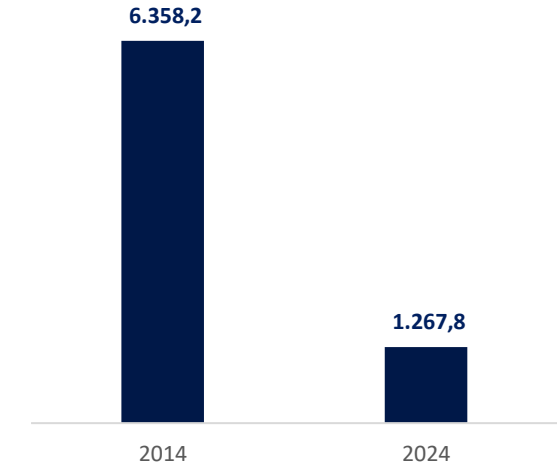
Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
3	CACAO Y SUS PREPARACIONES	1.209	103	-91,50%	95,60%	44,90%	-53,00%
8	COMBUSTIBLES, ACEITES MINERAL.	0	55		0,00%	24,30%	
44	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR	0	43		0,00%	19,00%	
12	GRASAS, ACEITE ANIMAL O VEGETAL	0	24		0,00%	10,60%	
46	ALUMINIO Y SUS MANUFACTURAS	0	1		0,00%	0,50%	
	Resto	56	2	-97,20%	4,40%	0,70%	-84,60%
	Total	1.265	228	-81,90%	100,00%	100,00%	0,00%



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE GHANA DESDE CANAIAS

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
48	PAPEL, CARTÓN; SUS MANUFACTURA	0	592	218161,80%	0,00%	46,70%	1094557,00%
76	ALUMINIO Y SUS MANUFACTURAS	2	437	20344,80%	0,00%	34,50%	102437,60%
87	VEHÍCULOS AUTOMÓVILES; TRACTOR	14	78	478,50%	0,20%	6,20%	2801,40%
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	112	36	-67,70%	1,80%	2,90%	62,20%
40	CAUCHO Y SUS MANUFACTURAS	0	26	8108,50%	0,00%	2,00%	41068,30%
	Resto	6.230	98	-98,40%	98,00%	7,70%	-92,10%
	Total	6.358	1.268	-80,10%	100,00%	100,00%	0,00%



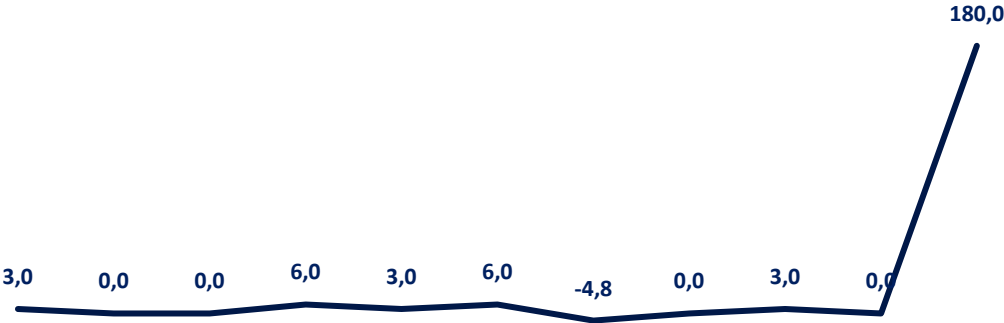
Saldo balanza comercial
(2014) -5.092,97 €
(2024) -1.039,33 €

Tasa de cobertura
(2014) 19,90 %
(2024) 18,02 %



Inversión directa de Ghana en España

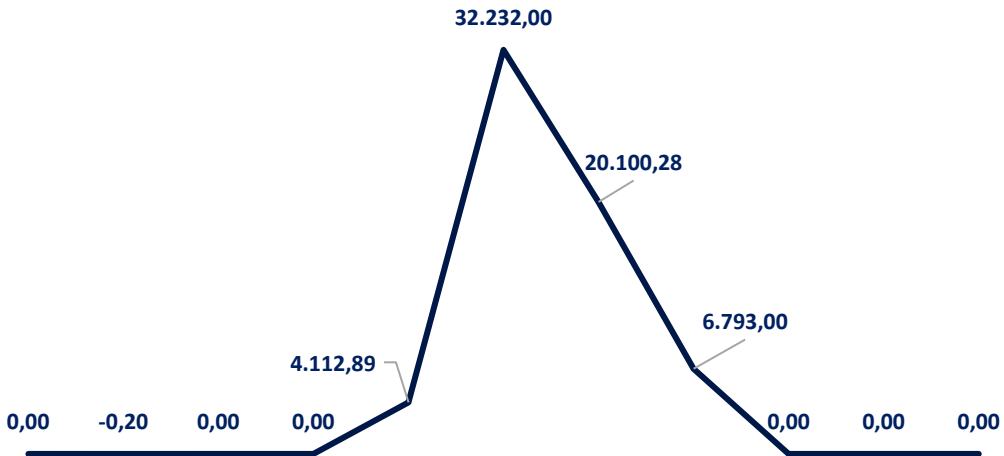
Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

Inversión directa de España en Ghana

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX



Las relaciones comerciales entre Ghana y España se caracterizan por una balanza comercial deficitaria en torno a los 364,65 millones de euros. Esto se debe a que las exportaciones de Ghana a España ascendieron a 3.004,86 millones de euros, mientras que las importaciones desde España alcanzaron los 3.369,51 millones de euros. La tasa de cobertura de Ghana en esta relación fue del 89,2%, lo que significa que sus exportaciones cubrieron la mayor parte de sus importaciones desde España.

Durante la última década (2014-2024), el comercio bilateral ha crecido en ambas direcciones. Las exportaciones de Ghana a España aumentaron un 4,2%, mientras que sus importaciones desde España crecieron a un ritmo mayor, un 8,8%. Las exportaciones ghanesas a España están concentradas principalmente en dos productos: cacao y sus preparaciones (48,1%) y combustibles y aceites minerales (29,9%). Mientras las importaciones de Ghana procedentes de España son más diversificadas. La principal partida en 2024 fue la de combustibles y aceites minerales (34,3%). Otros productos relevantes importados fueron la carne y despojos comestibles (5,7%), los productos farmacéuticos (4,0%) y las bebidas de todo tipo (excepto zumos) (2,8%).

Las **oportunidades de negocio** en Ghana, según el último informe de la Oficina Económica y Comercial de España en Accra, se caracterizan por un mercado está muy centrado en la capital, Accra, que funciona como el centro gubernamental y económico del país, donde se establecen la mayoría de las grandes empresas y reside la población con mayor renta.

Las **oportunidades comerciales** identificadas para las empresas españolas en Ghana son:

- **Bienes de consumo:** Especialmente productos agroalimentarios como bebidas (vino), productos elaborados de fácil conservación y congelados (carnes y pescados). También existen nichos para ropa y calzado de mayor calidad.
- **Materiales de construcción:** Existe una valoración positiva de la "Marca España", sobre todo en productos cerámicos.
- **Bienes de equipo:** Hay una necesidad general de importar maquinaria. Aunque el precio es un factor importante, existe una creciente disposición a pagar más por equipos europeos de mayor calidad, especialmente si se ofrece un buen servicio postventa y suministro de recambios.
- **Sectores específicos con alta demanda:** Agricultura y agroindustria (equipos de riego y maquinaria de procesado), construcción y minería (equipos especializados), sector de hidrocarburos (bombas, válvulas, tuberías) y material eléctrico para mejorar la red de distribución.

Las **oportunidades de inversión** en Ghana para España se centran en los siguientes sectores estratégicos:

- **Infraestructuras de transporte y energéticas:** Las necesidades del país, junto con la experiencia del tejido empresarial español, deberían generar oportunidades en proyectos de inversión.
- **Construcción:** Especialmente en el desarrollo de proyectos inmobiliarios enfocados a clientes privados y de renta alta.
- **Agroindustria:** Con un enfoque particular en el campo de la irrigación y el desarrollo de una agricultura industrial tecnificada.
- **Distribución comercial:** Dada la demanda de productos de consumo importados, las empresas españolas pueden ofrecer productos de calidad a precios competitivos.



**República de Guinea
Bissau**



OMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE GUINEA BISSAU A ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
8	FRUTAS /FRUTOS, S/ CONSERVAR		42		0,00%	71,56%	
87	VEHÍCULOS AUTOMÓVILES; TRACTOR		9		0,00%	15,60%	
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	0	6	2240,00%	20,76%	10,69%	-49,00%
90	APARATOS ÓPTICOS, MEDIDA, MÉDI		0		0,00%	0,52%	
40	CAUCHO Y SUS MANUFACTURAS		0		0,00%	0,51%	
	Resto	1	1	-35,00%	79,24%	1,14%	-99,00%
	Total	1	58	4444,00%	100,00%	100,00%	0,00%

1,28

58,19

20142024

COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE GUINEA BISSAU DESDE ESPAÑA

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
22	BEBIDAS TODO TIPO (EXC. ZUMOS)	526	3.115	492,00%	3,95%	21,99%	457,00%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	2.133	2.409	13,00%	16,00%	17,01%	6,00%
89	BARCOS Y EMBARCACIONES	0	2.147	715518,00%	0,00%	15,16%	673595,00%
85	APARATOS Y MATERIAL ELÉCTRICOS	418	781	87,00%	3,14%	5,51%	76,00%
39	MAT. PLÁSTICAS; SUS MANUFACTU.	152	665	336,00%	1,14%	4,69%	310,00%
	Resto	10.103	5.046	-50,00%	75,78%	35,63%	-53,00%
	Total	13.333	14.162	6,00%	100,00%	100,00%	0,00%

13.333

14.162

20142024

Saldo balanza comercial
(2014) -13.331 €
(2024) -14.104 €

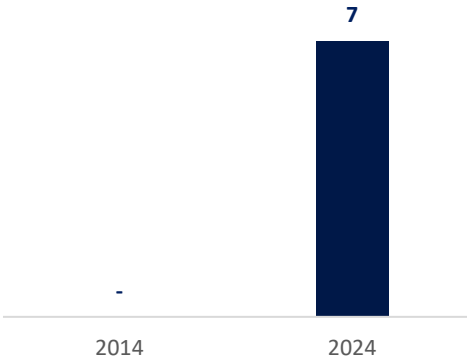
Tasa de cobertura
(2014) 0,010 %
(2024) 0,411 %



COMERCIO EXTERIOR EXPORTACIONES DE GHANA A CANARIAS

Miles de euros

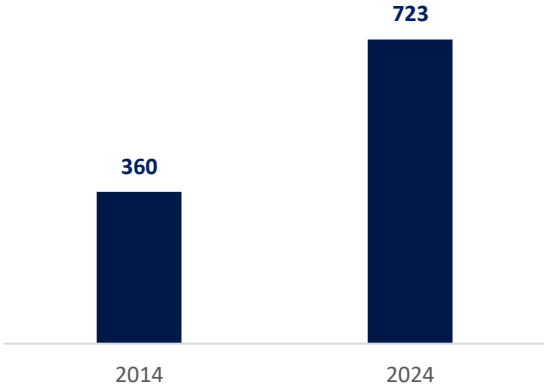
Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
39	MAT. PLÁSTICAS; SUS MANUFACTU.		0			1,52%	
	Resto	-	6			98,48%	
	Total	-	7			100,00%	



COMERCIO EXTERIOR IMPORTACIONES DE GHANA DESDE CANAIAS

Miles de euros

Código	Producto	2014	2024	Var (%) 2014/2023	% sobre total 2014	% sobre total 2024	Var (%) peso s/total
70	VIDRIO Y SUS MANUFACTURAS		206		0,00%	28,57%	
32	TANINO; MATERIAS COLORANTES; P	39	62	60,00%	10,80%	8,64%	-20,00%
49	LIBROS, PUBLICACI.; ARTES GRÁF		55		0,00%	7,58%	
94	MUEBLES, SILLAS, LÁMPARAS	11	51	370,00%	3,01%	7,04%	134,00%
84	MÁQUINAS Y APARATOS MECÁNICOS	38	51	32,00%	10,67%	7,01%	-34,00%
	Resto	272	297	9,00%	75,53%	41,16%	-46,00%
	Total	360	723	101,00%	100,00%	100,00%	0,00%



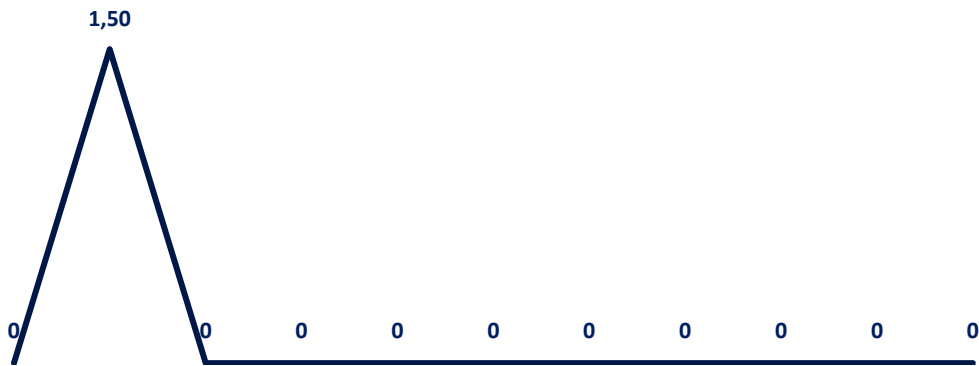
Saldo balanza comercial
(2014) -360 €
(2024) -716 €

Tasa de cobertura
(2014) 0 %
(2024) 0,91 %



Inversión directa de Guinea Bissau en España

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX

Inversión directa de España en Guinea Bissau

Flujo de inversión neta (en miles de euros) (2014-2024)



Fuente: DATAINVEX



Las **relaciones comerciales entre Guinea Bissau y España** son muy reducidas, aunque muestran un crecimiento relativo. Durante el año 2024, Guinea Bissau registró un déficit comercial con España de 14,1 millones de euros. Esto se debe a que las exportaciones de Guinea Bissau a España apenas ascendieron a 58.190 euros, mientras que las importaciones desde España alcanzaron los 14,16 millones de euros. Consecuentemente, la tasa de cobertura de Guinea Bissau en esta relación fue del 0,41%, lo que significa que sus exportaciones cubrieron una parte ínfima de sus importaciones desde España.

Durante la última década (2014-2024), las exportaciones de Guinea Bissau a España, partiendo de una base casi inexistente, crecieron un 4.444%, mientras las importaciones desde España crecieron a un ritmo mucho más modesto, un 6%. Las exportaciones de Guinea Bissau a España son muy escasas y poco diversificadas, siendo la partida más importante las frutas sin conservar, que representaron el 71,6% del total exportado, le siguieron los vehículos y tractores (15,6%) y los aparatos y material eléctricos (10,7%). Mientras las importaciones de Guinea Bissau desde España están más diversificadas. La principal partida de importación fueron las bebidas de todo tipo (excepto zumos), constituyendo el 22,0%, seguido de las máquinas y aparatos mecánicos (17,0%) y los barcos y embarcación

Mientras la **relación comercial con Canarias** muestra una dinámica similar a la nacional, con un claro desequilibrio. En 2024, Guinea Bissau registró un déficit de 716 mil euros debido a las importaciones concentradas especialmente en vidrio y sus manufacturas (28,6%), mientras que las exportaciones se concentran en una partida específica como son las materias plásticas y sus manufacturas.

Los **flujos de inversión entre Guinea Bissau y España** son prácticamente inexistentes. Por un lado, la inversión de Guinea Bissau en España ha sido nula, con la excepción del año 2015 cuando la inversión neta ascendía a 1,5 millones. Mientras los flujos de inversión de España en Guinea Bissau han sido nulos.

Las **oportunidades de inversión** se centran en:

- **Sector agroalimentario:** Dado el conocimiento y la ventaja competitiva de España, existen oportunidades en proyectos de transformación de España.
- **Sector turístico:** Guinea Bissau cuenta con recursos naturales notables, como el archipiélago de las Bijagós, que ofrecen un potencial para el desarrollo de proyectos turísticos, un área donde las empresas españolas tienen gran experiencia.
- **Sector pesquero:** Existen acuerdos de pesca con la Unión Europea, y los armadores españoles se encuentran entre los más interesados en el caladero del país, lo que abre oportunidades en industrias auxiliares y de procesamiento.



4.3

**Perfiles profesionales
con alta demanda**

01



Reino de Marruecos



La **identificación de los perfiles profesionales con alta demanda en Marruecos**, especialmente aquellos obtenidos a través de la formación profesional (TVET) revela un panorama complejo caracterizado por una demanda significativa en ciertos sectores que no siempre se cubre adecuadamente debido a diferentes desajustes. Estas demandas de profesionales suelen coincidir con aquellas demandas con proyección de futuro porque la demanda actual ya refleja las carencias y las necesidades de los sectores económicos que el país considera estratégicos para su desarrollo y competitividad a largo plazo, y las políticas están dirigidas a generar y formalizar empleo en esas áreas.

Concretamente existen diferentes factores que explican esta demanda actual de profesionales:

- Transformación económica y estrategia de desarrollo. Marruecos está inmersa en un proceso de transformación económica estructural orientada a la diversificación económica con un mayor valor añadido. Esto se traduce en una demanda de profesionales que impulsan estos sectores estratégicos de futuros.
- Brechas de profesionales no cubiertas: Las estrategias de desarrollo futuro tratan de asegurar la cobertura de profesionales en base a las necesidades de la economía.
- Reducción de la dependencia del sector público: Las reformas del sector público han reducido las oportunidades en este ámbito orientando la estrategia al sector privado lo que impulsa la necesidad de desarrollar habilidades en el sector privado y el autoempleo.



(a) Sector industrial y manufacturero como son automotriz, aeronáutica, metalurgia, mecánica, electromecánica, textil, química y farmacéutica) (1, 3, 5, 6, 8):

Los perfiles de alta demanda son Ingenieros y técnicos especializados en áreas como ingeniería mecánica, ingeniería eléctrica, ingeniería energética ambiental y gestión empresarial.

- Técnicos cualificados, especialmente en el ámbito de las tecnologías modernas.
- Profesionales con habilidades específicas para los sectores automotriz, aeroespacial, textil y cuero, química y paraquímica, vehículos pesados y carrocerías, materiales de construcción y farmacéutica, impulsados por el Plan de Aceleración Industrial (IAP) 2014-2020 y EL Nuevo Modelo de Desarrollo. Los Institutos de Gestión Delegada (IGD), creados para desarrollar ramas profesionales en sectores estratégicos de alto valor añadido, priorizan las industrias metalúrgica, mecánica y electromecánica.
- Habilidades STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en general. Son perfiles altamente demandados por las empresas marroquíes y las recién deslocalizadas que presentan unos perfiles más bajas de desempleo.



(b) Sector de servicios (incluye salud, TIC, gestión, contabilidad, finanzas, restaurantes y hoteles, administración pública, servicios inmobiliarios) (1,5,6,7):

- Profesionales del sector de la salud: Doctores, enfermeras, y auxiliares de enfermería (especialmente para personas mayores y discapacitadas). Marruecos trata de reducir el déficit significativo y persistente de estos profesionales, con el objetivo de aumentar considerablemente su número para 2035 (se necesitan aproximadamente 15.000 médicos y 40.000 enfermeras adicionales).
- Especialistas en tecnologías de la información (TIC) y OFF y On-shoring. Son cruciales en todos los sectores por ello la demanda es y seguirá siendo alta. Las CMCs incluirán formación en off- y on-shoring, lo que confirma su proyección de futuro
- Personal de gestión, contabilidad y finanzas, y científicos.
- Personal de restaurantes y hoteles. El turismo es un sector clave para la Formación Profesional en alternancia y prioritario para los Cités des Métiers et des Compétences (CMC)



(c) Sector de la construcción y obras públicas (5): Oficios manuales cualificados como carpinteros, albañiles y electricistas. Es un sector relevante para la formación profesional en alternancia y los IGD.

(d) Sector agrícola, silvícola y Pesquero (1,5,7): Oficios manuales cualificados en agricultura. La agroindustria es un sector prioritario para los IGD y CMCs. La agricultura representa un porcentaje muy alto del empleo total en Marruecos (más del 40% en 2009). Las políticas recientes buscan el desarrollo de una nueva generación de empresarios agrícolas.

(e) Sector de artesanía de producción (5): Oficios manuales cualificados en artesanía, siendo el sector principal para la formación por aprendizaje.

(f) Sector de logística y transporte (5): La logística del transporte y la red ferroviaria son sectores prioritarios para los IGD.

02



**República Islámica de
Mauritania**

La **identificación de los perfiles profesionales con alta demanda en Mauritania** especialmente aquellos obtenidos a través de la formación profesional (TVET) se explica por una compleja interacción de factores económicos, demográficos, sociales y estructurales, así como las políticas gubernamentales destinadas a impulsar el desarrollo. Así los principales factores son:

- **Necesidad de diversificación económica y crecimiento en sectores estratégicos:** La economía de Mauritania ha dependido históricamente de la explotación de recursos minerales y, en menor medida de la agricultura. Sin embargo, existe un claro potencial para desarrollar una economía sostenible y diversificada más allá de la extracción de recursos naturales.
- **Reducción de las profundas brechas de habilidades y educación en su fuerza laboral:** El desajuste entre la formación y las necesidades del mercado laboral ha llevado a cubrir las demandas con trabajadores foráneos, por ello enfocando la formación profesional hacia aquellas habilidades demandadas se pueden cubrir buena parte de las actuales profesiones con mano de obra local.
- **Integrar a una creciente población joven en el mercado de trabajo:** Mauritania tiene una población muy joven, más del 60% por debajo de los 25 años. Pero la transición de la escuela al trabajo es particularmente desafiante ya que cerca del 45% de los jóvenes entre 15 y 24 años no están empleados, educados o capacitados lo cual representa una amenaza para la estabilidad social y el futuro del país.
- **Adaptación a los desafíos del cambio climático, la gestión de los recursos naturales y la urbanización:** Mauritania es altamente vulnerable al cambio climático, con sequías e inundaciones recurrentes que afectan la producción agrícola y los ingresos de los hogares. La rápida y desordenada urbanización aumenta la exposición y vulnerabilidad a las inundaciones por lo que se genera una demanda de habilidades y profesiones relacionadas con la adaptación al cambio climático y la gestión de recursos.

La **identificación de los perfiles profesionales con alta demanda en Mauritania** especialmente aquellos obtenidos a través de la formación profesional (TVET) se explica por una compleja interacción de factores económicos, demográficos, sociales y estructurales, así como las políticas gubernamentales destinadas a impulsar el desarrollo. Así los principales factores son:

- **Necesidad de diversificación económica y crecimiento en sectores estratégicos:** La economía de Mauritania ha dependido históricamente de la explotación de recursos minerales y, en menor medida de la agricultura. Sin embargo, existe un claro potencial para desarrollar una economía sostenible y diversificada más allá de la extracción de recursos naturales.
- **Reducción de las profundas brechas de habilidades y educación en su fuerza laboral:** El desajuste entre la formación y las necesidades del mercado laboral ha llevado a cubrir las demandas con trabajadores foráneos, por ello enfocando la formación profesional hacia aquellas habilidades demandadas se pueden cubrir buena parte de las actuales profesiones con mano de obra local.
- **Integrar a una creciente población joven en el mercado de trabajo:** Mauritania tiene una población muy joven, más del 60% por debajo de los 25 años. Pero la transición de la escuela al trabajo es particularmente desafiante ya que cerca del 45% de los jóvenes entre 15 y 24 años no están empleados, educados o capacitados lo cual representa una amenaza para la estabilidad social y el futuro del país.
- **Adaptación a los desafíos del cambio climático, la gestión de los recursos naturales y la urbanización:** Mauritania es altamente vulnerable al cambio climático, con sequías e inundaciones recurrentes que afectan la producción agrícola y los ingresos de los hogares. La rápida y desordenada urbanización aumenta la exposición y vulnerabilidad a las inundaciones por lo que se genera una demanda de habilidades y profesiones relacionadas con la adaptación al cambio climático y la gestión de recursos.

(a) Sector industrial y minero: La industria y minería son motores clave de crecimiento económico impulsados por la inversión extranjera. Se necesitan en este sector operarios como técnicos y mandos intermedios junto a mecánica (automotriz, motores, diésel), mantenimiento de equipos industriales, soldadores.

(b) Construcción y obras públicas: Este sector está en expansión y es crucial para el empleo y el desarrollo de infraestructuras, pero falta personal cualificado. Se requieren oficios como: albañil, carpintero de madera, fontaneros y electricistas de construcción, conductores de maquinaria, trabajadores del metal, yeseros y pintores.

(c) Servicios: El sector terciario ha visto un crecimiento y un cambio significativo, con una creciente demanda de habilidades en TI, ocio, además ha influido la liberalización de los medios de comunicación

- **Turismo y hostelería:** Este sector tiene un potencial de crecimiento exponencial. En este sector se buscan perfiles de servicio de base como son camareros, recepcionista, cocineros con habilidades en idiomas junto a manos intermedias, directivos y guías.
- **Tecnologías de la Información y Comunicación:** Un sector en desarrollo con una alta demanda de habilidades en ingeniería electrónica, telecomunicaciones, informática y tecnología. Esto incluye informática básica, programación, redes y mantenimiento informático.
- **Administración y gestión:** Oficios de oficinas, contabilidad, gestión empresarial, marketing, finanzas, liderazgo.
- **Medios audiovisuales:** Televisión y radios privadas, medios en línea.

(d) Pesca y agroindustria: Estos sectores son estratégicos y tienen un enorme potencial sin explotar. La demanda abarca

- Producción y sanidad animal, horticultura (cultivo de hortalizas), grandes cultivos, maquinaria agrícola.
- Procesamiento y valorización de productos del mar y agroalimentarios.
- Protección de la naturaleza y preservación de la biodiversidad.
- Cría de camellos y exportación de carne

(e) Sector Portuario: Con la expansión de los puertos, se necesitan operarios, técnicos y mandos intermedio.

(f) Energías Renovables: Mauritania posee un gran potencial en energía solar y eólica. Se necesitan perfiles para la instalación y mantenimiento de equipos, así como para la consultoría tecnológica y ambiental. Además de gestión eficiente del agua y la energía.

(g) Petróleo y Gas: Con el descubrimiento de yacimientos, este sector tiene un potencial significativo y demanda técnicos y mandos intermedios.

(h) Oficios tradicionales (demanda cubierta por extranjeros):

- Panaderos, carniceros, jardineros, modistas y costureros.
- Zapateros, alfareros, tejedores



República de Senegal

La **identificación de los perfiles profesionales con alta demanda en Senegal** especialmente aquellos obtenidos a través de la formación profesional (TVET) se explica por una compleja interacción de factores económicos, demográficos y políticos como son:

Políticas y planes de desarrollo nacionales: Las estrategias adoptadas por los diferentes gobiernos nacionales de Senegal han condicionado el desarrollo económico incidiendo en la demanda de profesionales. Concretamente son destacable los siguientes planes, entre otros:

El **Plan Senegal Emergente** es el documento de referencia para la política económica y social del país, con una visión a largo plazo hasta 2035. Este plan busca la transformación estructural de la economía, la creación de riqueza y empleo, el fortalecimiento de la gobernanza y el desarrollo de sectores estratégicos. La segunda fase del plan (2019-2023) apunta a aumentar la producción y el empleo, con una meta de crecimiento económico anual del 9.1%. Este plan también prioriza elevar la productividad y competitividad de la economía, así como las cualificaciones de la población juvenil.

La **Nueva Política Nacional de Empleo** 2017-2020 y los planes de acción asociados tienen objetivos explícitos de empleo juvenil, buscando crear cientos de miles de puestos de trabajo y mejorar las tasas de empleo.

El **Programa de Mejora de la Calidad, Equidad y Transparencia en Educación y Formación** (2013-2025, extendido a 2018-2030) busca alinear la formación profesional con las necesidades del mercado laboral.

El gobierno ha optado por una política audaz de creación de empleo, coordinando con socios sociales, técnicos y financieros. Se ha priorizado la profesionalización de los sectores a través de asociaciones público-privadas, incluyendo el lanzamiento de nuevas escuelas secundarias vocacionales especializadas.

Contexto demográfico y el dividendo demográfico: Desde la perspectiva poblacional marca la contratación de perfiles profesionales con alta demanda los siguientes hitos:

- Senegal ha iniciado su transición demográfica, con una gran población en edad de trabajar y una población juvenil considerable. Esto representa una oportunidad real para acelerar el crecimiento económico, siempre que se invierta en capital humano de alta calidad.
- Pero la oferta de trabajadores es alta mientras que el número de empleos es limitado.
- La tasa de población joven que no está en educación, empleo o formación es alta con una brecha de género sustancial.

Desafíos del mercado laboral y brechas de habilidades: Desde el punto de vista laboral tenemos los siguientes factores condicionantes de los perfiles profesionales con alta demanda:

- Existe una débil conexión entre el mercado laboral, la formación profesional y el autoempleo, lo que contribuye a un gran sector informal.
- El sistema de educación y formación no está completamente alineado con las demandas de desarrollo económico y social. Se han identificado brechas significativas en habilidades técnicas, digitales y blandas.
- Una gran proporción de la fuerza laboral no está calificada y más de la mitad de la población en edad de trabajar carece de educación formal.

- El sector informal es predominante, abarcando casi el 80% del empleo en 2019 y más del 90% de los trabajadores en 2019, ofreciendo empleos precarios con bajas cualificaciones y remuneraciones.
- El financiamiento para la formación profesional ha sido insuficiente y dependiente de socios externos, aunque se han hecho esfuerzos para mejorarlo, como la creación del fondo para la formación profesional y técnica.
- Hay una fuga de cerebros, con jóvenes graduados y profesionales altamente calificados migrando a otros países, limitando el capital humano disponible.

Contexto económico y tendencias globales:

- La economía senegalesa es predominantemente de servicios (50.37% del PIB en 2018; 49.2% en 2023).
- Los descubrimientos de petróleo y gas, con producción prevista a partir de mediados de 2024 y 2025, prometen un impulso significativo al PIB, los ingresos fiscales, la inversión pública y las exportaciones, además de la creación de empleo.
- Las megatendencias globales como la globalización, el cambio tecnológico, las transiciones demográficas y el cambio climático están reconfigurando las demandas de habilidades y las oportunidades económicas. Esto incluye una creciente demanda de habilidades digitales y habilidades "verdes" (relacionadas con la sostenibilidad y la energía limpia).

Los perfiles profesionales con alta demanda son:

1. Industrias sin chimenea: Estos sectores, que incluyen la horticultura, el turismo y la agroindustria (agroprocesamiento), se proyecta que crearán 7.435.000 nuevos empleos para 2035, lo que representa aproximadamente dos tercios del total de nuevos puestos de trabajo. Se espera que estos empleos sean de mayor productividad y mejor calidad.

- **Horticultura:** Ha mostrado un fuerte dinamismo, con un crecimiento de la producción nacional y un aumento significativo de las exportaciones. Se proyecta la tasa de crecimiento anual más alta (19%) en empleo entre las industrias sin chimenea para 2035. Sin embargo, el sector carece de trabajadores cualificados y con experiencia para ser competitivos en los mercados internacionales. Dentro de este sector los perfiles y habilidades específicas son:

- Agentes fitosanitarios (requieren las habilidades más completas).
- Agentes de riego (necesitan más habilidades técnicas).
- Jefes de producción (necesitan más habilidades de sistemas).
- Perfiles relevantes incluyen horticultores, floristas, trabajadores agrícolas y conductores.
- Demanda de trabajadores cualificados y con experiencia para la competitividad internacional

- **Turismo:** Es un sector central para la economía debido a su integración con otras industrias como la agricultura, pesca, artesanía, cultura y construcción. Aunque ha habido un declive en su competitividad global, su potencial de crecimiento es enorme. Se proyecta un crecimiento del empleo del 7.6% anual para 2035. Enfrenta desafíos como la mejora de infraestructuras y la calidad del servicio. Hay pocas escuelas que capaciten a profesionales de gestión hotelera. Dentro del sector turístico se demanda los siguientes perfiles profesionales que debe venir acompañado con el dominio de idiomas y su formación debería llevarse a cabo en el entorno del sector:
 - Recepcionistas (con Certificado de Técnico Superior o licenciatura).
 - Cocineros (con bachillerato).
 - Doncellas (con educación primaria).
 - Necesidad de gerentes intermedios, futuros gerentes de ventas, marketing y eventos especializados.
 - Servicios de base (camareros, recepcionistas, cocineros)

- **Agroindustria/agroprocesamiento:** Este sector ayuda a resolver las pérdidas post-cosecha y la diversificación de productos, y tiene un gran potencial de crecimiento bajo el Área de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA). Se proyecta un crecimiento del empleo del 10.1% anual para 2035. En este sector la demanda de profesionales se concentra principalmente:
 - Electromecánicos
 - Técnicos en alimentos, destacando la importancia de habilidades básicas, de sistemas y de resolución de problemas.
 - Contables y especialistas en marketing son también ocupaciones frecuentes para jóvenes.
 - Especialistas en nuevas tecnologías para aumentar la capacidad de producción y la digitalización de equipos junto a otros perfiles ligadas a la tecnología e innovación, como el uso de drones.
 - Operarios de fábricas

2. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) / Economía digital: Este sector está condicionado por el rápido desarrollo de las TIC considerándose la principal vía para transformar la economía y mejorar las condiciones de vida. Por ello la Estrategia Digital de Senegal 2025 apunta a que la economía digital contribuya al 10% del PIB y a crear 35,000 empleos directos y 105,000 indirectos. Se proyecta un crecimiento anual del empleo del 12.1% en este sector. Dentro de la demanda de perfiles profesionales destaca:

- Ingeniería y fuerza laboral especializada en herramientas como Microsoft, Javascript, , C/C++, NoSQL, diseño, TTD, seguridad, Python, Big Data, PHP.

3. Energía: Dentro del sector energético destacan las siguientes ramas:

- **Petróleo y gas:** Los recientes descubrimientos y la inminente producción (mediados de 2024 y finales de 2024/2025) se espera que generen alrededor de 100.000 puestos de trabajo directos e indirectos. Dentro de este sector se buscan principalmente.
 - Ingenieros y técnicos
 - Operarios
- **Energías renovables:** El desarrollo de este sector es una prioridad clave en el PSE, con un potencial significativo para la energía solar y eólica. Se espera que el movimiento hacia las energías renovables duplique el empleo en el sector energético, con la aparición de nuevas profesiones. Dentro de este sector se demanda profesionales expertos en
 - Instalación y mantenimiento
 - Consultoría tecnológica y medioambiental.

4. Otros sectores clave:

- **Construcción y obras públicas:** Este sector ha mostrado un crecimiento acelerado (promedio del 12% desde 2000), posicionándose como un pilar económico fundamental y una fuente importante de creación de empleo. La demanda de profesionales se concentra principalmente en los mandos intermedios y directivos.
- **Sector portuario:** El Puerto Autónomo de Dakar es uno de los principales de la subregión, y el 90% de las mercancías se mueven por vía marítima, lo que genera oportunidades en profesiones como la estiba. En este sector la demanda de profesionales se concentra en estibadores y operadores.
- **Minería:** Identificado como sector clave para el crecimiento y el empleo en la segunda fase del plan de desarrollo de Senegal.

5. Formación de formadores: Existe una necesidad crítica de fortalecer la formación pedagógica y técnica de los instructores de aprendices, supervisores técnicos, tutores de empresas y formadores de centros de recursos

En conclusión, Senegal está experimentando una transformación económica y demográfica que demanda una fuerza laboral con habilidades mejoradas y más especializadas. La inversión en sectores de alto crecimiento como las industrias sin chimenea, las TIC, la energía y la construcción está impulsando la necesidad de perfiles técnicos específicos, complementados con habilidades digitales y transversales. Superar las brechas de habilidades y mejorar la pertinencia de la formación, en particular a través de asociaciones público-privadas y el fortalecimiento de la formación en el sector informal, son pasos esenciales para que Senegal logre sus ambiciosos objetivos de desarrollo y empleo



**República de Cabo
Verde**

La **identificación de los perfiles profesionales con alta demanda en Cabo Verde** especialmente aquellos obtenidos a través de la formación profesional (TVET) se explica por una compleja interacción de factores:

Tendencias económicas:

- **Necesidad de diversificación y resiliencia económica:** La alta dependencia del turismo hace que la economía sea muy vulnerable a shocks externos. Por ello, el Plan Nacional de Desarrollo Sostenible (Ambição 2030 y PEDS II) busca diversificar la economía hacia los sectores azul, digital, energías renovables, el turismo y la industria junto a la agricultura para generar crecimiento inclusivo y empleo. Esto impulsa la demanda de habilidades para el desarrollo de estos nuevos motores de crecimiento.
- **Estancamiento del cambio estructural y productividad:** El crecimiento se ha dado en servicios de baja intensidad de habilidades, sin una transformación estructural significativa o aumento de productividad en agricultura o industria. Se necesita impulsar sectores de mayor valor añadido y modernizar los existentes.
- **Alta tasa de desempleo juvenil e informalidad:** El desempleo juvenil (27,8% en 2023) es significativamente alto, y el sector informal (53% de la población ocupada) es predominante. La falta de cualificaciones y la desalineación entre la oferta formativa y la demanda del mercado laboral son causas directas. La formalización de la economía es una prioridad que requiere una alta demanda de habilidades específicas e impulsar el desarrollo de nuevos perfiles profesionales.

Tendencias demográficas:

- **Dividendo demográfico:** Cabo Verde tiene una población joven y en edad de trabajar en aumento. Para capitalizar este dividendo es fundamental invertir en capital humano y desarrollar habilidades relevantes para el mercado laboral.
- **Urbanización:** El 66% de la población vive en áreas urbanas, ejerciendo presión sobre la infraestructura y servicios, lo que demanda habilidades en construcción y gestión urbana.

Tendencias sociales y de capital humano:

- **Desalineación curricular:** El currículo (general y técnico-vocacional) no proporciona las habilidades fundamentales requeridas en el lugar de trabajo lo que exige una adaptación al mercado laboral lo que implica una demanda de nuevos profesionales para realizar esta adaptación.
- **Baja cualificación de profesores:** La baja cualificación y las lagunas en sus conocimientos son un problema significativo. Esto exige reformas educativas que enfatizen habilidades STEM, empresariales y socioemocionales y con ello se incrementa la demanda de profesionales capaces de cubrir estas necesidades.
- **Baja tasa de inserción laboral de graduados:** La baja tasa de inserción laboral de los graduados de formación profesional demanda la mejora de la calidad y su orientación a las necesidades del mercado de trabajo lo que reorienta la demanda de profesionales para esa formación.

Tendencias medioambientales y cambio climático:

- **Vulnerabilidad climática:** Cabo Verde es extremadamente vulnerable a sequías prolongadas, inundaciones y otros eventos climáticos extremos. Esto genera una demanda a profesionales en la economía verde y azul, y en la construcción de infraestructuras resilientes al clima.
- **Necesidad de habilidades “verdes”:** Se requieren conocimientos en alfabetización climática, energías renovables, eficiencia energética, gestión de aguas residuales, agricultura regenerativa, turismo sostenible, protección marina, construcción naval y acuicultura sostenible.

La alta demanda de perfiles profesionales en Cabo Verde es un reflejo de su ambiciosa agenda de desarrollo y diversificación económica, que choca con las limitaciones existentes en su sistema de formación y la necesidad de modernizar y alinear la oferta educativa con las nuevas y emergentes necesidades del mercado laboral, así como de abordar barreras sociales y estructurales

Perfiles profesionales de alta demanda en Cabo Verde

La demanda de habilidades en Cabo Verde se centra en perfiles técnicos y de servicio, con un énfasis creciente en competencias "verdes" y digitales, así como en habilidades blandas, debido a los planes de diversificación económica y los desafíos estructurales del país.

Sector turismo y hostelería

- **Perfiles Profesionales:** Los perfiles profesionales más demandados en este sector son:
 - Personal de servicio básico: Camareros/as, recepcionistas, cocineros/as, personal de limpieza y pequeños reparadores.
 - Personal de gestión local: Para reducir la dependencia de mano de obra no local en posiciones de liderazgo y gestión.
 - Personal con habilidades lingüísticas: Dadas las altas llegadas de turistas internacionales.
- **Causas de la demanda:** El turismo es el motor principal de la economía de Cabo Verde, representando casi el 45% del PIB en 2019 y el 39% de los empleos. Aunque ha sido afectado por la pandemia se busca consolidar y diversificar la oferta turística hacia un modelo más sostenible

Economía Azul y Sector Marítimo:

- Perfiles Profesionales:
 - Técnicos en Transporte y Logística Marítima.
 - Técnicos en Reparación y Mantenimiento Naval.
 - Especialistas en Pesca Sostenible y Acuicultura.
 - Perfiles relacionados con Innovación y Emprendimiento en el sector marítimo.
- **Causas de la Demanda:** La "Plataforma Marítima" es una prioridad gubernamental para integrar el país en la economía global. El sector busca explorar el potencial del océano de forma sostenible, contribuyendo al crecimiento inclusivo y minimizando el impacto ambiental. Además, el proyecto Campus do Mar busca impulsar la formación, investigación y desarrollo en el sector.

Economía Digital y TIC:

- Perfiles Profesionales:
 - Informáticos/as (básicos y programadores).
 - Diseñadores gráficos y modeladores 2D/3D.
 - Especialistas en liderazgo y gestión empresarial dentro del ecosistema tecnológico.
 - Expertos en herramientas digitales y alfabetización climática digital.

- **Causas de la Demanda:** La economía digital es crucial para el desarrollo de sectores como la salud, educación, transporte y turismo. Cabo Verde busca posicionarse como un "hub tecnológico" en el Atlántico medio, requiriendo una fuerza laboral TIC cualificada y un ecosistema de innovación y emprendimiento.

Energías Renovables:

- **Perfiles Profesionales:**

- Técnicos de instalación y mantenimiento de sistemas de energía renovable (eólica, solar, biomasa).
- Consultores tecnológicos y ambientales.

- **Causas de la demanda:** Cabo Verde tiene como objetivo producir el 50% de su energía eléctrica de fuentes renovables para 2030 y el 100% para 2050, lo que genera un enorme potencial de crecimiento y demanda de habilidades. La inversión en renovables es crucial para reducir la vulnerabilidad a los precios de los combustibles fósiles.

Construcción:

- **Perfiles Profesionales:**

Oficiales de oficios: Albañilería, fontanería, electricidad, etc.

Especialistas en prevención de riesgos laborales.

- **Causas de la demanda:** El sector de la construcción está en expansión, ligado al auge inmobiliario y turístico, con una necesidad proyectada de más de 26.000 nuevas viviendas en áreas urbanas para 2030.

Industria Ligera y Manufacturera:

- **Perfiles Profesionales:**

- Mecánicos para talleres de vehículos y reparación de maquinaria.
- Operarios de fábricas.
- Cuadros intermedios y directivos.

- **Causas de la demanda:** A pesar de una base manufacturera estrecha y concentrada en pocos subsectores, hay un impulso hacia la diversificación y optimización de la producción industrial, con oportunidades en materiales de construcción y procesamiento de alimentos.

Agricultura y Pesca (con enfoque en cadena de valor):

- **Perfiles Profesionales:**

- Especialistas en agricultura regenerativa.
- Profesionales en procesamiento y conservación de alimentos.
- Expertos en logística y sistemas de suministro para hoteles locales.

- **Causas de la demanda:** Existe un potencial significativo para aumentar el valor añadido en la cadena agroalimentaria y pesquera, especialmente para abastecer al sector turístico. Se promueve el apoyo a jóvenes y mujeres en estas áreas.



**República de Costa de
Marfil**



- **Factores generales que determinan la demanda de perfiles profesionales:** En Costa de Marfil, la demanda de perfiles profesionales está fuertemente determinada por diferentes factores:
- **Determinantes económicos y productivo:** Desde la perspectiva económica, la actual estructura económica condiciona en gran medida la demanda de profesionales. Concretamente la economía se caracteriza por:
 - Un importante peso de los servicios y este sector se proyecta como el principal impulsor de la demanda de habilidades digitales.
 - Mientras la agricultura sigue siendo importante, pero necesita modernización y procesamiento de mayor valor añadido.
 - La manufactura (agroindustria, química, materiales de construcción, textiles) es un foco clave para el desarrollo industrial y la creación de empleo, especialmente a través de la diversificación y el desarrollo de cadenas de valor.
 - Y los sectores de minería e hidrocarburos son estratégicos, pero requieren mano de obra local cualificada y participación.

Mientras el crecimiento económico sostenido, la diversificación productiva especialmente en el sector industrial y la modernización de sectores claves (agroindustria, manufactura ligera y servicios digitales), el aumento de la inversión extranjera directa y el desarrollo de grandes proyectos públicos condicionan la demanda de técnicos, ingenieros y operarios cualificados en diferentes sectores económicos especialmente en el futuro.



- **Determinantes políticos:** Los planes de desarrollo que priorizan sectores como agricultura modernizada, digitalización, infraestructuras y empleabilidad juvenil condicionan el desarrollo económico del país y por ende las demandas de profesionales. A la vez la inestabilidad política, la corrupción y los problemas fiscales son obstáculos importantes para las empresas. Se necesita una mejor gobernanza y el fortalecimiento de las instituciones para crear un entorno propicio para los cambios estructurales
- **Determinantes demográficos:** El alto desempleo juvenil y la precariedad de los empleos en el sector informal son problemas importantes. Los jóvenes buscan oportunidades en el extranjero debido a las bajas perspectivas de ingresos y la dificultad para encontrar trabajos que coincidan con sus cualificaciones a nivel local.
- **Determinantes laborales:** La fuerte informalidad, la baja cualificación de los recursos humanos y el desajuste entre la oferta formativa y la demanda empresarial condicionará la demanda de perfiles profesionales.
- **Determinantes tecnológicos y digitales:** Las transformaciones tecnológicas y digitales obligan al avance de la digitalización y el impulso de las tecnologías derivadas de la cuarta revolución tecnológica “4IR” (IA, IoT, Big Data) y conlleva la reforma del sistema de producción determinando la demanda de los perfiles profesionales actuales como futuros.
- **Determinantes medioambientales:** Las exigencias ambientales (sostenibilidad, cambio climático, etc) y normas de exportación, especialmente en agroindustria y minería requieren de competencias técnicas nuevas y reciclaje profesional.

- **Determinantes educativos:** El sistema educativo de la República de Costa de Marfil también condiciona la demanda profesional por parte de los empleadores debido a:
 - Baja calidad del capital humano: Solo un pequeño porcentaje de la fuerza laboral tiene un nivel educativo intermedio o avanzado, y esta tendencia ha disminuido.
 - Deficiencias del sistema educativo: Además, hay una falta de profesores cualificados y de una política sistemática de reciclaje para los formadores en línea con el desarrollo tecnológico. El país invierte muy poco en investigación y desarrollo (0.1% del PIB).
 - Limitaciones de financiación para la formación profesional: La escasez de recursos financieros limita la capacidad de los proveedores de formación para evaluar sistemáticamente las necesidades del mercado laboral e implementar nuevos programas. La mayor parte de los recursos de TVET se destinan a salarios y gastos operativos, con una inversión mínima en equipos y herramientas.

Perfiles profesionales de alta demanda en Costa de Marfil:

(1) Profesionales en informática y habilidades digitales: Existe una alta demanda de habilidades informáticas y digitales en general, ya que las empresas en Costa de Marfil reportan que estas habilidades están por debajo de lo requerido. Esto incluye perfiles con habilidades digitales básicas, estándar, avanzadas y altamente especializadas en sectores variadas desde la agricultura hasta el sector servicios pasando por la industrial. Las principales ocupaciones demandadas son programadores informáticos, ingenieros eléctricos y geólogos/geofísicos requieren altos niveles de habilidades digitales.

(2) Sector industrial y manufacturero: Los principales perfiles demandados son

- Ingenieros industriales
- Técnicos en automatización
- Técnico en electrónica automotriz
- Técnicos en control de calidad
- Ingenieros de proyectos industriales
- Profesionales relacionados con la digitalización de procesos industriales
- Técnicos en empaquetado y acondicionamiento
- Torneros y afiladores

Perfiles profesionales de alta demanda en Costa de Marfil:

(3) Sector comercial y de servicios: Las principales profesiones demandadas en ese sector son:

- Profesionales en distribución masiva
- Profesionales en telecomunicaciones
- Especialistas en finanzas digitales (ingeniero en IT financiera, analista de crédito, etc.)
- Profesionales en ciberseguridad (ingeniero cloud, criptólogo, abogado en ciberseguridad)
- Expertos en Big Data
- Profesionales en logística y transporte

(4) Sector de la construcción: Las principales profesiones demandadas son:

- Ingenieros y técnicos en construcción
- Operadores de maquinaria y mecánicos de equipos de construcción
- Soldadores submarinos
- Jefes y capataces de obra
- Topógrafos y operadores geomáticos
- Albañiles y carpinteros cualificados

Perfiles profesionales de alta demanda en Costa de Marfil:

(5) Personal sanitario y técnico de salud: En este ámbito se requiere diferentes tipos de personal

- Paramédico cualificado en el sector privado de la salud
- Técnicos en salud y biomedicina
- Conductores de ambulancia, camilleros.
- Asistentes de farmacia

(6) Sector agrícola: La agricultura sigue siendo un sector clave que emplea a gran parte de la fuerza laboral. Se necesitan habilidades técnicas avanzadas en toda la cadena de valor, incluyendo marketing, logística y agronegocios.. Además, el país busca acelerar la producción agrícola y la transformación local de materias primas (ej. cacao, anacardo), lo que requerirá trabajadores capacitados en tecnologías modernas y mecanización agrícola. La demanda se orienta a las siguientes profesiones

- Técnicos agrícolas y en agronomía
- Ingenieros rurales e hidráulicos agrícolas
- Técnicos en agrotecnología (agritech)
- Especialistas en comercialización agropecuaria, economía agrícola y finanzas rurales
- Técnicos en acuicultura (producción de alevines y piensos)

(7) Perfiles en gestión medioambiental y economía verde: El país necesita inversiones en reforestación, la valorización de residuos plásticos, sólidos e industriales, y tecnologías de agricultura climáticamente inteligente como los sistemas de riego solar. Esto implica una demanda futura de profesionales técnicos en estas áreas. Se requiere fortalecer las capacidades y competencias técnicas nacionales en finanzas climáticas innovadoras (bonos verdes, sociales, sostenibles, crédito de carbono). Por ello se demandan los siguientes perfiles:

- Profesionales en agricultura sostenible y de precisión
- Técnicos en gestión de recursos naturales y gestión de residuos
- Expertos en eficiencia energética, silvicultura y pesca sostenible
- Profesionales TIC aplicados a sectores ecológicos

(8) Formadores para la educación y formación técnica y profesional: Se requiere reforzar la formación de formadores y el desarrollo profesional continuo (CPD). La calidad y cantidad de formadores son inadecuadas, especialmente en el sector industrial.

(9) Profesionales en minería y petróleo: Costa de Marfil busca hacer del sector minero un motor de crecimiento económico, con un plan estratégico para 2023-2027. Además, los recientes descubrimientos de yacimientos de petróleo y gas (Baleine y Calao) apuntan a un potencial de crecimiento en este sector, lo que implicará una demanda de profesionales.

(10) Trabajadores domésticos con formación profesional: Aunque el sector está poco regulado y carece de estadísticas oficiales, hay una demanda de trabajadores domésticos (personal de limpieza, cocineros, cuidadores de niños) que actualmente carecen de profesionalismo debido a la falta de estructuras formales o informales de capacitación.



República de Gambia

Los **factores que determinan la contratación de los diferentes perfiles profesionales** tanto actuales como futuros están condicionado por una serie de factores claves determinados por sus necesidades empresariales, los objetivos estratégicos, las dinámicas del mercado las políticas habilitadoras.

- Los empleadores demandan **perfiles que puedan estimular el crecimiento y la innovación** de sus empresas, lo que a su vez crea nuevas necesidades de habilidades y oportunidades de empleo. Buscan talentos que contribuyan a la competitividad de las PyMES, el comercio y la diversificación de las exportaciones, lo que se logra con mejores habilidades juveniles e innovación, resultando en empleos de mayor calidad. La demanda se centra en perfiles que impulsen la productividad y el crecimiento económico.
- Los empleadores buscan activamente **cubrir deficiencias de habilidades existentes en el mercado**. La demanda se manifiesta en ocupaciones donde hay escasez, lo que indica que no encuentran la calidad o cantidad de habilidades requeridas localmente. Esto incluye perfiles profesionales actuales que vienen determinados por:
 - **Dependencia de sectores primarios y turismo:** La economía gambiana se basa en gran medida en la agricultura (aproximadamente el 20-33% del PIB y el 70-80% del empleo, especialmente en zonas rurales) y el turismo (alrededor del 20% del PIB y principal fuente de divisas). El sector de servicios representa más de la mitad del PIB. Esto genera una demanda persistente de perfiles en:

- Agricultura y agroindustria: Operarios de procesamiento de alimentos, cultivadores, jardineros, horticultores, personal de ventas y marketing agropecuario, y agrónomos/asesores agrícolas. Se enfatiza la necesidad de habilidades en agricultura climáticamente inteligente (manejo natural de plagas, rotación de cultivos, fertilizantes orgánicos, semillas resistentes a la sequía, riego eficiente) y mecanización para agregar valor a los productos.
- Turismo y restauración: Cocineros, personal de limpieza, camareros, bartenders, gerentes de hotel, operadores de recreación y deportes, y guías turísticos locales. La "cualificación inadecuada" es una barrera para la contratación en este sector.
- **Desarrollo de determinados servicios en entornos rurales:** Se necesita formación en oficios y servicios variados (sastrería, mecánica automotriz, belleza/peluquería, negocios) que tienen alta demanda local en regiones como Basse, Janjanbureh, Kuntaur y Kerewan, y son altamente empleables en áreas urbanas.
- Mientras **las demandas de perfiles futuros vienen condicionadas por orientación a sectores de crecimiento futuro y empleos verdes:** Los empleadores buscan perfiles en sectores que se prevé que experimenten un crecimiento futuro significativo, como la agricultura, el turismo, la construcción y las TIC. Esto incluye una creciente demanda de habilidades en agricultura climáticamente inteligente y empleos verdes. Entre dichos factores podemos encontrar:

- **Digitalización:** La visión de transformar Gambia en una "nación digital" impulsa la demanda de habilidades digitales en todos los niveles. Perfiles demandados incluyen desarrolladores y analistas de software y multimedia, profesionales de redes y hardware, técnicos web, especialistas en bases de datos y administradores de sistemas.
- **Construcción:** Identificado como un sector de crecimiento de empleo, necesita ingenieros civiles, carpinteros, soldadores, electricistas.
- **Servicios financieros:** Necesita especialistas en gestión financiera, banca y seguros.
- **Cambio climático y empleos verdes:** La alta vulnerabilidad de Gambia al cambio climático (inundaciones, sequías) impulsa la necesidad de habilidades en la agricultura climáticamente inteligente y otros "empleos verdes".
- **Incentivos gubernamentales y políticas habilitadoras:** Las políticas gubernamentales que buscan estimular la creación de empresas, reducir los costos operativos y ofrecer incentivos para la contratación de graduados de formación profesional o para el fomento del aprendizaje en el puesto de trabajo, influyen directamente en los perfiles que los empresarios desean contratar. El interés en reemplazar a trabajadores extranjeros con talento local es también un factor de demanda.
- **Inclusión de género en áreas de alta remuneración:** Aunque hay una alta matrícula de mujeres en formación profesional existe un esfuerzo y una demanda futura para que más mujeres se integren en campos técnicos de mayor remuneración (STEM) y ocupaciones no tradicionales, superando las normas de género arraigadas

- Las demandas de perfiles profesionales por parte de los empleadores se caracterizan por
 - **Buscar perfiles que cumplan con estándares ocupacionales y de calidad** definidos por las diferentes actividades
 - **Demanda de trabajadores con experiencia laboral.** Búsqueda de perfiles que han pasado por programas de aprendizaje en el puesto de trabajo, como prácticas y aprendizajes, ya que proporcionan conocimientos prácticos y contactos útiles.
 - **Cualidades personales y actitudes laborales:** Hay una fuerte demanda por la calidad de las habilidades y las actitudes laborales, así como la fiabilidad, que actualmente está muy limitado por su escasa presencia en las formaciones.
 - **Potencial de autoempleo y habilidades emprendedoras:** Dada la alta informalidad del mercado laboral y la prevalencia del autoempleo, hay una demanda creciente por perfiles con habilidades emprendedoras que puedan iniciar y gestionar sus propios negocios (conocer el mercado, fijar precios, marketing y control de calidad).

Esta demanda se ve condicionada por bajos niveles de capital humano derivado de las debilidades estructurales de la formación profesional (insuficiencia de información sobre mercado laboral, fragmentación de la gobernanza, falta de recursos financieros, falta de personal docente y equipamiento inadecuado,

En resumen, los factores que llevan a los empresarios a demandar un determinado perfil profesional son como un motor de doble hélice: una hélice representa la necesidad inmediata de resolver problemas y mejorar la eficiencia (cubrir brechas de habilidades existentes y aumentar la productividad); la otra hélice representa la visión a futuro y la adaptación estratégica (invertir en sectores de crecimiento, abrazar nuevas tecnologías, fomentar la innovación y la sostenibilidad). Ambas hélices trabajan en conjunto para propulsar la demanda de un talento específico que no solo cumpla con las tareas actuales, sino que también impulse la empresa hacia sus objetivos futuros.

Los **perfiles profesionales más demandados** tanto actuales como futuros son:

- **Agricultura y agroindustria:** Actualmente es un sector económico principal y prioritario para la transformación económica del país, con énfasis en la industrialización agrícola y la adición de valor a los productos.
 - Operarios de procesamiento de alimentos y cultivadores.
 - Jardineros, cultivadores de horticultura y viveros.
 - Personal de ventas y marketing agropecuario.
 - Agrónomos/asesores agrícolas.
 - Habilidades en agricultura climáticamente inteligente y mecanización.

Este sector tiene una baja proporción de empleados con formación profesional (solo 14%). La competencia de los trabajadores en este sector varía, siendo más alta en tareas simples como la agricultura de subsistencia, pero disminuye en ocupaciones que requieren mayor complejidad o habilidades de negocio

- **Tecnologías de la información y Comunicación (TIC):** Es un sector estratégico para la transformación de Gambia en una "nación digital" y uno de los que presenta la mayor proporción de empleados con formación profesional y universitaria.

- Desarrolladores y analistas de software y multimedia.
- Profesionales de redes y hardware de TIC.
- Técnicos web.
- Especialistas en bases de datos y administradores de sistemas.

El sector TIC es el que más utiliza las pasantías ("internships") para preparar a los jóvenes para la entrada en el sector. Aunque los empleados en TIC son los menos "preparados" en comparación con otros sectores, esto se debe a las altas expectativas de habilidades técnicas y educación para ser competitivo en este campo.

- **Turismo y hospitalidad:** Un sector clave para la generación de empleo y el crecimiento en la actualidad.

- Cocineros, personal de limpieza (housekeeping), camareros y bartenders.
- Gerentes de hotel.
- Operadores e instructores de recreación y deportes, y planificadores de conferencias y eventos.
- Guías turísticos locales.
- Oficio de panadería/pastelería.

La "cualificación inadecuada" es la principal barrera para la contratación de jóvenes en este sector. A pesar de la fuerte demanda de graduados, solo el 40% de las empresas turísticas emplean pasantes de TVET, lo que sugiere una desconexión

- **Construcción:** Ha sido identificado como un sector de crecimiento del empleo.

- Ingenieros civiles.
- Carpinteros y ebanistas.
- Soldadores/metalurgistas/fabricadores.
- Electricistas (ingeniería e instalación).
- Conductores de camiones ("trucking").

Es necesario realizar un esfuerzo especial para reemplazar a los trabajadores extranjeros en este sector.

- **Servicios financieros:** Crucial para el desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

- Especialistas en gestión financiera.
- Banca/cajeros y seguros.

- **Ocupaciones de oficios y servicios diversos** (con demanda local y generalizada):

- Sastrería/confección: alta demanda en Basse, Janjanbureh, Kuntaur, Kerewan.
- Mecánica automotriz: demandado en Basse, Kuntaur.
- Belleza/peluquería: demandado en Kuntaur, Kerewan.
- Negocios: preferido por los jóvenes, demandado en Basse, Kuntaur, Kerewan.

Estas habilidades son altamente empleables en las áreas urbanas de Banjul, Kanifing y Brikama

07



República de Ghana

Los perfiles profesionales de la formación profesional (ETP) con alta demanda, tanto actuales como futuros, en Ghana están determinados por una interacción de factores nacionales y tendencias globales, y se concentran en sectores económicos clave.

- **Crecimiento económico y necesidad de diversificación:** Ghana ha experimentado un crecimiento económico desde la década de 1990, impulsado en parte por los sectores de minería y petróleo. Sin embargo, el país busca diversificar su economía para reducir la dependencia de los productos básicos y aumentar la productividad y competitividad en sectores de mayor valor añadido. Este impulso hacia la diversificación genera una demanda de nuevas habilidades.
- **Demografía juvenil y desempleo/subempleo:** A pesar de los avances en el acceso a la educación básica, una gran proporción de jóvenes no posee habilidades empleables o termina en el amplio sector informal (que representa entre el 80% y el 96% del empleo total). La desconexión entre las habilidades adquiridas y las necesidades del mercado laboral es un desafío persistente que contribuye al desempleo y subempleo juvenil.
- **Equilibrio de baja calificación y segmentación del mercado laboral:** La economía ghanesa está dominada por micro y pequeñas empresas de baja productividad. Las empresas adoptan tecnologías de bajo nivel, lo que a su vez limita la creación de empleos de alta calificación e incentivos para la inversión en habilidades avanzadas. La movilidad del segmento informal de baja calificación al formal de alta calificación es difícil.

- **Impacto de la cuarta revolución industrial y la digitalización:** Existe una demanda urgente de habilidades digitales y socio-comportamentales, ya que la digitalización y automatización están transformando la agricultura, la manufactura y los servicios. Ghana tiene la ambición de ser un centro de las nuevas tecnologías en África Occidental, lo que impulsa aún más la necesidad de estas habilidades. Sin embargo, hay una brecha significativa entre la oferta y la demanda de habilidades digitales, especialmente en los niveles intermedio y avanzado, lo que obliga a las empresas a recurrir a la contratación internacional.
- **Reformas de políticas y desafíos en la calidad de la formación profesional:** El gobierno ghanés ha reconocido la importancia de la formación profesional para el desarrollo socioeconómico y ha impulsado reformas, como la promoción de la capacitación basada en competencias y el establecimiento de Cuerpos de Habilidades Sectoriales para fortalecer los vínculos con la industria. No obstante, la formación profesional a menudo se percibe como de baja calidad y relevancia debido a currículos excesivamente teóricos, falta de experiencia práctica en los instructores e infraestructura deficiente. La financiación de la formación profesional es un desafío, siendo más costosa que la educación general.

Perfiles profesionales con alta demanda: La demanda se enfoca en una combinación de habilidades técnicas específicas, habilidades digitales y habilidades transversales esenciales, con un creciente énfasis en la adaptabilidad y la capacidad de resolución de problemas.

- **Sector de tecnología de la información y comunicación:** En este sector se espera una elevada demanda futura, concretamente se proyecta para el año 2030 más de 9 millones de empleos que requerirán habilidades digitales, lo que se traduce en casi 20 millones de oportunidades de capacitación. Esta capacitación debe ir orientada a
 - Habilidades digitales básicas: Comunicación por correo electrónico, investigación web, transacciones en línea, uso básico de software (ej. Google Suite), acceso a servicios gubernamentales en línea, mensajería y comunicación móvil, creación y edición de documentos y presentaciones. Estas son consideradas una "nueva alfabetización".
 - Habilidades digitales intermedias: Uso de hojas de cálculo, gestión de datos, uso de software profesional especializado, investigación de mercado digital.
 - Habilidades digitales avanzadas: Análisis de datos, inteligencia artificial y machine learning.
- Los perfiles profesionales específicos demandados son: Analistas y científicos de datos, especialistas en IA y machine learning, especialistas en Big Data, especialistas en marketing digital y estrategia, especialistas en automatización de procesos, analistas de seguridad de la información, desarrolladores de software y aplicaciones, especialistas en Internet de las Cosas (IoT), ingenieros de FinTech

- **Sector de Construcción:** Hay una escasez pronunciada de albañiles, yeseros, fontaneros, techadores, instaladores de estructuras de acero y asistentes de arquitectura. Estos profesionales requieren conocimientos específicos sobre la instalación, puesta en marcha, mantenimiento y reparación de plantas electromecánicas automatizadas modernas, incluyendo el uso de controladores lógicos programables, instalaciones de motores eléctricos, electrónica, neumática, hidráulica, bombas, ventiladores, compresores y sistemas de control asociados.
- **Sector de Energía (petróleo y gas):** Este sector que demanda habilidades altamente especializadas, que requieren una revisión del currículo para incorporar más experiencia práctica industriales. En este sector, los perfiles demandados son:
 - Perfil operativos demandados son: Soldadores y fabricantes, ajustadores de tuberías, técnicos de producción, técnicos de instrumentación y control, ingenieros submarinos, geofísicos de desarrollo e ingenieros de yacimientos (en el sector upstream).
 - A nivel técnico: técnicos de sala de control, operadores de sala de máquinas, químicos, muestreadores, técnicos marinos, montadores, mecánicos, aparejadores/bancarios, técnicos de telecomunicaciones y fontaneros.
 - Perfiles con alta demanda (Identificados como difíciles de reclutar): Ingenieros petroquímicos, geólogos, ingenieros de primera línea, gerentes generales, gerentes de estación, especialistas en adquisiciones.

- **Sectores de agro-procesamiento y turismo:** Estos sectores han sido estratégicamente priorizados por el gobierno debido a su alto potencial de generación de empleo y demanda de habilidades de nivel bajo a moderado, adecuadas para la gran fuerza laboral juvenil. No obstante, hay carencias específicas que deben ser cubiertas tanto técnicas como habilidades blandas.
 - Agro-procesamiento: Demanda de habilidades para la producción intensiva de pequeños rumiantes, preparación de alimentos, control de enfermedades, cría, valor añadido y procesamiento.
 - Turismo: Necesidad de mejorar las habilidades TIC (debido a currículos desactualizados) y las habilidades blandas (soft skills) como la orientación al cliente, actitud proactiva y positiva, paciencia y calma.
- **Otras ocupaciones con crecimiento proyectado:** Según el Foro Económico Mundial (2023), otros perfiles con mayor crecimiento proyectado son operadores de equipos agrícolas, conductores de camiones pesados y autobuses, y maestros de educación vocacional y mecánica y reparación de maquinaria e ingenieros de electrotecnología.



**República de Guinea
Bissau**

En Guinea-Bissau, la identificación de perfiles profesionales con alta demanda, tanto actual como futura, se basa en la superación de brechas significativas en el capital humano y la alineación con las tendencias económicas nacionales e internacionales. La formación profesional es crucial para abordar estas necesidades, aunque enfrenta desafíos estructurales y un desajuste persistente con el mercado laboral.

Factores generales que determinan la demanda de habilidades: La demanda de habilidades en Guinea-Bissau está influenciada por una combinación de factores nacionales inherentes a su estructura económica y desafíos, así como por tendencias globales que impactan a los países de ingresos bajos y medianos.

- **Deficiencia de capital humano y mano de obra calificada:** Existe una grave escasez de mano de obra calificada y un capital humano débil, lo cual es una restricción importante para un crecimiento sostenido e inclusivo. Esta situación se traduce en pocas oportunidades de empleo de calidad.
- **Bajos niveles de alfabetización y habilidades fundamentales:** La tasa de alfabetización para adultos es baja, Esta deficiencia en habilidades fundamentales (lectura, escritura, aritmética y socioemocionales) socava la capacidad de adquirir otras habilidades técnicas y profesionales.
- **Desajuste entre oferta educativa y demanda laboral:** Hay un desalineamiento entre la oferta de trabajadores capacitados por el sistema de TVET y las demandas de los sectores productivos.

- **Prevalencia del sector informal y el autoempleo:** La economía de Guinea-Bissau está dominada por el sector informal, el cual enfrenta desafíos como el uso de tecnologías obsoletas y limitaciones en la capacidad de producción. La formación profesional debe adaptarse para satisfacer las necesidades de este segmento del mercado laboral, que incluye una gran proporción de trabajadores autoempleados o en microempresas.
- **Impacto de las tendencias globales:** La globalización, el progreso tecnológico, las transformaciones demográficas y el cambio climático están redefiniendo continuamente las habilidades demandadas y el mundo laboral en países de ingresos medios y bajos, incluyendo Guinea-Bissau.
- **Baja calidad y percepción negativa de la TVET:** La formación profesional es percibida como una opción educativa de "segundo nivel" y su calidad es a menudo baja, con escasez de infraestructura, equipos adecuados y docentes bien capacitados o actualizados. Los empleadores reportan insatisfacción con la calidad y relevancia de la TVET.
- **Limitada capacidad técnica y datos insuficientes:** El país enfrenta una escasez de capacidades técnicas y datos adecuados para informar las decisiones y transitar hacia una economía más moderna y una estrategia de crecimiento verde.

Perfiles profesionales con alta demanda según sectores y actividades económicas: Los perfiles profesionales con mayor demanda, tanto actual como futura, se encuentran en sectores que son clave para el desarrollo económico del país, ya sea por su peso actual en el empleo o por su potencial de crecimiento y transformación:

- **Sector agroindustrial:** Este sector representa el 72% del empleo en Guinea-Bissau, lo que lo convierte en el principal sector empleador. Sin embargo, solo el 6% de los matriculados en TVET se concentran en esta área. Este desequilibrio revela una alta demanda insatisfecha de cualificaciones técnicas específicas para el sector.
 - Ingenieros y técnicos agroalimentarios: No existen centros de formación especializados en estas áreas.
 - Técnicos en mantenimiento y uso de maquinaria agrícola: La demanda de estos perfiles tiene un "potencial de crecimiento".
 - Habilidades en procesamiento de productos alimenticios (especialmente frutas y hortalizas): Crucial para el desarrollo del sector agroindustrial.
 - Habilidades en la cadena de frío: La demanda de técnicos en cadena de frío permanece insatisfecha

- **Sector de servicios:** Aunque representa el 23% del empleo, agrupa al 82% de los estudiantes de TVET. A pesar de esta aparente sobre-matriculación en formación, el sector terciario es un motor clave de crecimiento en Guinea-Bissau, impulsado principalmente por el comercio minorista y la hostelería. Este sector ha registrado cambios tecnológicos que han impulsado su productividad en la década 2010-2019. La demanda se enfoca en habilidades de servicio y nuevas capacidades tecnológicas asociadas. Los principales profesionales demandados son:

- **Técnicos en tecnologías de la información y comunicación (TIC):** Se prevé una "alta demanda" de estos profesionales, especialmente debido al aumento de la comunicación a distancia tras la pandemia.
- **Mecánicos y Electricistas:** La demanda de estos técnicos sigue sin satisfacerse.
- **Habilidades en hostelería y comercio minorista:** El sector terciario, impulsado por estas actividades, es un motor clave del crecimiento.

Un sector reseñable es el turismo sostenible y ecológico debido a su rica diversidad biológica, ecosistemas y grandes zonas marinas y costeras protegidas de Guinea Bissau. Esto sugiere una demanda futura de profesionales en gestión turística, servicios de hostelería y guías especializados en naturaleza.

- **Economía verde y sostenibilidad:** La transición global hacia una economía baja en carbono y la adaptación al cambio climático son prioridades. Guinea-Bissau tiene una capacidad limitada de movilización de financiamientos privados para esta transición y una escasez de capacidades técnicas y datos en este dominio. Se necesita desarrollar habilidades para el reverdecimiento de la economía, incluyendo energías renovables (hidroeléctrica, fotovoltaica, eólica), transporte limpio y tecnologías para la reforestación y conservación de bosques. Entre los perfiles demandados tenemos:
 - Técnicos en energías renovables: Se necesitan habilidades para el desarrollo de sistemas de producción de electricidad a partir de fuentes hidroeléctricas, fotovoltaicas y eólicas, áreas con un gran potencial.
 - Habilidades para reforestación y conservación forestal: Son necesarias debido a la importancia del capital natural del país.
- **Otros sectores con potencial:**
 - Pesca: A pesar de los desafíos recientes en la producción pesquera en 2024 debido a la retirada de barcos europeos, sigue siendo un recurso natural significativo con potencial
 - Minería: El país cuenta con importantes recursos no renovables como oro, diamantes, bauxita, fosfatos, grafito, caliza y arena pesada. El desarrollo de este sector requeriría perfiles técnicos y de ingeniería.
 - Construcción: La actividad de la construcción tiene numerosos proyectos de infraestructura en curso lo que implica una demanda de profesionales en este ámbito.



5

**Cooperación entre
África y España**

La cooperación en formación profesional con África se enmarca en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, en especial el ODS 4 (“Educación de calidad”), y en las estrategias de desarrollo educativo y de habilidades desde y hacia África, tales como:

- Estrategia Continental de Educación para África (CESA 2016–2025) y (futura CESA 2026–2035)
- Estrategia Continental de TVET 2025–2034 de la Unión Africana
- Agenda 2063 de la Unión Africana
- Estrategia de Juventud, Empleo y Emprendimiento (AU 2020-2030)
- Estrategia UNESCO para TVET 2022–2029 y el Marco UNEVOC 2024–2026
- EU-AFRICA Strategy: Towards a Comprehensive Strategy with Africa (2020)
- Prioridades de cooperación europea, como la Global Gateway y
- Estrategia España África 2025-2028

Este enfoque reconoce el papel estratégico de la formación técnica y profesional (TVET) para promover la empleabilidad juvenil, la inclusión social, la transformación productiva y el desarrollo sostenible en África.

Para establecer las principales medidas de cooperación vía formación profesional en África se ha empleado tanto criterios estructurales como analíticos:

- **Funcionalidad dentro del sistema de formación profesional:** En base a las funciones clave que debe cumplir un sistema de formación profesional eficaz según organismos internacionales como la Unión Africana, UNESCO-UNEVOC, ETF, GIZ o el Banco Mundial se identifican: (1) planificación, (2) provisión educativa, (3) formación docente, (4) vinculación con el empleo, (5) equidad, (6) certificación y movilidad y (7) transformación tecnológica. Esto permite agrupar la cooperación no por tipo de actor, ni sector sino por ejes estructurales del sistema educativo-productivo.

- **Coherencia con los marcos estratégicos continentales:** La clasificación se alinea con las prioridades establecidas en diferentes estrategias como:

- Estrategia Continental TVET 2025-2034 de la Unión Africana
- Estrategia de Educación CESA 2016-2025 y su futura CESA 2026-2035
- Estrategia de UNESCO (2022-2029, 2024-2026)

Esto permite facilita el seguimiento y alineación con políticas existentes en África.

- **Agrupación por procesos transformadores:** Cada medida funcional engloba un conjunto de acciones y líneas de cooperación que tienen efectos transformadores comunes lo que permite focalizar claramente en los resultados esperados por bloque funcional.
- **Evitar redundancia entre medidas:** Se ha eliminado la fragmentación entre medidas muy interrelacionadas como evaluación y calidad, integrándolas dentro de estructuras amplias. Esto mejora la claridad operativa y evita duplicaciones innecesarias en los programas de cooperación.
- Finalmente se ha **reconocido la cooperación regional e internacional como dimensión transversal** dado que la cooperación intergubernamental y entre agencia actúa sobre todas las áreas funcionales y muchas iniciativas internacionales se diseñan como marcos compartidos de actuación, financiación y aprendizaje mutuo.

En base a estos criterios se ha establecido **7 medidas funcionales**:

- 1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional:** Fortalecimiento de marcos normativos, capacidades institucionales y sistemas de información para planificar, coordinar y financiar la formación profesional en alineación con las políticas de desarrollo nacional y regional.
- 2. Calidad educativa e innovación pedagógica:** Reforma de planes de estudio, metodologías de enseñanza, estándares de aprendizaje y mecanismos de aseguramiento de calidad para ofrecer una formación pertinente, eficaz y orientada a competencias.
- 3. Formación inicial y continua del profesorado:** Desarrollo profesional del personal docente, técnico y de gestión mediante programas de formación pedagógica, técnica y digital que respondan a las nuevas exigencias educativas y productivas.
- 4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo:** Conexión de los programas de formación con el mercado laboral a través de alianzas con empleadores, prácticas profesionales, modelos de formación dual y apoyo al emprendimiento juvenil, entendiendo a la empresa como parte del sistema formativo.
- 5. Inclusión social, género y equidad territorial:** Promoción de la equidad en el acceso a la formación profesional, especialmente entre mujeres, jóvenes vulnerables, personas con discapacidad y poblaciones rurales, eliminando barreras estructurales.
- 6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías:** Integración de herramientas digitales, plataformas de aprendizaje y nuevas tecnologías en la enseñanza y gestión del TVET para modernizar el sistema y aumentar su alcance y flexibilidad.
- 7. Evaluación, monitoreo e impacto:** Implementación de sistemas de seguimiento y evaluación de políticas, programas y resultados del TVET para mejorar la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la mejora continua.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

Los principales problemas del sistema de formación técnica y profesional en África en materia de gobernanza, planificación y financiación son:

- **Fragmentación institucional y falta de coordinación:** Muchos sistemas de formación profesional carecen de una estructura institucional clara y sufren superposición de competencias entre ministerios, agencias y actores involucrados además de una falta de coordinación entre los diferentes agentes. A ello se une la débil participación del sector privado y de las partes interesadas locales en la gobernanza del sistema.
- **Ausencia de marcos jurídicos sólidos:** Varios países carecen de legislación específica para regular la formación profesional y sus relaciones con el empleo.
- **Planificación deficiente y poco sostenible:** No existen planes sectoriales de educación y formación profesional sólidos, actualizados o articulados con las políticas nacionales de desarrollo. La planificación no se basa en evidencia sino en lógicas políticas o presupuestarias a corto plazo.
- **Falta de datos fiables y sistemas de información integrados:** Existen graves lagunas en la disponibilidad y calidad de datos por lo que no se dispone de información actualizada para planificar o monitorear políticas, ni para detectar desigualdades o evaluar impacto.
- **Financiación insuficiente, ineficiente y desalineada:** En términos generales el gasto público en la formación profesional es bajo y altamente dependiente de la ayuda internacional, que es muy volátil. De hecho, las decisiones presupuestarias no están asociadas a un desempeño ni criterios de equidad o eficiencia. Y por otro lado la alta dispersión de fondos entre proyectos y actores dificulta su articulación y sostenibilidad de la financiación.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

Las **principales actuaciones** que se implementan en esta medida funcional de cooperación para mejorar el sistema de formación profesional son:

- **Gobernanza:** Para mejorar el gobierno del sistema de formación profesional se plantean las siguientes medidas vía cooperación :
 - Apoyo técnico para diseñar marcos normativos, estructuras institucionales y roles de gobernanza claros.
 - Fortalecimiento de capacidades institucionales. Por un lado, mediante la asistencia técnica para formar a personal especializado en ministerios de educación y empleo, agencias nacionales de FP y autoridades locales. Y completar esta medida mediante el desarrollo de programas de formación en gobernanza educativa descentralizada, especialmente a escala regional y local.
 - Promoción de mecanismos de coordinación multisectorial: Ayudar a establecer comités interministeriales de coordinación en formación profesional que integran la educación con el empleo y la economía.
 - Impulsar la participación del sector privado y social mediante la creación de consejos de competencias sectoriales, observatorios de empleo y formación y espacios de diálogo publico privado para mejorar la gobernanza multinivel.
- **Planificación:** Las principales actuaciones de cooperación en términos de planificación del sistema de formación profesional son:
 - Desarrollo de planes estratégicos nacionales y sectoriales: Apoyar la formulación participativa de planes de formación profesional entre 5 y 10 años conectado con los objetivos de industrialización, digitalización y economía verde.
 - Mejora de los sistemas de información: Apoyar la creación y digitalización de sistemas integrados de información sobre formación profesional, incluyendo módulos de seguimiento de egresados, inserción laboral y análisis del mercado.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

- Fortalecimiento de la planificación territorial y descentralizada: Asistencia técnica en capacidad de planificación regional y local en países con estructuras descentralizadas, lo que permitirá vincular la oferta formativa a las economías locales.
- Apoyar el diseño de instrumentos de prospectiva laboral como estudios sectoriales, análisis de cadenas de valor y tecnologías emergentes para anticipar las necesidades formativas.
- **Financiación:** Las medidas para mejorar la financiación del sistema de formación profesional en términos cooperativos son:
 - Creación o consolidación de fondos nacionales de formación: Esta medida debe girar en torno a:
 - Impulsar la creación de fondos mixtos (público-privados) de financiación de la formación profesional.
 - Promover esquemas de financiación ligados a desempeño o resultados.
 - Asistencia técnica para incluir en la política fiscal incentivos tributarios a empresas que formen aprendices, aporten al sistema o participen en la formación dual.
 - Fomentar modelos compartidos de inversión en centros de formación, desarrollo curricular o formación de formadores mediante alianzas público privadas sectoriales.
 - Innovación en esquemas de microfinanciación e inclusión: Promover el desarrollo de microcréditos, becas condicionadas o fondos rotatorios para jóvenes en formación profesional y emprendedores egresados.
 - Incorporación de modelos de seguimiento presupuestario: Apoyo para implementar sistemas de seguimiento del gasto educativo que permitan evaluar la eficiencia, equidad y efectividad del financiamiento de la formación profesional

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

En esta medida funcional se puede resaltar como buenas prácticas en cooperación internacional las siguientes actuaciones:

A. Senegal: Fondo de financiación de la formación profesional y técnica

- **Mecanismo:** Creado por decreto en 2014, el fondo de financiación es un fondo tripartito que moviliza recursos del Estado, del sector privado y de la cooperación internacional (como AFD, LuxDev). Su estructura se basa en cuatro oficinas:
 - Formación continua de empleados.
 - Apoyo a centros de formación (financia proyectos institucionales).
 - Formación individual para jóvenes desempleados.
 - Aseguramiento de la calidad del sistema FP.
- **Buena práctica:** Es una buena práctica puesto que hace frente a los principales problemas de financiación.
 - Esta medida aborda la fragmentación y escasez financiera con una estructura sólida, que centraliza en un único fondo los recursos destinados a la formación profesional además de combinar fuentes diversas de financiación, Es una medida con gobernanza compartida entre sector público y privado donde existe un consejo de administración formado por gobierno, empleadores y formación profesional y un sistema de seguimiento y auditoría pública. Además, se rige por normas de transparencia convocatorias abiertas, y seguimiento técnico y financiero de todos los proyectos.
 - Además, conecta la planificación y la financiación mediante contratos de desempeño e indicadores de resultados.
 - Alinea las necesidades formativas con sectores productivos reales gracias a la implicación directa de los empleadores
- **Resultados reales obtenidos:** Con este fondo se ha conseguido:
 - Financiar más de 2000 proyectos de formación continua profesional entre 2015 y 2020.
 - Han beneficiado a 2.681 jóvenes en formación dual en colaboración con 421 empresas al cierre de 2021.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

B. RUANDA – Planificación nacional formación profesional basada en datos y orientación laboral

- **Mecanismo:** Ruanda integró su estrategia nacional formación profesional en la política de desarrollo nacional, utilizando información del mercado laboral y del Consejo de Competencias Sectoriales para orientar tres aspectos claves en la financiación de la formación profesional : (1) las decisiones de oferta formativa (2) la asignación presupuestaria y (3) la orientación de egresados hacia el empleo.
- **Buena práctica:** Es considerada una buena medida de cooperación puesto que
 - Introduce una planificación basada en evidencia, vinculada a un sistema de información operativo.
 - Mejora la eficiencia del gasto al reducir el desajuste entre oferta y demanda de competencias.
 - Promueve un enfoque sistémico que une gobernanza técnica y planificación laboral
- **Resultados reales obtenidos:**
 - Reducción significativa del desempleo juvenil entre egresados de FP entre 2016 y 2021, especialmente en sectores como construcción, tecnología e industria ligera.
 - Aumento en la tasa de colocación laboral directa post-formación desde el 52% (2015) al 73% (2020) en programas alineados al sistema de planificación central.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

C. BENÍN – Creación del Comité Nacional de Coordinación Multisectorial y DACUM*

- **Mecanismo:** Con apoyo de UNESCO y cooperación canadiense, Benín adoptó desde principios de los años 2000 una estrategia nacional para modernizar su sistema de formación profesional artesanal mediante la implementación de un enfoque de formación por competencias (DACUM) que viene acompañado de un marco nacional de cualificaciones y la creación de un comité nacional multisectorial que se encarga de diseñar normas ocupacionales, coordinar ministerios de educación, empleo, economía y producción e incorporar artesanos y pequeñas empresas en el diseño curricular.
- **Buena práctica:** Es considerado una buena medida al ser un ejemplo de gobernanza colaborativa y planificación contextualizada que ha contribuido a superar la desconexión entre educación formal e informal mediante
 - Modernización y formalización del sistema tradicional de aprendizaje artesanal mediante la formación dual.
 - Aumenta la pertinencia y empleabilidad de la formación en la medida en que los programas se basan en experiencias de profesionales por ende lo que se enseña coincide con lo que se necesita en el mercado laboral.
 - Facilita la planificación y asignación eficiente de recursos. Puesto que DACUM reduce tiempo y costo de diseño curricular. Además, al tratarse de formación corta, modulares y permite múltiples puntos de entrada y salida lo que mejora la eficiencia.
- **Resultados reales obtenidos: Las consecuencias efectivas de esta buena práctica han sido:**
 - Formalización y mejora de la formación para más de 15.000 aprendices artesanales en oficios tradicionales desde 2016.
 - Reducción de la tasa de abandono formativo en FP informal del 22% al 9% en 4 años.
 - Reconocimiento institucional del sistema de certificación DACUM como parte del marco nacional de cualificaciones.

(*) **DACUM (= Developing A Curriculum)** es una metodología participativa para el desarrollo de programas formativos, que se basa en describir detalladamente las tareas reales que una persona debe saber hacer para desempeñar un oficio o profesión.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

Teniendo en cuenta la demanda y necesidades reales de los países africanos, las fortalezas demostradas de España y Canarias en materia de formación profesional que sean transferibles o adaptables a África, la viabilidad de mecanismos institucionales para implementar la medida junto con el valor estratégico en el marco de las políticas entre España y África y Canarias y África se ha establecido como medida de cooperación para la gobernanza, planificación y financiación del sistema formación profesional

A. España. Programa de asesoramiento técnico y diseño de marcos nacionales de gobernanza de la FP

- **Medida:** España puede ofrecer cooperación técnica institucional a los gobiernos africanos para construir o reforzar sus estructuras de gobernanza, mediante la creación de agencias nacionales de FP, consejos sectoriales y sistemas de información integrados (como el Observatorio de las Cualificaciones). Esto se haría a través de estancias institucionales, asistencia técnica, apoyo al diseño legislativo y financiación de herramientas digitales para planificación. Con ello se podría abordar los siguientes problemas de la formación profesional en materia de gobernanza, planificación y financiación como son la fragmentación institucional, la ausencia de planificación estratégica basada en datos y la descoordinación entre educación, empleo y sector privado.
- **Fortalezas:** Las ventajas que presenta España para la implementación de esta medida de cooperación son:
 - España tiene una red de gobernanza multinivel, formado por el Ministerio y sus comunidades autónomas, con experiencia en planificación, concertación público-privada y planificación plurianual.
 - Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas y Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo ya han implementado reformas institucionales en países africanos como Marruecos, Túnez, Angola y Mauritania.
 - Cuenta con organismos aliados para su implementación: Agencia de Desarrollo de la Unión Africana. Nueva alianza para el Desarrollo de África y la Comunidad Económica de Estados de África Occidental, Banco Mundial y Fundación Europea de Formación.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

B. Canarias. Laboratorio de gobernanza técnica Canarias–África para planificación educativa sectorial

- **Medida:** Canarias puede promover una plataforma conjunta para el intercambio de buenas prácticas en gobernanza de FP, con instituciones africanas de países cercanos como Senegal, Mauritania o Cabo Verde. Esta plataforma incluiría talleres técnicos, asesoría metodológica y modelos de planificación estratégica regional en sectores clave (turismo, logística, energías renovables). Con esta medida abordaría los problemas como la planificación desconectada de la realidad productiva local, la débil articulación entre FP, universidades y el mercado laboral.
- **Fortalezas:** Las ventajas que presenta Canarias para la implementación de esta medida de cooperación son:
 - **Proximidad geográfica, experiencia en insularidad, planificación por sectores.**
 - **Marco normativo específico para cooperación internacional:** Canarias cuenta con una ley autonómica de cooperación internacional (Ley 4/2009) que habilita de forma expresa la participación directa en acciones de cooperación.
 - **Red institucional canaria activa en África:** El Gobierno de Canarias ha desplegado una red exterior institucional (a través de PROEXCA y la Dirección General de Relaciones con África) con presencia y vínculos operativos estables en países como Senegal, Mauritania y Marruecos. Esta red permite el acceso directo a actores clave africanos en gobiernos y administraciones educativas, la coordinación logística y diplomática con embajadas y agencias multilaterales y el seguimiento de oportunidades e identificación de actores locales para implementación.
 - **Capacidad de actuar como hub logístico, formativo y político entre Europa y África Occidental.** Canarias, por su localización y conectividad, está reconocida como plataforma de entrada desde Europa hacia África Occidental para bienes, servicios y conocimiento y como centro de referencia en servicios públicos, formación, tecnología y emprendimiento. Esta posición privilegiada permite a Canarias liderar consorcios, coordinar centros binacionales de formación o planificación regional, y canalizar recursos técnicos o financieros desde Europa hacia África.

1. Gobernanza, planificación y financiación del sistema de formación profesional

- **Experiencia con iniciativas piloto de planificación sectorial y gobernanza.** En proyectos como Tierra Firme, AFRICANTECH o Learn Africa, Canarias ha coordinado :

- Formación técnica alineada con sectores estratégicos (TIC, renovables, logística).
- Componentes institucionales vinculados a gobernanza, innovación educativa y acreditación.
- Alianzas con universidades y centros públicos de formación africanos.

En consecuencia, ya existe capacidad técnica y organizativa en planificación curricular y sectorial, aplicable a reformas de gobernanza educativa.

- **Infraestructura educativa y digital transferible.** Canarias dispone de centros de FP integrados que trabajan por sectores, experiencia con aulas digitales móviles y sistemas de información educativa aplicables a contextos rurales o con baja conectividad y plataformas de formación continua que pueden integrarse en sistemas de gobernanza digital. Todas estas herramientas pueden apoyar a países africanos a crear sistemas de planificación educativa basados en datos, con herramientas de monitoreo, mapeo de competencias y programación estratégica
- **Capacidad demostrada de colaboración público–privada:** El enfoque canario en la internacionalización de la formación se apoya tanto en universidades públicas y privadas; en el tejido empresarial tecnológico y en programas de colaboración institucional intercontinental (intercambio con centros de Cabo Verde, Mauritania o Senegal vía Erasmus+, INTERREG, etc.). Esta articulación multiactor permite implementar medidas de gobernanza en red, integrando al sector privado en la planificación educativa.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

Los principales problemas del sistema de formación técnica y profesional en África en materia de calidad educativa e innovación pedagógica son:

- **Planes de estudio desactualizados y muy teóricos:**
 - Muchos países africanos siguen utilizando planes de estudio teóricos, no basados en competencias, y poco vinculados con las necesidades reales del mercado laboral.
 - Existe desconexión entre los contenidos curriculares, los materiales didácticos, la pedagogía y la evaluación, lo que limita los aprendizajes significativos.
- **Metodologías pedagógicas tradicionales:** En este sentido cabe señalar que el modelo pedagógico dominante sigue siendo magistral, pasivo y centrado en el docente. Es necesario implementar metodologías activas, centradas en el alumno o en aprendizaje basado en problemas/práctica.
- **Falta de estándares de calidad y evaluación:** Muchos países carecen de marcos nacionales de garantía de calidad lo que provoca disparidad en contenidos y formación docente. Además, los países africanos tienen mecanismos nacionales débiles o inexistentes para evaluar centros, docentes o resultados en consecuencia los centros y docentes funcionan sin control de calidad ni rendición de cuentas. También es reseñable que la calidad es muy dispar entre zonas urbanas y rurales, y entre proveedores públicos y privados lo que provoca una formación desigual, certificaciones poco fiables y exclusión territorial.
- **Infraestructura y recursos pedagógicos insuficientes:** Los centros se caracterizan en muchos países por disponer de un equipamiento deficiente, falta de materiales prácticos y herramientas digitales. Además, las aulas están saturadas, los laboratorios desactualizados o inexistentes y poca integración de TIC

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Formación de docentes inadecuada:** Muchos instructores no han recibido formación pedagógica específica para formación profesional, ni en competencias técnicas actualizadas ni en enfoques innovadores.

Las **principales actuaciones** que se implementan en esta medida funcional de cooperación para mejorar el sistema de formación profesional son:

- **Reforma curricular basada en competencias** adaptadas al contexto socioeconómico local. Esto implica diseñar programas centrados no solo en contenidos, sino en el desarrollo de habilidades prácticas, técnicas y transversales, mediante procesos participativos con empleadores, formadores y representantes sectoriales. Estas reformas deben asegurar la alineación entre los planes de estudio, la evaluación del aprendizaje, los materiales didácticos y las expectativas del mercado laboral.
- **Desarrollo de metodologías activas e innovadoras** que permiten fortalecer las capacidades pedagógicas del profesorado, promoviendo el uso de metodologías activas e innovadoras como la formación basada en proyectos, el aprendizaje colaborativo, la simulación práctica, y en algunos contextos, la formación dual. La cooperación puede apoyar programas de formación inicial y continua de docentes, así como la creación de redes de formadores y unidades de innovación pedagógica dentro de los centros de FP.
- **Fortalecimiento de los marcos nacionales de garantía de la calidad:** La cooperación puede contribuir a la creación o fortalecimiento de agencias autónomas encargadas de establecer estándares mínimos para programas, centros y titulaciones, aplicar evaluaciones externas, promover procesos de mejora continua y generar confianza pública en los sistemas de certificación. Esto es especialmente importante en contextos con alta disparidad entre regiones rurales y urbanas, o entre centros públicos y privados.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Modernización de la infraestructura pedagógica:** La modernización de la infraestructura y los entornos de aprendizaje constituye otra área prioritaria. Se puede apoyar mediante la inversión conjunta con donantes la renovación de talleres, laboratorios y aulas técnicas, así como el desarrollo de recursos pedagógicos digitales o híbridos, plataformas de aprendizaje virtual, kits móviles de formación, y apoyo a la producción local de contenidos didácticos adaptados al entorno lingüístico y cultural africano.
- **Evaluación del aprendizaje y seguimiento de egresados:** La cooperación internacional puede contribuir a desarrollar sistemas de evaluación del aprendizaje más centrados en las competencias reales del estudiante, así como mecanismos de seguimiento de egresados que permitan analizar la eficacia de los programas en términos de empleabilidad, emprendimiento o continuidad educativa. Estas herramientas son clave para retroalimentar el sistema y promover una mejora continua basada en evidencia.

En relación a las **buenas prácticas de cooperación** en materia de calidad educativa e innovación pedagógica podemos resaltar:

A. Tanzania. Reforma curricular basada en competencias

- **Mecanismo:** A través del programa RISE (Research on Improving Systems of Education) y con el apoyo técnico de Cambridge Assessment, el gobierno tanzano implementó una reforma nacional para mejorar la enseñanza de lectura, escritura y aritmética (las “3R”), pilares básicos para competencias profesionales posteriores. Esta intervención se sustentó en 4 pilares: la simplificación curricular, la formación de docentes en nuevas metodologías, el diseño de materiales pedagógicos alineados al currículo y la integración de evaluación formativa.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

Aunque las “3R” se asocian típicamente con niveles primarios, esta reforma tuvo una repercusión directa en el acceso y la calidad del sistema de formación profesional, por dos motivos clave:

- Muchos jóvenes que accedían al TVET en Tanzania lo hacían sin dominar las competencias básicas necesarias para aprender un oficio o seguir instrucciones técnicas, lo que generaba fracaso, abandono o aprendizajes incompletos.
- La reforma incluyó un rediseño curricular desde la base del sistema educativo, articulando competencias esenciales con itinerarios técnicos y vocacionales posteriores, de manera que los alumnos que accedieran al FP tuvieran una base mínima real para aprovechar la formación profesional.
- **Buena práctica:** Se considera una buena medida de cooperación por varias razones:
 - **Porque conecta educación general y formación profesional:** La reforma resuelve el problema estructural del “corte” entre la educación básica y la FP, que en muchos países africanos ocurre sin diagnóstico ni transición. Al reforzar las competencias clave desde etapas tempranas, se asegura que el alumnado que accede a programas técnicos:
 - Comprende instrucciones escritas, puede realizar cálculos básicos y seguir secuencias técnicas.
 - Tiene capacidad para comunicar resultados, interpretar planos, leer manuales técnicos y formular ideas por escrito.Esto aumenta drásticamente las posibilidades de éxito y empleabilidad de los egresados de FP.
 - **Porque reforma no solo el currículo, sino el sistema completo:** La innovación no se limitó a cambiar libros de texto, sino que incluyó una reescritura del currículo nacional con enfoque en resultados de aprendizaje, una capacitación de docentes en metodologías activas, centradas en el estudiante, un diseño de materiales alineados con las competencias definidas y la implementación de sistemas de evaluación formativa para medir progreso real y no solo memorización. Todo ello aporta coherencia sistémica, una de las grandes debilidades de los sistemas africanos de FP.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Porque llega también a zonas rurales y entornos vulnerables** : La reforma fue diseñada con foco en la equidad territorial por lo que se implementó en comunidades rurales y zonas empobrecidas donde el fracaso escolar es más alto y el acceso a formación profesional, más limitado. Esto contribuyó a cerrar brechas estructurales y garantizar que la formación profesional no esté solo disponible para alumnos privilegiados con base educativa fuerte.
- **Resultados reales:** Esta medida de cooperación permitió alcanzar los siguientes resultados:
 - Se observó un incremento estadísticamente significativo en los niveles de lectura y matemáticas de los alumnos en los primeros tres niveles educativos en zonas rurales donde se aplicó la reforma.
 - Mejoró la retención escolar y la transición al ciclo secundario técnico, especialmente entre niñas y jóvenes en riesgo de exclusión.
 - Se redujo el abandono en programas de formación profesional gracias a una mejor base de competencias básicas.
 - La experiencia fue documentada, evaluada externamente y utilizada como referencia para reformas curriculares en países como Zambia y Uganda.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

B. Sudáfrica. Fortalecimiento de la calidad pedagógica mediante un sistema institucional de desarrollo curricular y profesional docente en formación profesional.

- **Mecanismo:** Sudáfrica ha establecido un sistema nacional coordinado para el desarrollo y aseguramiento de la calidad pedagógica en los centros de formación profesional, centrado en el Instituto Nacional para el Desarrollo del Currículo y la Formación Profesional Docente. Este instituto fue creado por el Departamento de Educación Superior y Formación con apoyo técnico y metodológico de UNESCO (a través del programa UNEVOC), la Commonwealth of Learning y las Universidades sudafricanas con experiencia en formación de instructores de formación profesional. Su objetivo es mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en FP, a través de las siguientes medidas
 - Desarrollo curricular nacional en base a competencias laborales.
 - Revisión sistemática y actualización de planes de estudio.
 - Formación continua y acreditada del personal docente de formación profesional
 - Asistencia técnica a centros en innovación pedagógica.
 - Monitoreo de la aplicación del currículo en el aula (no solo su diseño en papel).

Con todo ello se han creado redes de apoyo entre centros formativos, promoviendo el intercambio de buenas prácticas pedagógicas, la observación entre pares y el uso de plataformas digitales de formación.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Buena práctica:** Esta medida aborda uno de los problemas mas comunes en África que es la desconexión entre currículo diseñado y currículo realmente impartido en el aula. Este instituto genera capacidades en los docentes para aplicar el currículo con metodologías activas, adaptadas a los estudiantes y alineadas con las competencias. Por tanto, soluciona diferentes problemas:
 - **Afronta la “brecha de aplicación”:** Muchos países africanos diseñan planes de estudio con enfoque por competencias, pero no se aplican adecuadamente en el aula. En Sudáfrica, el foco no fue solo curricular, sino también en transformar la práctica pedagógica real, asegurando coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.
 - **Profesionaliza el rol del formador técnico:** La figura del formador en formación profesional ha estado históricamente subvalorada. Esta experiencia revaloriza su papel, institucionaliza su desarrollo profesional y crea un itinerario de formación continua reconocido oficialmente.
 - **Sistematiza la mejora continua:** La innovación pedagógica no depende de proyectos aislados, sino que se inserta en una estructura nacional estable, que define estándares, proporciona recursos y da seguimiento al desempeño.
 - **Combina actores nacionales e internacionales:** Aprovecha el conocimiento técnico local y lo articula con metodologías desarrolladas por la cooperación internacional (UNESCO, Commonwealth), lo que asegura adaptabilidad y sostenibilidad.
- **Resultados reales:** La adopción de esta medida permitió:
 - Incrementar la calidad de la enseñanza en los centros de formación profesional supervisados, medido a través de observación directa de clases, autoevaluaciones institucionales y resultados de alumnos en competencias prácticas.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- Reducción de la discrepancia entre currículo prescrito y currículo impartido, especialmente en módulos técnicos como electricidad, soldadura, y gestión empresarial.
- Mayor satisfacción de los formadores respecto al apoyo institucional recibido, según encuestas realizadas.
- Desarrollo de materiales pedagógicos comunes alineados con estándares nacionales de calidad, usados en más de 50 centros de formación profesional técnico-terciaria en todo el país.
- Participación en redes internacionales como UNEVOC y colaboración con otros países africanos para compartir el modelo.

C. Botswana y Kenia. Continuidad pedagógica en la formación profesional mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación de bajo coste en contextos de emergencias.

- **Mecanismo:** Durante la pandemia de COVID-19, el cierre de centros de formación profesional dejó a millones de jóvenes africanos sin acceso a formación técnica y vocacional. En muchos países, la falta de internet o de dispositivos excluyó particularmente a estudiantes rurales y de bajos ingresos. Ante esta situación, Botswana y Kenia pusieron en marcha soluciones tecnológicas inclusivas, con el apoyo de socios internacionales como: UNESCO-UNEVOC, Poverty Action Lab, organismos nacionales de formación profesional y ONGs locales especializadas en educación no formal. En lugar de depender de plataformas digitales complejas, adoptaron una estrategia de uso de tecnologías de bajo coste, diseñadas para mantener el contacto entre formadores y aprendices, asegurar contenidos mínimos de aprendizaje y evitar la desvinculación educativa.
 - **Botswana:** Uso de mensajes SMS y llamadas telefónicas para enviar tareas, contenidos breves y ejercicios a estudiantes sin acceso a internet. Además, los docentes realizaban seguimiento personalizado vía llamada, para reforzar conceptos y resolver dudas.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Kenia:** Programas de formación técnica no formal combinados con plataformas móviles educativas. Uso de tablets comunitarias, aplicaciones básicas en teléfonos y radio educativa. Trabajo conjunto con ONG locales para llegar a jóvenes sin escolarización previa o con trayectorias formativas interrumpidas.
- **Buena práctica:** Se trata de una respuesta eficaz ante la exclusión educativa causada por la brecha digital. Demuestra que no es necesario un alto grado de tecnología para mejorar el aprendizaje, sino un uso contextualizado y pedagógicamente planificado de las tecnologías de la información y comunicación. Esta medida ha permitido
 - Garantizar la continuidad del aprendizaje en situaciones de crisis: En lugar de suspender la formación técnica, estos países implementaron soluciones realistas y de rápida implementación, que permitieron mantener la vinculación pedagógica con los estudiantes durante el confinamiento.
 - Combatir la exclusión digital: En África, donde más del 60% de los jóvenes rurales no tiene acceso estable a internet, esta práctica demuestra que es posible innovar sin depender de infraestructuras costosas, usando tecnología presente en casi todos los hogares: el móvil.
 - Desarrollar una solución transferible, sostenible y contextualizada: No requiere inversiones elevadas, puede adaptarse a múltiples regiones y fortalece el vínculo humano entre docente y aprendiz, incluso sin aula física.
 - Responde a una emergencia además de abrir el camino a modelos híbridos permanentes, especialmente útiles en FP para jóvenes trabajadores, mujeres, o personas en zonas aisladas.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Resultados reales: Esta buena práctica ha generado los siguientes resultados:**

- **Botswana:**

- Mejora estadísticamente significativa en las competencias básicas y técnicas de los jóvenes que participaron en los programas con SMS y llamadas, en comparación con grupos que no tuvieron contacto educativo durante el confinamiento.
- El 80% de los aprendices contactados por SMS mantuvo su participación activa durante los meses más críticos de la pandemia.

- **Kenia:**

- En zonas rurales del oeste de Kenia, el uso combinado de aprendizaje móvil y presencial redujo el abandono formativo en programas de alfabetización técnica para jóvenes no escolarizados.
- Se reportó una mejora del 28% en habilidades funcionales básicas (lectura y cálculo) tras 6 meses de intervención móvil, según evaluaciones de ONGs asociadas

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

Las medidas de cooperación a implementar desde España y Canarias en África para hacer frente a la calidad educativa e innovación tecnológicas son.

A. España. Transferencia de modelos de aseguramiento de la calidad en FP

- **Medida:** Creación de un programa de apoyo técnico a los sistemas africanos de FP para implementar marcos de calidad: estándares de centros, instrumentos de evaluación docente, acreditación de competencias, sistemas de retroalimentación con empleadores. Con esta medida se podría abordar la gran disparidad entre proveedores de FP y la ausencia de evaluación o de mejora continua.
- **Fortalezas:** Los puntos fuertes que presenta España para poner en marcha esta medida de cooperación son:
 - **Disponer de sistemas consolidados de evaluación externa e interna** como son
 - Inspección de Educación del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (INSPE) es un órgano responsable del seguimiento, supervisión y evaluación de los centros formativos públicos y concertados en todo el territorio español. Se encarga de garantizar que la actividad docente, la gestión académica y los procesos de evaluación cumplan con los estándares establecidos.
 - Planes institucionales de mejora y autoevaluación se aplican procesos sistemáticos de autoevaluación y mejora continua en los centros de FP. Estos planes permiten diagnosticar deficiencias, implementar acciones correctivas y rendir cuentas ante las autoridades educativas.
 - Centros de excelencia e innovación pedagógica como el Centro de Investigación e Innovación Aplicada a la Formación Profesional del País Vasco (Tknika): este centro ha sido pionero en diseñar, aplicar y transferir metodologías activas, evaluación por competencias y sistemas de gestión de calidad aplicables a diversos contextos.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Experiencia práctica en modularización, por competencias y microcredenciales:** España ha avanzado significativamente en la organización modular de la FP, lo que permite flexibilidad en la adquisición de competencias profesionales por parte del alumnado, reconocimiento parcial de cualificaciones y trayectorias de aprendizaje no lineales, diseño de itinerarios personalizados para el empleo o la continuidad académica. Además, se está implementando el sistema de microcredenciales, que reconoce de manera formal unidades formativas más cortas, orientadas a competencias específicas, especialmente útiles para jóvenes, adultos trabajadores y migrantes. Esto permite una adaptación rápida a los cambios del mercado laboral, un aspecto muy valorado por países africanos que enfrentan procesos similares de transformación estructural.
- **Alineación con estándares europeos de calidad y redes internacionales:** España participa activamente en las principales redes europeas e internacionales que trabajan la mejora de la FP y la innovación pedagógica, entre ellas tenemos a la
 - Fundación Europea de Formación (ETF) que es agencia de la Unión Europea que promueve la mejora de los sistemas de formación en los países vecinos, incluyendo el norte y oeste de África. España colabora como país de referencia técnica.
 - Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP): España aplica e intercambia buenas prácticas sobre aseguramiento de la calidad, cualificaciones y marcos nacionales con base en los principios EQAVET (Marco Europeo para la Garantía de la Calidad en FP).

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Colaboración público–privada e impulso desde la sociedad civil:** La Fundación Bertelsmann, una organización de referencia en el ámbito de la FP Dual en España, ha liderado múltiples proyectos en colaboración con administraciones públicas, centros de formación y empresas. Su modelo de acompañamiento a centros, formación de tutores y diseño de itinerarios de inserción laboral es considerado replicable y adaptable a países africanos, especialmente en contextos urbanos e industriales. Además existen otras entidades como la Asociación de Centros de FP (FP Empresa) o las redes regionales de innovación (Tknika en el País Vasco, FPEmpresa en Madrid y Cataluña, etc.) que desarrollan prácticas sostenibles y aplicables al entorno africano.
- **Capacidad institucional para transferir modelos adaptados** España no solo posee un marco legal y técnico maduro, sino también una capacidad operativa para actuar como proveedor de cooperación técnica en materia de calidad pedagógica. Esto se expresa en:
 - Participación en proyectos de cooperación como BEAR II (UNESCO), Tierra Firme, RAISA o programas Erasmus+ con países del norte y oeste de África.
 - Generación de manuales, materiales didácticos, protocolos de evaluación y guías de buenas prácticas que pueden ser traducidos, simplificados y transferidos.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

B. Canarias. Programa de innovación curricular en sectores emergentes Canarias–Senegal

- **Medida:** Esta medida propone la creación e implementación conjunta entre Canarias y Senegal de un programa de innovación curricular en formación profesional (FP), centrado en sectores estratégicos emergentes compartidos como son tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), energías renovables, logística y transporte marítimo-portuario, turismo sostenible, agroindustria de valor añadido. El programa consistiría en:
 - Codiseño de currículos técnicos adaptados a ambos contextos, integrando un enfoque basado en competencias con módulos formativos breves y flexibles (microcredenciales) y con un enlace directo con demandas del tejido empresarial local y regional.
 - Validación conjunta y certificación compartida, mediante acuerdos interinstitucionales entre centros de FP de Canarias (públicos y privados) y centros de FP y organismos educativos senegaleses (como el Ministerio de Formación Profesional de Senegal o agencias sectoriales como la ADEPME).
 - Aplicación piloto de los nuevos programas formativos en ambos territorios, incluyendo: Estancias cruzadas de profesorado (formación de formadores), implementación práctica con estudiantes y empresas colaboradoras y evaluación de impacto pedagógico y empleabilidad.

Con esta medida abordarías los siguientes problemas en Senegal:

- Currículos desactualizados en sectores clave.
- Débil vinculación entre programas formativos y necesidades del mercado laboral.
- Falta de estándares comunes que faciliten la movilidad laboral regional.
- Escasa innovación pedagógica y ausencia de plataformas de codiseño.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Fortalezas:** Las principales fortalezas de Canarias para implementar esta medida son:
 - **Experiencia real en innovación curricular**, especialmente en sectores adaptados al entorno africano (energías renovables, turismo sostenible, TIC), aplicando metodología activa, modularización y formación dual.
 - **Conectividad logística y cultural con Senegal**, facilitada por la proximidad geográfica, los intercambios institucionales anteriores, los vínculos históricos y humanos establecidos a través de la migración, el comercio y la cooperación descentralizada.
 - **Presencia institucional** consolidada, a través de:
 - Casa África: promueve diálogo, formación y alianzas educativas.
 - PROEXCA: facilita alianzas empresariales y cooperación técnico-formativa.
 - Dirección General de Relaciones con África del Gobierno de Canarias, con mandato legal y operativo para ejecutar acciones de cooperación regional.
 - **Experiencias piloto anteriores** exitosas, como:
 - AFRICANTECH Senegal: programas tecnológicos con enfoque curricular práctico en ciberseguridad, TIC y electrónica.
 - Tierra Firme: programa integral de formación técnica + acompañamiento + inserción laboral para jóvenes senegaleses.

2. Calidad educativa e innovación pedagógica

- **Actores implicables en la implementación puede ser:**
 - En Canarias:
 - Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP).
 - Universidad de La Laguna y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (facultades técnicas).
 - Empresas tecnológicas o logísticas colaboradoras (como ITC, Naviera Armas, Grupo Domingo Alonso).
 - PROEXCA, Casa África, Dirección General de Relaciones con África.
 - En Senegal:
 - Ministerio de Formación Profesional, Aprendizaje y Artesanía.
 - Agencia Nacional de Promoción del Empleo de los Jóvenes (ANPEJ). Institutos de FP sectorial como el ISEP de Diamniadio.
 - Gremios empresariales y cámaras sectoriales (turismo, energía, TIC).
- **Escalabilidad y replicabilidad:** Esta medida puede actuar como proyecto demostrativo, con alto potencial de replicación en otros países del África Occidental con los que Canarias ya colabora (Mauritania, Cabo Verde, Gambia) y en sectores adicionales como economía azul, transformación digital, o adaptación climática.

3. Formación inicial y continua del profesorado

El personal docente en la formación profesional en África enfrenta profundas limitaciones estructurales y sistémicas que afectan directamente a la calidad educativa.

- Uno de los problemas más críticos es la **escasez de formadores cualificados**, especialmente en especialidades técnicas actualizadas. Según datos de la UNESCO, se necesitan 17 millones de docentes adicionales en África Subsahariana para 2030
- Muchos países no cuentan con planes sostenidos de **formación inicial para instructores de FP, o bien esta formación se centra únicamente en contenidos técnicos sin acompañamiento pedagógico**, lo que da lugar a clases poco participativas y descontextualizadas. Los contenidos de formación docente suelen estar **desvinculados de las exigencias productivas y tecnológicas actuales**.
- Además, la **formación continua es casi inexistente o no se actualiza** conforme a las transformaciones tecnológicas y sectoriales. En la mayoría de los casos, los docentes no reciben mentoría ni evaluación profesional a lo largo de su carrera.
- Esto se agrava con las **precarias condiciones laborales**: baja remuneración, sobrecarga de horas, carencia de incentivos, y asignación a zonas rurales sin recursos ni oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación desalienta la permanencia y el compromiso docente.

Las principales actuaciones que pueden impulsar la profesionalización del profesorado de FP en África a través de la cooperación internacional son:

- **Creación de institutos nacionales especializados en formación de formadores en FP**, donde se combine la formación técnica (por especialidades) con pedagogía, didáctica aplicada y manejo de herramientas digitales. Estos centros pueden vincularse con universidades pedagógicas, empresas y centros de excelencia.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Diseño de programas de formación continua modulares y certificados**, con contenidos flexibles, relevantes y adaptados al contexto sectorial, que incluyan actualización tecnológica, metodologías activas, uso de TIC y estrategias de inclusión.
- **Establecimiento de esquemas de mentoría profesional y acompañamiento pedagógico**, especialmente en zonas remotas, para fortalecer las prácticas docentes en el aula, mediante observación entre pares, feedback, apoyo didáctico y liderazgo pedagógico local.
- **Desarrollo de plataformas digitales y redes de formadores**, que permitan la formación asincrónica, el intercambio de materiales pedagógicos y la creación de comunidades profesionales de aprendizaje entre países.
- **Fomento de la movilidad docente Sur-Sur**, con apoyo a programas de intercambio entre países africanos para observar buenas prácticas, replicar experiencias de éxito y fortalecer redes regionales de formación profesional.

Las buenas prácticas cooperativas en materia de formación inicial y continua del profesorado de formación profesional en África son, entre otras, las que siguen:

A. GAMBIA. Mentoría pedagógica en regiones rurales

- **Mecanismo:** En respuesta a la carencia de acompañamiento docente en zonas rurales, el Ministerio de Educación de Gambia, con apoyo de la UNESCO y otros socios técnicos, puso en marcha un programa de mentoría presencial para docentes de FP. La intervención consistió en seleccionar docentes experimentados (mentores) que fueron capacitados para apoyar a docentes jóvenes o sin experiencia, destinados a centros técnicos en comunidades rurales y periurbanas. Los mentores acompañaban semanal o quincenalmente el trabajo en aula de los docentes noveles, proporcionaban retroalimentación, sugerencias metodológicas, materiales didácticos y estrategias de adaptación a contextos con bajos recursos.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Buena práctica:** Esta medida ha ofrecido soporte continuo y humano a los docentes en entornos vulnerables, favoreciendo la retención de talento en zonas donde suele haber más rotación.
 - Aborda directamente la desmotivación y el aislamiento profesional de muchos docentes en zonas periféricas.
 - Ofrece una respuesta de bajo coste, pero de gran impacto, reforzando las capacidades pedagógicas sin necesidad de estructuras complejas.
 - Introduce el concepto de desarrollo profesional continuo y colaborativo, aún muy poco extendido en la FP africana.
- **Resultados reales:** Los principales efectos conseguidos son:
 - Reducción del abandono docente en centros rurales y mejora de la permanencia de instructores jóvenes.
 - Aumento de la confianza profesional, según encuestas internas.
 - Mejora de los resultados de aprendizaje observados en pruebas prácticas estandarizadas y en las tasas de finalización de los cursos técnicos.

B. SENEGAL. Formación técnica de formadores en colaboración con el sector productivo

- **Mecanismo:** El fondo de financiación de la formación profesional y técnica en Senegal financió un programa específico para formadores de FP en sectores técnicos clave (electricidad, hostelería, agricultura, mecánica), combinando formación técnica, prácticas empresariales y actualización metodológica. Los formadores realizaban prácticas de 4 a 6 semanas en empresas del sector correspondiente, donde adquirirían conocimientos prácticos y uso de maquinaria actual. Además, participaban en módulos de pedagogía activa, orientados a la transferencia de competencias prácticas en el aula. El modelo fue desarrollado con apoyo de ayuda internacional y el Ministerio de Formación Profesional de Senegal.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Buena práctica:** Esta medida vincula la formación docente con la realidad productiva, y asegura que los formadores transfieran al aula competencias actuales, relevantes y prácticas. Con esta medida:
 - Rompe el tradicional divorcio entre formación técnica y mundo productivo.
 - Asegura que los formadores estén al día en las innovaciones técnicas reales del mercado, evitando que enseñen sobre maquinaria o procesos obsoletos.
 - Introduce una visión dual del formador técnico, como profesional del oficio y como pedagogo.
- **Resultados reales:** Los resultados alcanzados fueron:
 - Más de 600 formadores capacitados entre 2017 y 2021, con prácticas en 150 empresas.
 - En los sectores priorizados, se registró un aumento del 15–20% en la inserción laboral de egresados.
 - Mejora significativa en la calidad de los módulos prácticos impartidos, reportada por empresas colaboradoras y comités de evaluación externa.

C. Ghana. Red nacional de formación de formadores a través del COVET

- **Mecanismo:** El COTVET (Council for Technical and Vocational Education and Training) de Ghana desarrolló, junto a agencias como UNESCO, entre otras, un sistema nacional de formación y certificación para docentes de FP. El modelo incluye un currículo nacional para formadores, estructurado en módulos técnico-pedagógicos, evaluaciones estandarizadas y prácticas supervisadas en aula y certificación oficial reconocida a nivel nacional. Además, se creó una red de centros regionales de formación docente, donde se imparten programas semestrales y se ofrece asesoría continua a los formadores ya en activo.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Buena práctica:** Esta medida profesionaliza el rol docente y ofrece una ruta de carrera clara y validada oficialmente, con estándares definidos, evaluaciones y certificaciones. De tal modo que:
 - Aborda directamente la desmotivación y el aislamiento profesional de muchos docentes en zonas periféricas.
 - Ofrece una respuesta de bajo coste, pero de gran impacto, reforzando las capacidades pedagógicas sin necesidad de estructuras complejas.
 - Introduce el concepto de desarrollo profesional continuo y colaborativo, aún muy poco extendido en la FP africana.
- **Resultados reales:**
 - Reducción del abandono docente en centros rurales y mejora de la permanencia de instructores jóvenes.
 - Aumento de la confianza profesional, según encuestas internas.
 - Mejora de los resultados de aprendizaje observados en pruebas prácticas estandarizadas y en las tasas de finalización de los cursos técnicos

3. Formación inicial y continua del profesorado

Las medidas de cooperación desde España y Canarias en relación con la formación del profesorado del sistema de formación profesional en África son:

A. España. Red de capacitación para docentes africanos en formación profesional

- **Mecanismo:** Esta medida consiste en la creación de una red estructurada de formación para docentes africanos de formación profesional, liderada por instituciones públicas españolas, que ofrezca una formación modular combinada en competencias técnicas y pedagógicas. Este modelo se basa en tres componentes:
 - Formación virtual tutorizada, usando plataformas como Aula Mentor, el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado y contenidos desarrollados por centros de excelencia como Tknika
 - Estancias presenciales de corta duración en España en centros integrados de formación profesional y centros de referencia para realizar:
 - Observación pedagógica
 - Aplicación práctica de metodologías activas
 - Formación en equipamientos reales del sector productivo
 - Certificación conjunta emitida por el Ministerio de Educación y las entidades colaboradoras africanas acreditando las competencias docentes adquiridas.

3. Formación inicial y continua del profesorado

Este mecanismo permite aprobar cuatro problemas principales identificados en el sistema de formación profesional de África como:

- Falta de formación inicial profesionalizada para docentes de FP, especialmente en metodologías específicas para la enseñanza técnica.
 - Débil actualización metodológica puesto que muchos instructores utilizan métodos expositivos no centrados en competencias ni en el aprendizaje práctico.
 - Carencia de oportunidades de formación continua, especialmente en zonas rurales o especialidades técnicas (electricidad, TIC, energías).
 - Desconexión entre formación docente y los cambios tecnológicos y sectoriales.
- Fortalezas: España puede afrontar con solvencia este tipo de medida cooperativa con África debido a diferentes ventajas que presenta tanto por su dotación de medios y recursos en formación profesional como las experiencias desarrolladas y las alianzas con centros técnicos e internacionales.
- **Infraestructura formativa avanzada:** España cuenta con una red de Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP) y Centros de Excelencia especializados por sectores (industria, TIC, energía, servicios, agroalimentario)
 - **Plataformas de formación digital abiertas y replicables:** Aula Mentor y los recursos de INTEF ofrecen formación modular en competencias pedagógicas, digitales y transversales, ya utilizadas en cooperación internacional.
 - **Experiencia en profesionalización docente:** España ha implantado un modelo de carrera docente en FP, con itinerarios de formación, formación de tutores, metodologías activas (simulación, FP dual) y sistemas de evaluación de la calidad docente.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Capacidad para colaborar en red:** Participación en CEDEFOP, Fundación Europea de Formación (ETF) y redes bilaterales de formación de formadores.
- **Experiencias previas** relevantes como son:
 - Programa Learn Africa (Fundación Mujeres por África): formación técnica para mujeres africanas en universidades y centros formativos españoles.
 - Programa RAISA (Red Académica Iberoamericana de Sostenibilidad y África): movilidad académica y técnica entre docentes africanos y españoles.
 - Estancias técnicas gestionadas por AECID y Casa África para docentes, inspectores y directivos de centros de FP africanos en sectores como energías renovables, emprendimiento, agroindustria y digitalización.
- **Potenciales organismos aliados:** España además de contar con instituciones públicas propias para el desarrollo de estas medidas cooperativas en formación (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Fundación Internacional para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas) junto con los centros técnicos propios (red de centros de FP dual, centros de investigación e innovación aplicada a la FP del País Vasco (Tknika)) sino también organismos internacionales como
 - CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional)
 - Fundación Europea de Formación (ETF)
 - UNESCO-UNEVOC
 - AUDA–NEPAD (Unión Africana)

3. Formación inicial y continua del profesorado

B. Canarias: Escuela de formadores Canarias – África con especialización en contextos rurales y digitales

- **Mecanismo:** Esta medida consiste en la creación de un centro formativo presencial o semipresencial en Canarias, orientado a capacitar a docentes africanos de formación profesional que trabajen en entornos rurales, insulares o con conectividad limitada. Esta “escuela de formadores” se centrará en 4 aspectos vitales:
 - Didáctica para contextos con baja infraestructura (multigrado, aprendizaje sin conexión).
 - Tecnología educativa de bajo coste (móviles, radio, contenidos offline).
 - Pedagogía activa y evaluación por competencias.
 - Inclusión educativa en zonas con desigualdad territorial, de género o económica.

Con esta medida se aborda los siguientes problemas de la formación profesional africana relativa a la formación del profesorado como son:

- Falta de acceso a formación docente actualizada en zonas rurales africanas.
 - Abandono de plazas docentes rurales por ausencia de acompañamiento, incentivos o actualización profesional.
 - Falta de soluciones adaptadas a baja conectividad y multigrado, especialmente en FP no formal o comunitaria.
- **Fortalezas:** Canarias presenta una serie de ventajas específicas que permite su desarrollo como son:
 - Experiencia con entornos insulares y de baja densidad. La FP canaria ha debido adaptarse a realidades similares a las africanas: distancia, conectividad limitada, escasez de profesorado, multigrado. Esta experiencia ha llevado a la creación de soluciones pedagógicas flexibles, mixtas y digitales.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Enfoque territorializado por sectores estratégicos:** Canarias vincula la FP con sectores concretos según territorio: agroindustria en zonas rurales, turismo y servicios en zonas urbanas, energía en zonas mixtas. Esta lógica se puede aplicar a zonas rurales africanas con perfiles similares (Senegal interior, Mauritania rural, Cabo Verde insular).
- **Capacidad institucional:** La Dirección General de Relaciones con África y Casa África han impulsado programas de transferencia de conocimiento, mentoría institucional y formación técnica para países como Senegal, Cabo Verde, Mauritania y Ghana. Además, la Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria tienen experiencia en cooperación técnica en educación y metodologías docentes, documentada en RAISA y Tierra Firme.
- **Disponibilidad de organismos para su desarrollo:**
 - Casa África: para logística, articulación diplomática y visibilidad internacional.
 - Universidad de La Laguna / Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: para docencia, contenidos pedagógicos, metodología.
 - Centros Integrados de FP canarios: para estancias prácticas, codiseño curricular, seguimiento.
 - Dirección General de Relaciones con África del Gobierno de Canarias: para ejecución presupuestaria y sostenibilidad normativa.
 - PROEXCA: para vinculación con empresas y formación aplicada.
 - Organismos africanos pares: ministerios de FP (Senegal, Mauritania, Cabo Verde), agencias locales de educación y desarrollo.

3. Formación inicial y continua del profesorado

- **Replicabilidad:** Una vez consolidado en Canarias, el modelo puede ser replicable:
 - Desplegarse en centros rurales de países como Senegal, Cabo Verde, Gambia o Mauritania.
 - Adaptarse a itinerancias (modelo de "aula móvil digital") o formación por módulos breves.
 - Escalarse como modelo de referencia Sur–Sur en cooperación descentralizada.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

En base a los diferentes organismos internacionales y estudios nacionales de necesidades formativas los principales problemas del sistema de formación profesional en relación con la vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional son:

- Fuerte desconexión entre la oferta formativa y el mercado laboral debido a la implementación de planes de estudio obsoletos y en el desarrollo de los mismos no hay una participación activa de los empleadores.
- Poca presencia del modelo de formación dual o en alternancia además del predominio de la formación profesional teórica.
- Limitado acceso a prácticas profesionales reales ya que muchas empresas no tienen estructura para acoger estudiantes o no están motivadas a colaborar.
- Ausencia de políticas activas de emprendimiento dentro de la FP ya que los programas no forman a los jóvenes para el autoempleo ni desarrollan habilidades de negocio.
- Desempleo juvenil elevado incluso entre titulados en FP debido a la falta de competencias prácticas, redes de inserción y oportunidades reales.
- Debilidad de los sistemas de intermediación laboral como los servicios públicos de empleo o bolsas de trabajo.

Las principales actuaciones que se puede implementar desde la cooperación extraídas y fundamentadas en los informes como Unesco, Banco Mundial, Casa África, PROEXCA, gobiernos de países africanos, entre otros:

- **Codiseño curricular con empleadores:** En este ámbito se han llevado a cabo medidas tendentes a integrar al sector privado local y regional en la elaboración de programas de formación profesional para asegurar la adecuación de competencias. Así como ha crear consejos sectores mixtos formado por educadores, empresarios y administración como los modelos del País Vasco (Tknika) o el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

- **Prácticas profesionales obligatorias:** En este campo, las actuaciones han tendido a la inclusión de módulos prácticos en empresas dentro de los planes de estudio, con seguimiento y evaluación conjunta. Además de establecer convenios marcos entre los ministerios de formación profesional con los sectores empresariales africanos con el objeto de sistematizar la colaboración público privada.
- **Formación dual piloto:** Dada las ventajas que presenta la formación dual donde se combina la formación teórica y práctica se han desarrollado experiencias piloto de formación dual comenzando por sectores estratégicos del continente africano. En este sentido existen experiencias donde han sido implementadas el modelo español adoptado al contexto africano.
- **Emprendimiento juvenil:** Para facilitar el empresariado joven se ha creado módulos comunes de emprendimiento dentro de los programas de formación profesional, a la vez que se ha promovido itinerarios de formación para el autoempleo y se ha vinculado la formación profesional con incubadoras, hub tecnológicos o fondos de inversión.
- **Programas de mentoría y transición escuela-trabajo:** Para facilitar la entrada de los jóvenes al mercado laboral se ha realizado acompañamientos en forma de programas de mentoría o se desarrollan acciones como ferias de empleo, tutoría empresarial, becas de transición, entre otras medidas.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

Dentro de esta medida de cooperación cabe destacar como medida de cooperación de buena práctica las siguientes actuaciones:

A. Senegal. Programa Tierra Firme

- **Mecanismo:** Es un programa integral de formación técnica para jóvenes senegaleses en sectores productivos con alta demanda como son electricidad, hostelería, fontanería, agricultura y construcción. En este programa integral estaba constituido por:
 - Modelo de formación corto, práctico e intensivo (3-6 meses) con prácticas reales en empresas locales
 - Mentorías personalizadas: Cada joven fue acompañado por un tutor técnico y un mentor sociolaboral.
- Este programa fue coordinado desde Canarias con acompañamiento logístico y técnico desde el Gobierno de Canarias, Casa de África y socios locales donde destaca la participación de empresas locales senegalesas y organizaciones de base.
- **Buena práctica:** El programa Tierra Firme es una buena práctica dentro de la cooperación internacional en materia de formación profesional puesto que se ha diseñado adaptado al contexto local basándose en diagnósticos sobre las necesidades laborales reales del país. Además, ha contado desde el inicio con la participación empresarial lo que ha repercutido positivamente en la empleabilidad.
 - **Resultados reales obtenidos:** Las consecuencias de este programa han sido:
 - 244 jóvenes formados, el 40% mujeres.
 - Más del 60% de los egresados insertados laboralmente o en proceso de autoempleo al finalizar.
 - Aumento de la percepción de la FP como vía viable de empleabilidad entre comunidades locales.
 - Reconocimiento institucional en Senegal y Canarias como proyecto modelo para cooperación Sur-Sur y UE-África.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

B. Mauritania. Formación técnica en sectores pesquero y logístico

- **Mecanismo:** En este programa se han identificado las necesidades de competencias en zonas portuarias de Mauritania y en base a ello se ha diseñado programas de formación profesional adaptados a la industria pesquera, logística portuaria y refrigeración industrial. Este programa ha contado con la participación de empresas tanto de Mauritania como de España para el diseño de itinerarios y prácticas y así como con el apoyo de instituciones como de Casa África y la Fundación Mujeres por África.
- **Buena práctica:** El proyecto fue una buena práctica puesto que ha respondido a las demandas de sectores tructores del PIB local además ha supuesto la inclusión de mujeres en sectores son tradicionales con acompañamiento social y empresarial además de establecer una conexión directa entre la formación, el empleo y el tejido económico real.
- **Resultados reales obtenidos:** Los efectos visibles de este programa fueron:
 - Jóvenes formados incorporados a cooperativas logística, frigoríficos y barcos industriales
 - Incorporación de mujeres en más del 35% de los puestos formativos
 - Reconocimiento local del modelo como modelo exitoso y replicable en otras regiones costeras.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

C. Ruanda. Formación profesional dual en sectores estratégicos

- **Mecanismo:** Este proyecto desarrollado por Unesco, Banco Mundial y el Gobierno de Ruanda ha reformado la formación profesional nacional con enfoque en formación dual en sectores como la energía solar, construcción y tecnologías de información y comunicación. Para ello se ha contado con la participación activa de las empresas en el diseño curricular, supervisión de prácticas y evaluación del desempeño. Esta participación se ha formalizado con alianzas con cámaras empresariales, gremios y centros de formación profesional. Además, fue cofinanciado por los gobiernos, donantes y sector privado.
- **Buena práctica:** Esta medida de cooperación es una buena práctica porque ha sido la implementación estructural, no aislada del modelo de formación profesional dual alemán adaptado al contexto africano. Además, ha venido acompañado del empleo de datos para guiar las decisiones de política pública y empleabilidad.
- **Resultados reales obtenidos:** Los efectos de este programa han sido:
 - Reducción de la tasa de desempleo juvenil del 42 al 24% en las zonas piloto.
 - Empresas locales involucradas en más del 70% de los programas de formación profesional piloto.
 - Fortalecimiento institucional de la formación profesional con gobernanza público-privada consolidada.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

Las principales medidas de cooperación que se pueden implementar desde España y Canarias basándose en sus fortalezas son:

A. España. Programa hispanoaficano de formación profesional dual y emprendimiento productivo

- **Mecanismo:** A través de su sistema consolidado de formación profesional dual, España puede implementar un programa estructurado de cooperación técnica con países africanos que permita desarrollar modelos de formación profesional en alternancia (aula-empresa) en sectores clave, vinculados al desarrollo económico local y a la generación de empleo juvenil. Este programa estará formado por 5 componentes fundamentales:
 - **Codiseño curricular tripartito (Estado–empresas–formación):** definición conjunta de contenidos, duración, evaluación y competencias, adaptados al entorno africano.
 - **Implementación piloto de FP Dual**, con estancia práctica real de los estudiantes en empresas africanas vinculadas a sectores como construcción, energías limpias, agroindustria, salud, TIC o logística.
 - **Certificación conjunta de competencias**, avalada por el Ministerio de Educación español y las autoridades formativas africanas, siguiendo principios EQAVET (marco europeo de calidad en FP).
 - **Desarrollo de módulos de emprendimiento juvenil**, con herramientas de incubación, formación en gestión, microfinanciación y redes colaborativas.
 - **Asistencia técnica continua** para evaluación, formación de formadores, acompañamiento a empresas africanas y consolidación institucional.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

- **Fortalezas:** Las principales ventajas que presenta España en la implementación de esta medida son:
 - **Sistema legalmente estructurado de FP Dual**, con reglamentos, redes de centros, empresas colaboradoras y modelos de evaluación ya operativos.
 - **Centros de excelencia con vocación internacional**, como Tknika, con experiencia en transferencia de modelos a América Latina y África.
 - **Trayectoria en cooperación técnica internacional educativa**, a través de:
 - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
 - Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP).
 - Red de lectorados y becas para cooperación en educación y desarrollo.
 - **Participación activa en redes multilaterales**, como el CEDEFOP y la Fundación Europea de Formación (ETF), que respaldan los principios de FP orientada al empleo y la inclusión.
 - Acumulación de experiencias exitosas acumuladas por entidades españolas como en los acuerdos multilaterales en los que España participa.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

B. Canarias. Programa de formación profesional aplicada al empleo juvenil y al emprendimiento territorial.

- **Mecanismo:** Creación de un programa de cooperación técnico-formativa entre Canarias y países africanos prioritarios (Senegal, Mauritania, Cabo Verde, Gambia), orientado a mejorar la inserción laboral y el autoempleo juvenil mediante formación práctica, emprendimiento local y vínculo con empresas reales. Este modelo se implementaría en territorios donde la FP aún está desvinculada del mercado laboral o carece de foco emprendedor. Se centra en sectores estratégicos comunes: turismo sostenible, agroindustria, energías renovables, logística y economía digital. Los componentes claves son:
 - Formación técnica intensiva (presencial y semipresencial), con módulos breves (3–6 meses) impartidos por centros de FP canarios en colaboración con instituciones africanas.
 - Prácticas profesionales reales en empresas locales o mixtas, apoyadas en marcos de colaboración entre gremios, cámaras de comercio o programas de fomento empresarial.
 - Módulo de emprendimiento adaptado mediante formación en gestión básica, desarrollo de ideas de negocio, financiación y marketing digital.
 - Mentoría personalizada, combinando tutores técnicos, mentores sociolaborales y acompañamiento posterior a la formación.
 - Creación de una red de empresas colaboradoras canarias y africanas con participación desde la fase de diseño curricular.

4. Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo en la formación profesional

- **Fortalezas:** Las ventajas de Canarias para la implementación de esta medida son:
 - Experiencia territorial compartida con África: entornos insulares, rurales o de baja densidad, donde los retos de inserción laboral juvenil son similares.
 - Experiencia demostrada en programas reales de cooperación educativa y productiva, como Tierra Firme (Senegal), AFRICANTECH o los diagnósticos de Casa África en Cabo Verde y Mauritania.
 - Presencia institucional consolidada en el continente africano, gracias a actores como: Casa África, Dirección General de Relaciones con África, PROEXCA y su red de partenariado África Occidental además de las Universidades públicas canarias.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

Los sistemas de formación profesional en África presentan brechas estructurales de acceso, permanencia y aprovechamiento para mujeres, jóvenes rurales, personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. Estas desigualdades se manifiestan en varios niveles:

- **Acceso limitado por ubicación geográfica:** la concentración de centros de FP en capitales y zonas urbanas excluye a quienes viven en entornos rurales o insulares, especialmente sin infraestructura de transporte o conectividad.
- **Desigualdad de género:** las mujeres están subrepresentadas en áreas de alta empleabilidad como electricidad, energías renovables, TIC o construcción, lo que perpetúa la segregación ocupacional.
- **Ausencia de ayudas económicas o sistemas de becas adecuados:** muchos estudiantes no pueden costear transporte, materiales o manutención durante su etapa formativa.
- **Falta de enfoque de equidad en políticas nacionales:** los sistemas de FP rara vez incorporan mecanismos de compensación o acciones afirmativas para equilibrar las oportunidades.
- **Desconocimiento y falta de formación en inclusión educativa** por parte del profesorado, que no siempre cuenta con herramientas pedagógicas adaptadas para diversidad funcional, cultural o de género.

Estos problemas tienen como consecuencia el abandono temprano, la infrautilización de la FP por parte de colectivos prioritarios y la reproducción de desigualdades sociales y territoriales.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

Para solventar los problemas asociados a la inclusión social, discriminación de género y equidad territorial en formación profesional en África se han implementado diferentes medidas de cooperación como son:

- **Incorporación del enfoque de inclusión en la planificación nacional de la FP:** Diferentes organismos internacionales como gobiernos nacionales han prestado apoyo técnico a los ministerios africanos para desarrollar políticas públicas con perspectiva de género, territorial y de equidad en la asignación de recursos y diseño curricular.
- **Creación de programas de becas dirigidas:** Desarrollo de ayudas económicas integrales para mujeres, jóvenes rurales o estudiantes con discapacidad. Estas ayudas deben cubrir matrícula, transporte, manutención, y contemplar tutorías específicas.
- **Promoción de la participación femenina en sectores técnicos:** Campañas de sensibilización, acompañamiento por referentes femeninas, y desarrollo de grupos de apoyo entre mujeres en FP. Incorporación de prácticas profesionales en empresas con compromiso de igualdad.
- **Formación de formadores en inclusión y equidad:** Capacitación sistemática del profesorado en metodologías inclusivas, trato equitativo, accesibilidad, trabajo con aulas diversas y prevención de discriminación.
- **Creación de modelos de FP adaptados a zonas rurales o con baja conectividad:** Diseño de programas semipresenciales, modulares o por competencias, que puedan desarrollarse con infraestructuras mínimas. Uso de tecnologías accesibles como radio, móvil o materiales impresos.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

Entre las buenas prácticas de cooperación en materias de materia de inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional en África destacan las siguientes medidas:

A. Etiopía. Formación profesional móvil en zonas rurales

- **Mecanismo:** En regiones rurales de Etiopía, donde el acceso a centros de formación profesional era extremadamente limitado, se diseñó un programa que desplegaba unidades móviles de formación. Estas unidades recorrían comunidades rurales y ofrecían módulos breves y prácticos adaptados al calendario agrícola y a la cultura local. Las formaciones incluían agroindustria, energías renovables, carpintería, y mantenimiento básico, con una fuerte dimensión de emprendimiento local. Los módulos se diseñaron con enfoque de competencias, en lenguas locales, con materiales visuales accesibles y acompañamiento comunitario. El calendario formativo se adaptaba a las campañas agrícolas y festividades locales. Además, se establecieron comités comunitarios de gestión, donde participaban líderes tradicionales, representantes de mujeres, jóvenes y asociaciones cooperativas. Estos comités apoyaban la captación de participantes, la adecuación cultural del programa y el seguimiento postformativo.
- **Buena práctica:** Este proyecto es considerado una buena práctica puesto que:
 - Soluciona el problema de la centralización educativa, llevando formación a territorios que nunca habían tenido oferta de FP.
 - Promueve una alianza Estado–comunidad, transformando a las poblaciones en protagonistas de su desarrollo.
 - Asegura un alto grado de pertinencia social, económica y cultural, lo que redundaba en mejores tasas de permanencia y resultados reales de empleabilidad.
 - Es replicable, escalable y sostenible con bajo coste en infraestructuras permanentes.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

- **Resultados efectivos:** Los efectos directos de este proyecto han sido:
 - Aumento del 10% al 38% en la participación femenina.
 - Reducción del abandono escolar del 35% al 12% en las zonas piloto.
 - Creación de más de 50 microcooperativas juveniles productivas en agroindustria y energía.
 - Reconocimiento del modelo por parte del Ministerio de Educación como política nacional para zonas rurales.

B. Ghana. Formación profesional inclusiva para personas con discapacidad

- **Mecanismo:** El programa fue concebido para hacer realidad el derecho a la formación profesional de jóvenes con discapacidad, tradicionalmente excluidos por razones estructurales, pedagógicas y sociales. Se trabajó con tres centros de FP técnica que fueron adaptados físicamente (rampas, sanitarios, señalética táctil, transporte accesible), tecnológicamente (lectores de pantalla, materiales en braille, lengua de signos) y metodológicamente.

Se diseñaron itinerarios formativos en electricidad básica, soldadura, mantenimiento de motos, costura, agroindustria ligera y gestión comercial, con materiales accesibles y tutoría especializada. Los docentes recibieron formación en enfoques de aula inclusiva, evaluación adaptada y comunicación no discriminatoria.

Además, se estableció una estrategia de empleo inclusivo con alianzas con cooperativas, microempresas y gremios, acompañando a los egresados en su inserción productiva.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

- **Resultados efectivos:** Los efectos directos de este proyecto han sido:
 - Aumento del 10% al 38% en la participación femenina.
 - Reducción del abandono escolar del 35% al 12% en las zonas piloto.
 - Creación de más de 50 microcooperativas juveniles productivas en agroindustria y energía.
 - Reconocimiento del modelo por parte del Ministerio de Educación como política nacional para zonas rurales.

B. Ghana. Formación profesional inclusiva para personas con discapacidad

- **Mecanismo:** El programa fue concebido para hacer realidad el derecho a la formación profesional de jóvenes con discapacidad, tradicionalmente excluidos por razones estructurales, pedagógicas y sociales. Se trabajó con tres centros de FP técnica que fueron adaptados físicamente (rampas, sanitarios, señalética táctil, transporte accesible), tecnológicamente (lectores de pantalla, materiales en braille, lengua de signos) y metodológicamente.

Se diseñaron itinerarios formativos en electricidad básica, soldadura, mantenimiento de motos, costura, agroindustria ligera y gestión comercial, con materiales accesibles y tutoría especializada. Los docentes recibieron formación en enfoques de aula inclusiva, evaluación adaptada y comunicación no discriminatoria.

Además, se estableció una estrategia de empleo inclusivo con alianzas con cooperativas, microempresas y gremios, acompañando a los egresados en su inserción productiva.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

- **Buena práctica:** Las razones que sustentan la bondad de la medida son:
 - Se trata de una intervención estructural que va más allá del acceso, garantizando condiciones de aprendizaje dignas, sostenibles y efectivas.
 - Participación de las propias personas con discapacidad como actores en el diseño, ejecución y evaluación del programa.
 - Demuestra que la FP puede y debe ser una vía de inclusión socioeconómica en lugar de exclusión silenciosa.
- **Resultados efectivos:** Los efectos de esta medida se tradujeron en:
 - 470 jóvenes con discapacidad accedieron a FP técnica de calidad.
 - Más de 150 docentes capacitados en educación inclusiva.
 - Inserción laboral efectiva en cooperativas inclusivas y microempresas.
 - Introducción del enfoque de discapacidad como indicador de calidad en los sistemas de monitoreo nacionales.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

C. Ruanda. FP sensible al género en sectores tecnológicos

- **Descripción:** Este programa fue diseñado para romper las barreras de género en sectores técnicos de alta demanda como la robótica, energía solar, automatización industrial, diseño asistido por ordenador y ciberseguridad. Las acciones clave incluyeron:
 - Becas específicas para mujeres jóvenes, especialmente de entornos rurales.
 - Campañas nacionales en radio, TV y redes sociales visibilizando mujeres profesionales en sectores STEM.
 - Creación de redes de mentoría intergeneracional entre egresadas y nuevas estudiantes.
 - Desarrollo de planes institucionales de igualdad en 15 centros de FP, incluyendo políticas contra el acoso, comités de género y tutoría docente.

El sector privado fue un socio activo desde el diseño del currículo hasta la contratación: empresas tecnológicas ofrecieron prácticas, formación dual y compromisos de empleo.

- **Buena práctica:** Las bondades de esta medida de cooperación son múltiples
 - Tiene un enfoque multinivel: transforma políticas institucionales, percepción social y trayectorias personales de las mujeres.
 - Introduce el principio de igualdad como parte de la excelencia institucional.
 - Genera un ecosistema favorable a la empleabilidad femenina en sectores de futuro.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

Resultados efectivos: Los efectos directos alcanzado con este proyecto fueron:

- Participación femenina en FP tecnológica incrementada del 18% al 43%.
- Más del 60% de las egresadas insertadas laboralmente en empresas TIC, cooperativas tecnológicas o como emprendedoras.
- Centros participantes con códigos de conducta de género, comités de equidad y actividades de formación docente continua.
- Alto impacto comunicativo: más de 1 millón de personas alcanzadas en campañas.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

A. España. Programa hispanoamericano de igualdad, equidad y accesibilidad en la formación profesional

- **Mecanismo:** Esta medida propone la implementación de un programa estructurado de cooperación bilateral/multilateral entre España y países africanos, con el objetivo de apoyar el desarrollo e implementación de políticas y modelos institucionales de inclusión en la FP. Este programa tendría varias líneas de acción. En primer lugar, la asistencia técnica a ministerios africanos para diseñar marcos normativos con enfoque de género y equidad territorial, crear indicadores de seguimiento de inclusión, elaborar planes nacionales de FP con perspectiva inclusiva. En segundo lugar, se procedería a la formación a equipos directivos y docentes africanos en currículo inclusivo, enfoques de interseccionalidad y diversidad y evaluación formativa adaptada. En tercer lugar, se apoyaría a la generación de materiales inclusivos (lenguas locales, braille, etc.). Se pondría en marcha un paquete de becas de apoyo a los colectivos desfavorecidos como mujeres, jóvenes rurales o con discapacidad. Y finalmente se pondría en marcha proyectos piloto en zonas rurales o periferias urbanas.
- **Fortalezas:** España tiene un marco normativo consolidado en FP y una red de centros de FP con buenas prácticas en accesibilidad, género y diversidad. Cuenta con organismos como la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), la FIIAPP, y entidades como la Fundación Mujeres por África que acumulan experiencia técnica y territorial en esta materia. Todo lo cual le ha dotado de puntos fuertes para el desarrollo de esta medida que se reflejan en un lado en su experiencia en políticas educativas inclusivas y de cohesión territorial. También dispone de centros de formación profesional de referencia en el enfoque de equidad. Además de una participación activa en redes internacionales de cooperación y una amplia experiencia en la colaboración con países africanos en educación y empleo.

5. Inclusión social, género y equidad territorial en la formación profesional (FP) en África

B. Canarias. Escuela Canaria de Formación Profesional Inclusiva para África

- **Mecanismo:** La medida consiste en la creación de un programa estable de cooperación técnica desde Canarias orientado a la formación de formadores africanos en metodologías de inclusión social, género y equidad territorial. Este centro operaría como una escuela mixta (presencial y virtual) de formación pedagógica especializada, aprovechando el conocimiento, experiencia y posicionamiento de Canarias como hub técnico en cooperación Sur-Sur. El programa incluirá:
 - Diseño y ejecución de cursos modulares sobre FP inclusiva.
 - Especialización en ámbitos como el diseño curricular con perspectiva de género, FP en contextos rurales o insulares, accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad y tutoría social y acompañamiento a colectivos vulnerables.
 - Creación de materiales de aprendizaje en multiformato (visual, audio, impreso).
 - Estancias técnicas presenciales de formadores africanos en Canarias.

Con esta medida se espera la creación de una red de formadores africanos expertos en formación profesional inclusiva, mejora de la calidad y acceso a la formación profesional para mujeres y poblaciones vulnerables en países socios.

- **Fortalezas:** Canarias cuenta con una experiencia territorial comparable a muchos contextos africanos (insularidad, baja densidad, dispersión rural). Además, ha implementado proyectos de referencia como Tierra Firme (Senegal), iniciativas de mentoría con enfoque de género y proyectos piloto con aulas digitales móviles. Esto le ha permitido:
 - Tener conocimiento pedagógico adaptado a territorios con dificultad
 - Acumular experiencia en cooperación descentralizada con África Occidental.
 - Organismos especializados en formación y/o cooperación: Tiene Casa África, Universidades canarias, centros de FP integrados.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

La **innovación y la digitalización en la formación profesional en África presentan retos multidimensionales** que van desde la carencia de infraestructuras hasta limitaciones normativas y pedagógicas. **Muchos centros de formación técnica carecen de los elementos básicos para la enseñanza digital**, como ordenadores, acceso estable a internet, suministro eléctrico continuo o plataformas educativas. Esta precariedad limita seriamente el potencial de transformación digital, especialmente en zonas rurales, donde estas carencias se acentúan. Otro problema fundamental es la **falta de capacitación de los formadores**. Muchos docentes no están preparados para utilizar recursos digitales en el aula ni conocen metodologías activas como el aprendizaje híbrido o la gamificación. La formación pedagógica tradicional aún domina, lo que reduce la eficacia de cualquier inversión tecnológica. A nivel curricular, **los marcos nacionales de formación en muchos países africanos aún no integran competencias digitales de forma estructural**. La inclusión de habilidades tecnológicas como la alfabetización digital, la programación, el diseño asistido por ordenador o la instalación de redes es incipiente o inexistente. Esto desvincula la formación profesional de las necesidades reales del mercado laboral moderno. Por último, **persisten fuertes desigualdades de acceso, tanto geográficas como de género**. Las mujeres, los jóvenes con discapacidad y las comunidades rurales tienen menores oportunidades de acceder a una formación digitalizada, lo que reproduce la exclusión social en lugar de combatirla.

Las **actuaciones de cooperación internacional** pueden contribuir de manera decisiva a superar estos desafíos mediante un enfoque integral que combine infraestructura, formación, gobernanza y contenidos. Una línea prioritaria es la **asistencia técnica para el diseño de estrategias nacionales de digitalización de la formación profesional**. Esto implica apoyar a los ministerios en la elaboración de políticas que integren la transformación digital como eje de la FP, incluyendo financiamiento, gobernanza, estándares de calidad y monitoreo.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

Asimismo, es clave la **dotación de equipamiento y conectividad** en centros piloto, priorizando aquellos ubicados en zonas de difícil acceso. Esto debe incluir no solo ordenadores, sino soluciones energéticas como paneles solares, conectividad 3G/4G/5G, y mantenimiento técnico.

Otro pilar es la **formación del profesorado en metodologías digitales**, desde el uso de plataformas hasta la creación de contenidos educativos digitales. Este componente debe ir acompañado de un proceso de actualización curricular que incorpore competencias tecnológicas de forma transversal.

También es esencial apoyar la **producción de contenidos digitales adaptados** a cada contexto. Esto significa crear materiales multiformato en lenguas locales, accesibles a estudiantes con discapacidad y culturalmente pertinentes.

Finalmente, se pueden establecer **plataformas regionales de aprendizaje digital**, que conecten centros, docentes y estudiantes de distintos países, generando sinergias y soluciones compartidas, como ya hace la red UNEVOC o el modelo de Aula Mentor en España.

Dentro de las medidas de cooperación relacionadas con la innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional destacamos tres medidas de buenas prácticas.

A. RUANDA – DIGITAL LEARNING FOR TVET

- **Mecanismo:** El programa "Digital Learning for TVET" fue impulsado por la cooperación alemana en alianza con Rwanda Polytechnic. Su objetivo fue transformar la forma en que se imparte la formación técnica y profesional mediante la integración de tecnologías digitales. Se diseñó e implementó una plataforma nacional de gestión del aprendizaje adaptada al contexto ruandés, se habilitaron laboratorios virtuales y se introdujo un modelo de aprendizaje mixto en cursos técnicos.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

Se realizaron acciones integrales: se digitalizaron contenidos, se fortalecieron las capacidades institucionales y se capacitó a más de 1.200 docentes en metodologías activas, diseño de contenido digital, tutoría virtual y evaluación online. **El programa priorizó también el acceso desde zonas rurales con terminales móviles conectadas y recursos offline.**

- **Buena práctica:** La bondad de la medida se sustenta en
 - Incorpora una transformación sistémica de todo el ecosistema de formación profesional.
 - Enlaza infraestructura, formación docente, gobernanza digital y contenidos.
 - Enfoque sostenible y replicable a escala nacional.
- **Resultados reales obtenidos:**
 - 8 centros de FP digitalizados en infraestructura, currículum y conectividad.
 - Más del 30% de los cursos ofertados ya se imparten de forma híbrida.
 - Mejora significativa de la retención estudiantil y del aprendizaje en áreas técnicas.

B. MARRUECOS – TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Mecanismo:** El programa de modernización digital liderado por la Oficina de Formación Profesional y Promoción del Trabajo (OFPPT), con respaldo financiero y técnico de la Agencia Francesa de Desarrollo, representa una estrategia nacional estructural en la digitalización de la FP. El plan incluyó
 - Infraestructura digital: dotación tecnológica masiva para equipar aulas TIC en más de 600 centros, incluyendo ordenadores, proyectores interactivos, redes inalámbricas y servidores de contenidos.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

- Plataforma nacional de formación virtual: creación del Campus Virtual de la FP, una plataforma e-learning centralizada que ofrece itinerarios formativos digitales en competencias técnicas, transversales y digitales básicas y avanzadas.
- Formación docente y reforma curricular: más de 3.000 instructores fueron formados en enseñanza online, uso de LMS, elaboración de contenidos digitales y estrategias de tutorización remota. Se reformaron decenas de planes de estudio para incluir competencias digitales transversales (uso de herramientas TIC, gestión digital de proyectos, alfabetización informacional, etc.).
- **Buena práctica:** La bondad de la medida reside de un lado en su **enfoque sistémico** ya que no se limitó a intervenciones aisladas, sino que integró estructura, personas y procesos. Además, se estableció una **vinculación directa con el tejido productivo nacional**, especialmente sectores como la logística, el turismo y los servicios administrativos. Además, es una **medida con una alta sostenibilidad institucional**, al haberse implementado desde el organismo público nacional con apoyo técnico internacional, evitando duplicidades y maximizando la apropiación nacional.
- **Resultados reales obtenidos:** Los impactos efectos son
 - Más de 30.000 estudiantes acceden hoy a contenidos digitales y mixtos de formación técnica.
 - Más de 3.000 docentes formados en pedagogía digital.
 - Mejora demostrada de las tasas de permanencia y finalización en cursos online.
 - El Campus Virtual de la FP se consolidó como plataforma de referencia en el norte de África.
 - Creación de alianzas con instituciones europeas y africanas para el reconocimiento mutuo de competencias digitales.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

C. UGANDA – PROYECTO SKILLING UGANDA – E-LEARNING PARA FP RURAL

- **Mecanismo:** Skilling Uganda es una política nacional de reforma del sistema de FP impulsada por el Ministerio de Educación y Deportes con el apoyo de la agencia belga de cooperación Enabel. Una de sus líneas más innovadoras fue el desarrollo de un modelo de FP digital adaptado a zonas rurales y remotas.

El mecanismo se basa en la implementación de centros de aprendizaje comunitario dotados con kits tecnológicos sencillos (tabletas, proyectores, baterías solares) y servidores locales con contenidos precargados. La estrategia priorizó el uso de tecnología de bajo coste y mantenimiento reducido, evitando depender de la conectividad a internet.

Los materiales, desarrollados por expertos locales, incluyen vídeos demostrativos, simulaciones animadas y fichas visuales, todo en lengua local. Los cursos ofrecidos se centraron en habilidades prácticas con alta demanda local: reparación de motocicletas, electricidad básica, agroprocesamiento, costura y microcomercio. Cada comunidad contó con un facilitador capacitado como tutor y guía local, lo que favoreció la apropiación social del proyecto.

- **Buena práctica:** La bondad de la medida se sustenta en 4 pilares fundamentales
 - **Eliminación de las** barreras geográficas y económicas a través de una solución tecnológicamente apropiada.
 - Favorecer el aprendizaje autónomo, flexible y adaptado a contextos locales.
 - Sustentada en la participación comunitaria, lo que mejora la sostenibilidad y replicabilidad.
 - Revalorización del conocimiento práctico y genera vías rápidas hacia el autoempleo.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

- **Resultados reales obtenidos:**

- Más de 12.000 jóvenes formados en áreas rurales marginadas.
- De los participantes, al menos el 40% iniciaron una actividad productiva propia (talleres, comercio local, agricultura transformada).
- El modelo fue replicado por el propio gobierno en otros seis distritos con fondos internos y donantes multilaterales.
- Evaluaciones externas demostraron una mejora significativa en la autoestima, las habilidades digitales básicas y la conexión entre formación y empleo.

Las medidas de cooperación que pueden ser implementadas desde España y Canarias en este ámbito de la formación profesional par África son:

ESPAÑA – PROGRAMA REGIONAL "FP DIGITAL PARA LA EMPLEABILIDAD INCLUSIVA"

- **Mecanismo:** Esta iniciativa plantea una estrategia de cooperación estructural entre España y países africanos para apoyar la digitalización inclusiva del sistema de FP en África. A diferencia de intervenciones puntuales, el programa se concibe como una plataforma de transferencia de conocimiento, tecnología y capacidades institucionales a largo plazo. Está respaldada por entidades como AECID y centros nacionales de excelencia (Tknika, CIFP, Aula Mentor, EducaLab) y se apoya en la experiencia acumulada de España en formación a distancia, innovación educativa y cooperación triangular.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

- El programa se articula en tres ejes complementarios:
 - **Formación de formadores:** Profesores africanos recibirán formación técnica y pedagógica en entornos virtuales y presenciales, impartida por centros de FP españoles especializados en metodologías mixtas y herramientas digitales. Este componente busca profesionalizar el rol docente como motor de innovación.
 - **Transferencia tecnológica y curricular:** A través de la adaptación de plataformas como Aula Mentor, se crearán módulos formativos contextualizados en sectores estratégicos (agricultura digital, energías limpias, logística, servicios). Los contenidos serán adaptados a las realidades lingüísticas y culturales de cada país socio.
 - **Asesoría institucional y normativa:** España ofrecerá asistencia técnica para la definición de marcos de referencia, indicadores de digitalización y estrategias nacionales de FP digital inclusiva. Esto permitirá mejorar la gobernanza del sistema formativo desde un enfoque basado en evidencia.
- **Fortalezas:** España tiene diferentes fortalezas para implantar esta medida con éxito. De un lado, dispone de una red sólida de centros de FP digitalizados, una tradición consolidada de innovación pedagógica (Tknika, INTEF) y experiencia en cooperación regional con África Occidental. A ello se une la participación española en redes internacionales de cooperación en materia formativa como CEDEFOP, ETF y UNESCO-UNEVOC que permite canalizar aprendizajes europeos hacia contextos africanos y finalmente el programa aprovecha sinergias con proyectos previos de Fundación Mujeres por África, RAISA, Aula Mentor y lectorados AECID.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

B. CANARIAS – RED CANARIAS-ÁFRICA PARA LA FP DIGITAL EN ZONAS RURALES

- **Mecanismo:** Esta propuesta parte de la experiencia territorial de Canarias como región ultraperiférica con vínculos estructurales con África Occidental, para implementar un modelo descentralizado de cooperación educativa enfocado en las zonas rurales y periféricas de África. El proyecto se basa en la creación de una red de colaboración técnica entre instituciones canarias (ITC, Universidad de La Laguna, centros de FP, Casa África, PROEXCA) y socios africanos (ministerios de educación, centros rurales, ONGs locales) para desplegar una oferta de formación profesional digital accesible, inclusiva y culturalmente adaptada. Los componentes clave del modelo son:
 - **Aulas digitales móviles:** Unidades tecnológicas portátiles desarrolladas por el Instituto Tecnológico de Canarias (ITC) que funcionan con energía solar, servidores offline y dispositivos precargados con contenidos formativos audiovisuales. Estas aulas permiten llevar FP digital a comunidades sin acceso a internet o infraestructuras convencionales.
 - **Repositorio canario-africano de contenidos digitales:** Producción conjunta de materiales en vídeo, animación y guías prácticas sobre competencias técnicas en sectores estratégicos como turismo sostenible, agricultura inteligente, mantenimiento básico, energías renovables o comercio rural.
 - **Movilidad técnica y mentoría:** Programas de intercambio técnico entre docentes africanos y centros canarios para fortalecer la formación en competencias digitales, tutoría online, creación de recursos educativos y estrategias de inclusión digital.

6. Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías en formación profesional

- **Fortalezas:** Las ventajas que presenta Canarias para convertir esta actuación en una medida exitosa son:
 - Canarias posee experiencia directa en el despliegue de soluciones digitales en entornos rurales e insulares, muy similares a los de muchas regiones africanas.
 - La cercanía geográfica, la afinidad cultural y la cooperación histórica con países como Senegal, Cabo Verde y Mauritania refuerzan la viabilidad del modelo.
 - El proyecto “Tierra Firme” y las experiencias previas del ITC aportan credibilidad, conocimiento técnico y evidencia de impacto en campo.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

Uno de los desafíos más subestimados —pero fundamentales— del sistema de formación profesional en muchos países africanos es la falta de capacidad estructural y técnica para monitorear y evaluar con rigor sus políticas, programas y resultados. Esta debilidad tiene efectos en cascada: reduce la eficiencia del gasto público, impide introducir mejoras basadas en datos y limita la transparencia y la rendición de cuentas.

La primera gran limitación se encuentra en la ausencia de sistemas integrados de información sobre el TVET. En muchos países, los datos se encuentran dispersos entre distintos ministerios (educación, empleo, industria), agencias de cooperación y centros formativos, sin coordinación entre ellos. Esto genera duplicidades, vacíos de información crítica y escasa utilidad para la toma de decisiones. Además, no existen mecanismos interoperables que permitan cruzar datos de oferta formativa, inserción laboral y resultados de aprendizaje.

Otro problema significativo es la débil cultura evaluativa tanto a nivel institucional como local. Las evaluaciones suelen ser vistas como obligaciones externas impuestas por donantes, en lugar de herramientas de aprendizaje interno y mejora continua. Esta visión meramente administrativa limita su impacto transformador.

A ello se suma una escasez generalizada de recursos humanos capacitados en seguimiento y evaluación. Faltan perfiles técnicos con formación en análisis estadístico, construcción de indicadores, uso de herramientas digitales de gestión educativa o evaluación cualitativa de impacto. La carencia de capacidades técnicas limita el alcance, calidad y credibilidad de los procesos de monitoreo.

Finalmente, los escasos datos que se generan no siempre retroalimentan los procesos de planificación o mejora curricular. No hay sistemas consolidados que traduzcan evidencia en decisiones operativas. De este modo, el ciclo de mejora se rompe, y los procesos de evaluación no logran su objetivo transformador.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

Para superar estos obstáculos, la cooperación internacional puede desempeñar un papel clave mediante intervenciones que fortalezcan las capacidades institucionales y técnicas de los países africanos.

En primer lugar, es crucial apoyar la **construcción de sistemas nacionales integrados de información sobre la FP**, que articulen los datos de acceso, permanencia, empleabilidad, calidad de los centros y satisfacción de los empleadores. Estos sistemas deben estar diseñados desde un enfoque de gobernanza abierta y colaboración interinstitucional.

Asimismo, la cooperación puede impulsar **procesos de formación técnica avanzada en monitoreo y evaluación**, dirigidos tanto a funcionarios públicos como a directivos de centros de FP. Esto incluye desde el uso de herramientas digitales de recolección y análisis hasta metodologías de evaluación participativa e investigación aplicada.

Otra actuación clave es el **desarrollo de marcos nacionales de indicadores de calidad**, que permitan evaluar el desempeño del sistema y comparar resultados entre regiones, centros y cohortes. Estos marcos deben alinearse con los estándares regionales definidos por entidades como la AUDA-NEPAD o la CEDEAO, pero adaptarse a los contextos nacionales y subnacionales.

Por último, debe **fomentarse la creación de observatorios nacionales o regionales** de FP, como instancias técnicas independientes que generen informes periódicos, realicen estudios de prospectiva, evalúen el impacto de las reformas y orienten la planificación estratégica. Estos observatorios deben ser sostenibles, participativos y conectados con redes internacionales de conocimiento.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

En este ámbito se han implementado diferentes buenas prácticas en el ámbito de la evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África.

A RUANDA – SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE INFORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

- **Mecanismo:** Ruanda ha puesto en marcha una de las estrategias más ambiciosas de África en relación con el seguimiento y la evaluación de su sistema de formación profesional. Con el respaldo del Banco Mundial y de la Cooperación Técnica Alemana (GIZ), el país diseñó e implementó un Sistema Nacional de Información del Mercado Laboral (LMIS, por sus siglas en inglés), cuya función central es recolectar, analizar y utilizar datos sobre la relación entre el sistema educativo técnico y vocacional y la inserción de los egresados en el mercado laboral.
- Este sistema no solo capta indicadores convencionales como tasas de graduación y empleabilidad, sino que también incorpora información cualitativa sobre la adecuación entre la formación recibida y las necesidades reales del mercado, el tipo de empleo accedido (formal/informal), la evolución salarial, y el grado de satisfacción tanto de los egresados como de los empleadores. Además, se diseñó una plataforma digital interoperable que integra los datos de todos los centros públicos y privados de formación profesional del país.
- Cada centro tiene asignada la responsabilidad de ingresar datos actualizados sobre su alumnado, y existen protocolos nacionales de validación, consolidación y análisis de la información. Asimismo, se han desarrollado herramientas de seguimiento longitudinal para rastrear la trayectoria de los egresados varios años después de su titulación. Los resultados son accesibles mediante informes públicos anuales, dashboards interactivos, y espacios de retroalimentación con empleadores.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

- **Buena práctica:** El caso de Ruanda se considera una buena práctica por su carácter estructural, estratégico y sistémico. No se trata de una herramienta experimental o limitada a una región piloto, sino de una política nacional plenamente integrada en el funcionamiento del sistema de formación técnica y profesional. Destaca también por su gobernanza intersectorial, en la que participan el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Educación Técnica y Vocacional y asociaciones empresariales. Su diseño ha permitido alinear las decisiones curriculares con la demanda laboral en tiempo real, corregir rápidamente desequilibrios formativos y priorizar las inversiones públicas en sectores con alto potencial de empleabilidad. Además, su transparencia y apertura han fomentado la confianza del sector privado y de la ciudadanía en el sistema educativo.
- **Resultados efectivos obtenidos:** El mercado laboral ha generado resultados medibles y sostenidos. La tasa de inserción laboral de los egresados de FP aumentó en más de un 10% en cuatro años, especialmente en sectores como la construcción, el agroprocesamiento y las tecnologías de la información. Más de 120 programas de formación han sido ajustados o rediseñados gracias a la evidencia generada. Las decisiones de inversión pública en FP se fundamentan ahora en datos objetivos, y el sistema se ha convertido en una referencia para países vecinos como Uganda y Burundi. Además, el modelo ha sido reconocido por el Banco Mundial como ejemplo de uso eficaz de la evidencia para el diseño de políticas públicas.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

C. ETIOPÍA – PLATAFORMA NACIONAL DE INDICADORES DE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Mecanismo:** Etiopía, en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Fundación Europea de Formación (ETF), ha desarrollado un marco nacional para el monitoreo y la evaluación del sistema de formación profesional, con base en un conjunto de indicadores clave que abarcan desde la calidad del aprendizaje hasta los resultados de empleabilidad y satisfacción de los usuarios.

El sistema se despliega a través de una plataforma digital nacional en la que cada centro de formación profesional (tanto público como privado) reporta de forma periódica su desempeño. Los datos incluyen tasas de inscripción, finalización y abandono; niveles de aprendizaje medidos por pruebas estandarizadas; evaluaciones de los empleadores sobre los egresados; calidad de la infraestructura; y formación continua del profesorado.

El marco de indicadores está estructurado en torno a cinco ejes: acceso equitativo, calidad del proceso formativo, pertinencia laboral, gestión institucional y resultados sociales. Cada eje tiene asociados indicadores cualitativos y cuantitativos, con desagregación por sexo, región y modalidad formativa. Además, se ha diseñado un sistema de validación en tres niveles: centro, región y nivel nacional, lo que permite mejorar la calidad de los datos y asegurar su coherencia para la toma de decisiones.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

C. ETIOPÍA – PLATAFORMA NACIONAL DE INDICADORES DE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Buena práctica:** El caso de Etiopía es especialmente relevante por su capacidad para descentralizar la evaluación sin perder cohesión nacional. Las regiones tienen autonomía para adaptar algunos indicadores a sus realidades, pero siguen un marco común que asegura la comparabilidad. Además, la integración de mecanismos de autoevaluación ha fortalecido la cultura interna de mejora de los centros de formación, permitiéndoles identificar sus debilidades y plantear planes de mejora concretos. Otro elemento innovador es el vínculo entre los resultados evaluativos y la asignación de recursos: los centros con mejor desempeño reciben incentivos, y los que muestran carencias reciben asistencia técnica específica. Esto ha transformado la evaluación en una herramienta real de gestión.
- **Resultados efectivos obtenidos:** Desde la implementación del sistema, se ha registrado una mejora sustancial en las tasas de finalización, especialmente entre mujeres y jóvenes en zonas rurales. Los centros que aplican el monitoreo activo han mejorado su gestión interna, han logrado retener al profesorado cualificado y han optimizado el uso de recursos. A nivel ministerial, los informes generados se han incorporado como fuente principal en los procesos de planificación presupuestaria y diseño curricular, y el modelo ha sido presentado en foros regionales como referencia para África Oriental.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

Las medidas de cooperación que pueden implementar desde España y Canarias par la mejora del sistema de formación profesional para su evaluación , monitoreo e impactos:

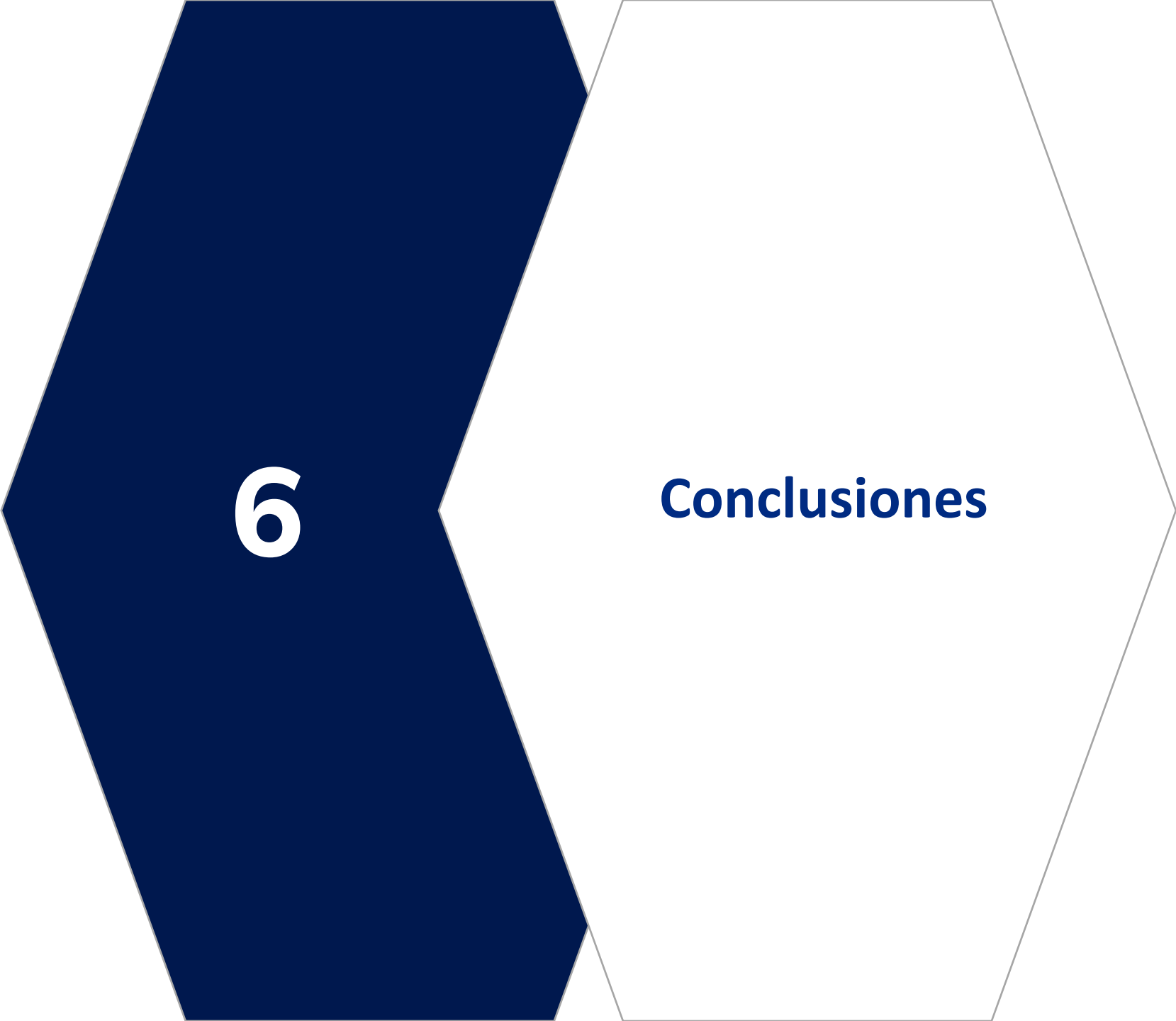
A. ESPAÑA – OBSERVATORIO IBEROAFRICANO DE FP Y EMPLEABILIDAD

- **Mecanismo:** La propuesta consiste en crear un Observatorio Iberoaficano de Formación Profesional y Empleabilidad, que funcione como una plataforma técnica multilateral al servicio de los países africanos y sus socios europeos. Su objetivo sería recopilar, analizar y comparar información estratégica sobre la calidad, pertinencia y resultados del sistema de formación profesional, con foco en África Occidental. El observatorio integraría encuestas de egresados, estudios sectoriales, informes de inserción laboral, diagnósticos territoriales y evaluaciones de programas, permitiendo la construcción de líneas de base e indicadores regionales comunes. Contaría con el liderazgo técnico del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Instituto de Formación Profesional de Innovación del País Vasco (Tknika), en articulación con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Fundación Carolina.
- **Fortalezas:** España tiene un ecosistema consolidado de evaluación educativa y políticas de empleo que combina experiencia institucional, conocimiento técnico y herramientas tecnológicas. Además, mantiene relaciones diplomáticas y cooperación educativa de larga data con los países del África Occidental, y participa activamente en redes internacionales como el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). La existencia de plataformas como el Aula Mentor o los observatorios sectoriales del Ministerio de Educación son activos transferibles y adaptables.

7 . Evaluación, monitoreo e impacto de la formación profesional en África

B. CANARIAS. PLATAFORMA CANARIA-AFRICANA DE EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Mecanismo:** Esta medida propone crear una plataforma de evaluación participativa del TVET enfocada en entornos rurales, insulares y periféricos de África Occidental, donde la recopilación de datos estadísticos es más limitada pero donde la información local cualitativa es clave. El modelo combina metodologías participativas y tecnología de bajo coste para recopilar datos a través de dispositivos móviles, encuestas por SMS, entrevistas comunitarias y grupos focales, con participación activa de estudiantes, familias, docentes y líderes locales. La iniciativa estaría liderada por el Gobierno de Canarias en alianza con instituciones como el Instituto Tecnológico de Canarias (ITC), la Universidad de La Laguna, Casa África y centros de formación profesional canarios con experiencia internacional. Se desarrollaría con socios africanos mediante memorandos de entendimiento y mecanismos de cogestión.
- **Fortalezas:** Canarias reúne condiciones geográficas, culturales y técnicas que la posicionan como socio natural para África Occidental. Su experiencia en cooperación educativa en Senegal, Mauritania, Cabo Verde y Guinea-Bissau, su conocimiento de contextos insulares, y su trayectoria en innovación social y digitalización rural aportan credibilidad y capacidad de ejecución. Además, sus instituciones ya han implementado proyectos exitosos como Tierra Firme y las Aulas Digitales Móviles.



6

Conclusiones

Realidades y desafíos estructurales de África. La formación como pilar estratégico en la cooperación con África

- África enfrenta una **situación estructural compleja y multifacética**, marcada por inestabilidad política (con 12 golpes de Estado entre 2020 y 2022), crisis específicas como las de Sudán o Túnez, aumento de la violencia y protestas juveniles ante la falta de progreso y oportunidades, lo que refuerza la urgencia de intervenciones estructurales orientadas al desarrollo. A ello se añade la inestabilidad económica (dependencia de recursos, volatilidad de precios, desigualdad fiscal y flujos ilícitos) junto con una profunda inseguridad alimentaria exacerbada por los eventos globales.
- La **inseguridad alimentaria**, agravada por la pandemia y la guerra de Ucrania, afecta a millones de personas, con una fuerte dependencia de importaciones de trigo, fertilizantes y otros insumos agrícolas. Para mitigar este riesgo, África necesita diversificación productiva, formación agrícola, tecnológica y capacidades para la resiliencia local.
- **África es uno de los continentes más vulnerables al cambio climático**, a pesar de ser el continente con menor responsabilidad de las emisiones. Iniciativas como la Gran Muralla Verde dependen del fortalecimiento de capacidades locales, lo que implica inversión educativa y formativa.
- La región sufre una **desigualdad fiscal global y flujos financieros ilícitos**, mientras que el acuerdo internacional del 15 % sobre impuestos mínimos a multinacionales no beneficiará equitativamente a África. Reforzar la gobernanza y la capacidad técnica fiscal requiere capital humano especializado y políticas educativas sólidas.

Realidades y desafíos estructurales de África. La formación como pilar estratégico en la cooperación con África

- A pesar de los desafíos, **África cuenta con recursos estratégicos de alto valor en el contexto de la transición energética**, como el 80 % del platino, el 77 % del cobalto y más del 60 % de las tierras cultivables sin explotar, así como **un enorme potencial en energías renovables y economía azul**, cuya explotación sostenible requiere formación técnica especializada y control sobre las cadenas de valor.
- La **juventud africana**, con una población proyectada a 2.500 millones en 2050, **representa tanto un reto como una oportunidad**. Invertir en salud, educación y formación profesional puede traducirse en ganancias económicas, mientras que la diáspora y las remesas constituyen una fuente clave de financiación innovadora.
- La **reconfiguración geopolítica global sitúa a África en el centro de una nueva competencia estratégica**, con una fuerte presencia de China, Rusia, Turquía y otros actores. Frente a ellos, **la UE promueve un modelo de cooperación** basado en valores democráticos, gobernanza y desarrollo humano. La educación y la FP son el instrumento que permite a Europa diferenciarse.
- Las **relaciones África-Europa han pasado de una dinámica colonial y de ayuda asimétrica a una asociación estratégica aún desigual**, con hitos como el Acuerdo de Cotonú, la Estrategia Conjunta África-UE (2007), y el nuevo Acuerdo Post-Cotonú (2023), **que incorpora la educación como uno de los seis pilares estratégicos de cooperación**.
- La **formación profesional (TVET) ha sido revalorizada por la UE como herramienta geopolítica clave**, útil para abordar las causas profundas de la migración, impulsar el crecimiento económico sostenible, contrarrestar la influencia de actores rivales y fortalecer una asociación basada en intereses compartidos y beneficios mutuos.
- La **transición energética global**, si no se gestiona adecuadamente, **amenaza los ingresos fiscales de muchos países africanos, especialmente aquellos dependientes de combustibles fósiles**, lo que puede afectar servicios básicos como salud o educación. La formación profesional en sectores verdes es clave para afrontar este cambio sin destruir empleo.

Realidades y desafíos estructurales de África. La formación como pilar estratégico en la cooperación con África

- La **UE prioriza la TVET para formar una fuerza laboral cualificada**, fomentar las PYMES, impulsar empleos verdes, apoyar la transición digital, y mejorar la inserción laboral de jóvenes y mujeres. Todo ello se enmarca en programas como Erasmus+, Global Gateway, Intra-Africa Mobility, ACQF II (Marco Continental Africano de Cualificaciones (fase II)) o CapED (Programa de Desarrollo de Capacidades para la Educación).
- **España, por primera vez, adopta una visión estratégica panafricana en su política exterior**, ampliando su acción más allá del África Subsahariana hacia regiones clave como el Norte de África y África Occidental. **En este marco, la educación y la formación profesional son instrumentos de cooperación, como de prevención, estabilidad y proyección estratégica nacional.**
- España plantea su cooperación en formación profesional con África como una herramienta para:
 - **Generar oportunidades y empleo joven** como alternativa a la migración irregular o la radicalización.
 - **Formar talento local** que impulse la productividad y reduzca el desajuste entre educación y mercado.
 - **Tejer redes de conocimiento e intereses** entre instituciones africanas y españolas.
 - **Fortalecer la presencia cultural y lingüística a través del español** y su infraestructura educativa (Instituto Cervantes, lectorados, misiones académicas).
- En este contexto, **Canarias representa un enclave privilegiado para liderar una cooperación descentralizada, eficaz y de proximidad con África.** Su **ubicación estratégica**, sus vínculos históricos, su **experiencia en formación profesional**, y su **creciente posicionamiento institucional, cultural y económico**, permiten que actúe como puente natural entre Europa y África.
- La **acción exterior de Canarias puede desempeñar un papel pionero en el desarrollo de proyectos piloto de FP** gracias a sus centros de excelencia, intercambios técnicos y transferencia de conocimientos, especialmente con países de su entorno inmediato como Mauritania, Senegal o Cabo Verde, consolidando una alianza territorial que potencie los intereses compartidos.

Situación demográfica, económica, educativa y laboral

- La **juventud es el rasgo demográfico dominante** en los ocho países analizados, con pirámides poblacionales expansivas y una elevada proporción de menores de 25 años. Este potencial demográfico exige políticas formativas urgentes para evitar el colapso de los mercados laborales y la exclusión estructural de una generación sin oportunidades.
- Las **tasas de fecundidad siguen siendo elevadas** en la mayoría de los países (superiores a 3 hijos por mujer), salvo en Marruecos y Cabo Verde, donde ya se perciben indicios de transición demográfica. A pesar del crecimiento poblacional, la mayoría de los países experimentan migración neta negativa a excepción de Costa de Marfil, reflejando procesos estructurales de expulsión de población.
- El **sector servicios es el principal motor económico** en la mayoría de los países analizados, representando la mayor parte del PIB. Cabo Verde destaca con el 72% de su PIB proveniente de los servicios, seguido por Marruecos (59,39%) y Gambia (58,5%). **Guinea-Bissau es una excepción**, con una fuerte dependencia del sector primario (agricultura), que aporta el 44% de su PIB.
- En cuanto al crecimiento económico, todos los países muestran **tasas de crecimiento del PIB positivas**, con Senegal destacando con un 6,9%.
- Mientras su **PIB per cápita son bajos o medios**, con niveles dispares de pobreza. La economía se concentra en el sector servicios (especialmente en Cabo Verde y Marruecos), seguido de la industria y la agricultura, aunque esta última sigue siendo clave en términos de empleo y subempleo. La **pobreza sigue afectando a grandes sectores de la población**, con tasas especialmente altas en Mauritania (31,8%) y Costa de Marfil (20,9%).
- El **nivel educativo de la población sigue siendo bajo**, con un peso dominante de la formación inferior al nivel básico, especialmente entre las mujeres y generaciones mayores. Sin embargo, **se detecta una mejora progresiva del nivel educativo en las generaciones jóvenes**, en particular en Cabo Verde, Marruecos y Ghana.

Situación demográfica, económica, educativa y laboral

- La **desigualdad educativa por género es una constante**, con las mujeres sistemáticamente más rezagadas en todos los niveles, tanto en acceso como en logro. Esta brecha limita su inserción laboral y amplifica su vulnerabilidad social.
- El mercado laboral se caracteriza por **bajas tasas de participación y ocupación femenina**, reflejando profundas desigualdades de género en el acceso al empleo. En países como Marruecos y Mauritania, **menos del 30% de las mujeres participan en el mercado de trabajo**, mientras que en Senegal y Cabo Verde la brecha también es significativa.
- La **juventud presenta las mayores tasas de desempleo e inactividad**, especialmente alarmantes en Marruecos (desempleo del 36,7% entre jóvenes), Cabo Verde (paro juvenil del 50,4%) y Mauritania (22,8%). Esta situación requiere acciones formativas urgentes para evitar una generación excluida del mercado laboral.
- **Tasas de paro nacional que ocultan desafíos**. Aunque algunos países muestran tasas de paro nacional relativamente bajas (Senegal, Costa de Marfil, Ghana, Guinea-Bissau), estas cifras a menudo enmascaran problemas subyacentes de subempleo y una alta inactividad en la fuerza laboral.
- El **subempleo y la informalidad son fenómenos transversales**. En países como Cabo Verde, el subempleo afecta al 12,7% de la población ocupada, con incidencia más alta entre los jóvenes (71,2%) y las mujeres. En Costa de Marfil y Mauritania, también se observan tasas altas de informalidad y pobreza laboral, incluso entre personas con cierto nivel educativo.
- En conjunto, estos 8 países muestran **retos comunes en términos de desigualdad, acceso a educación y empleo digno**, pero también **tendencias positivas** como el crecimiento del PIB, mejoras educativas entre jóvenes y avances en alfabetización en países como Cabo Verde (91%).

Situación de la formación profesional en África

El **sistema de formación profesional**, también conocido como Educación y Formación Técnica y Profesional, es de suma importancia para el **desarrollo socioeconómico de África**, buscando capacitar a jóvenes y trabajadores cualificados. Su objetivo principal es **dotar de conocimientos y habilidades** prácticas o técnicas y profesionales para satisfacer las necesidades del mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los individuos. La EFTP (o TVET con siglas en inglés) abarca la **formación inicial y continua**, incluyendo el aprendizaje basado en el trabajo y **aprendizajes tradicionales/informales**, y promueve el **aprendizaje a lo largo** de la vida.

1. Amenazas del sistema de formación profesional

- La **erosión de la buena gobernanza y la corrupción** debilitan las instituciones estatales. En Guinea-Bissau, la inestabilidad política y la debilidad institucional son una limitación principal para el desarrollo de políticas educativas, incluyendo la FP.
- **Inequidad y marginalización:** La digitalización podría exacerbar las brechas digitales existentes, excluyendo a grupos marginados. En Cabo Verde, la pandemia reveló una capacidad limitada para el aprendizaje en línea debido a problemas de conectividad y conocimiento de los profesores.
- **Impacto de crisis y conflictos:** Los conflictos, desastres climáticos y crisis sanitarias afectan gravemente la continuidad de la educación y el empleo. La pandemia de COVID-19 y la guerra en Ucrania han intensificado la inseguridad alimentaria y la inestabilidad económica en muchos países africanos, lo que impacta indirectamente en la educación y el empleo.
- **Rigidez institucional:** La inercia de los sistemas administrativos en general y de los sistemas educativos, en particular, junto a la resistencia al cambio dificultan la adaptación a nuevas demandas. En Costa de Marfil, la inestabilidad institucional debido a los frecuentes cambios ministeriales ha sido un desafío persistente en el sector de la FP.

- **Falta de alineación económica más amplia:** Si el desarrollo económico no genera suficientes empleos de calidad, la FP por sí sola no puede resolver el problema del desempleo. A pesar de los esfuerzos en FP, la alta tasa de paro juvenil en Marruecos (36,7% para 15-24 años) y en Cabo Verde (50,4% para 15-24 años) resalta este desafío macroeconómico.
- **Competencia de otras esferas educativas:** La FP puede ser vista como una formación de segundo nivel en el sistema educativo, con un enfoque principal en la educación superior. La baja matriculación en programas de FP en comparación con la educación secundaria general en países como Cabo Verde (5,71% en 2018) y Senegal (solo 5% de estudiantes de secundaria) lo ratifica.

2. Oportunidades del sistema de formación profesional de África

- **Cuarta Revolución Industrial (4IR) y digitalización:** La adopción de tecnologías emergentes puede transformar el mercado laboral y la FP, creando nuevas oportunidades de empleo. La UE y la OIT colaboran en la digitalización de los sistemas de FP en África. Canarias busca posicionarse como un "sandbox digital" y "hub tecnológico" para startups africanas.
- **Aprendizaje a lo largo de la vida y mejora de habilidades:** La necesidad de recapacitación y mejora de habilidades es crucial para prevenir desajustes. La FP en Marruecos abarca la formación inicial y continua, y promueve oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida.
- **Asociaciones público-privadas:** La colaboración entre gobiernos, el sector privado y otras organizaciones puede fortalecer los sistemas de FP. En Senegal, la gobernanza de la FP es una responsabilidad compartida, con un Fondo para la Formación Profesional y Técnica que tiene un consejo de administración tripartito presidido por el sector privado. En Ghana, se han establecido organismos de habilidades sectoriales para fortalecer los vínculos entre la industria y el sistema de formación.

- **Reconocimiento mutuo de cualificaciones:** El desarrollo de acuerdos para el reconocimiento mutuo de cualificaciones podría facilitar la movilidad laboral. La UE apoya el desarrollo de marcos de cualificaciones como el Marco de Cualificaciones Continental Africano (ACQF II) para facilitar la comparabilidad y el reconocimiento mutuo.
- **Crecimiento del sector servicios científicos y técnicos:** Este sector ofrece una amplia gama de actividades y profesionales, un costo bajo para iniciar negocios y está a la vanguardia de la revolución de las TIC y 4IR.
- **Atención a la economía informal:** Es una gran oportunidad integrar las necesidades de desarrollo de habilidades del sector informal en los sistemas formales de FP. Gambia reconoce la formación informal en su Marco Nacional de Cualificaciones, con potencial para vías hacia el empleo formal.
- **Innovaciones en la entrega:** El aprendizaje combinado y el uso de tecnologías tienen un gran potencial para la transformación de la FP. El programa "Learn Africa Canarias" ofrece formación online a mujeres africanas, y la Universidad Virtual y Electrónica Panafricana (PAVEU) recibe apoyo para aumentar el acceso a la educación terciaria a través de tecnología. En Ghana, el sistema de formación por aprendizaje colaborativo combina el aprendizaje en el lugar de trabajo con cursos estructurados.

3. Debilidades del sistema de formación profesional de África

- **Percepción pública negativa y estigma:** La FP tradicionalmente no ha sido muy valorada en la sociedad, lo que limita su atractivo para los jóvenes. En Marruecos, la preferencia por la formación residencial sugiere que muchos estudiantes buscan la FP como un trampolín hacia la educación superior, en lugar de verla como un fin en sí misma para el mercado laboral.

- **Infraestructura y currículos obsoletos:** Muchos centros carecen de equipamiento moderno y sus planes de estudio no están actualizados con las necesidades del mercado laboral. En Marruecos, los centros públicos sufren de equipos e instalaciones anticuadas y escasez de material didáctico. En Senegal, los cursos suelen ser obsoletos y el equipo escaso o anticuado, y en Ghana, los talleres están mal equipados y los currículos desactualizados.
- **Insuficiencia de personal cualificado:** Existe una falta de formadores competentes con experiencia industrial reciente y relevante. En Marruecos, los formadores suelen ser recién graduados sin una capacitación adecuada para la enseñanza. En Mauritania, se necesita fortalecer las capacidades técnicas y pedagógicas de los formadores. En Senegal, persisten desafíos como la falta de conocimiento y experiencia en la industria por parte de los formadores. En Cabo Verde, la calidad educativa es baja debido a profesores insuficientemente capacitados y la falta de formación continua. En Guinea-Bissau, hay escasez de docentes cualificados, con un porcentaje significativo de profesores sin cualificaciones formales en algunas regiones.
- **Desajuste de habilidades:** La oferta de habilidades a menudo no se alinea con la demanda del mercado laboral, contribuyendo al desempleo juvenil. En Mauritania, la desalineación entre la oferta de formación y las necesidades del mercado laboral es un desafío significativo. En Costa de Marfil, hay un marcado contraste entre la concentración de matriculaciones en sectores terciarios (72,5%) y la realidad del mercado laboral, donde la agricultura concentra casi el 50% de los empleos. En Guinea-Bissau, la oferta de trabajadores capacitados está desalineada con los sectores que los demandan.
- **Falta de autonomía y mentalidad innovadora:** La centralización y una cultura jerárquica pueden inhibir el espíritu emprendedor y la innovación. En Marruecos, si bien existe un agente principal, el sistema se caracteriza por la diversidad de actores orientados por el departamento ministerial, y la implicación del sector privado es a menudo ad hoc.

- **Monitoreo y evaluación deficientes:** Los mecanismos de seguimiento y evaluación son escasos, lo que lleva a la falta de datos fiables y estudios de impacto. En Mauritania, la medición de los costos unitarios y la eficiencia presupuestaria son difíciles por la contabilidad actual. En Senegal, la débil implementación de la gestión orientada a resultados y la falta de datos fiables obstaculizan la toma de decisiones. En Cabo Verde, no hay acceso a información sobre el rendimiento del sector y las decisiones no se basan en resultados. En Ghana, la ausencia de datos completos sobre costos y resultados de empleabilidad dificulta la toma de decisiones.
- **Financiación insuficiente:** Los gobiernos africanos generalmente invierten menos en educación de lo recomendado, limitando la expansión y mejora de la FP. En Mauritania, la inversión pública en educación ha sido históricamente baja (1,9% del PIB en 2020), por debajo de las recomendaciones de la UNESCO. En Cabo Verde, las finanzas públicas son frágiles, con un alto nivel de deuda que limita el espacio fiscal para invertir en capital humano. En Costa de Marfil, el desembolso estatal es bajo y desequilibrado (7,14% del presupuesto de educación a la FP), con la mayor parte destinada a salarios. En Gambia, el gasto público en educación (2,4% del PIB en 2018) está muy por debajo de las necesidades. En Ghana, la FP está crónicamente subfinanciada. En Guinea-Bissau, el presupuesto de educación es muy bajo (menos del 2% del PIB) y casi enteramente absorbido por los salarios.
- **Dependencia de la educación formal y el sector informal desatendido:** Hay un énfasis excesivo en las cualificaciones formales, ignorando las necesidades de desarrollo de habilidades del vasto sector informal, que representa hasta el 86% del empleo en África subsahariana. En Senegal, el modo de formación con las empresas se limita al sector formal, y las estrategias para movilizar el potencial del sector informal no están desarrolladas. En Mauritania, actualmente no hay un sistema establecido para el reconocimiento oficial de las habilidades adquiridas de manera informal. En Costa de Marfil, las habilidades adquiridas de manera no formal no están certificadas a nivel nacional. En Ghana, aunque la modalidad informal es predominante y la más accesible, carece de estándares comunes y certificación. En Guinea-Bissau, el gran sector informal representa una barrera para la movilización de recursos internos y el predominio de la formación informal es notorio.

- **Fuga de cerebros:** La falta de oportunidades de trabajo decente para la fuerza laboral cualificada lleva a la emigración. Aunque no se detalla específicamente cómo afecta a la FP, la migración neta negativa en países como Marruecos, Mauritania, Senegal, Cabo Verde, Gambia, Ghana y Guinea-Bissau sugiere una pérdida de capital humano.
- **Desafíos específicos para grupos vulnerables:** Baja participación de mujeres en áreas STEM y necesidad de abordar las necesidades de migrantes y personas con discapacidad. En Marruecos, las mujeres representan poco más de un tercio de los matriculados en formación profesional. En Senegal, aunque la participación femenina en la FP es mayor en general (54.25% en 2015), existen disparidades significativas por oficio, con menor presencia de mujeres en áreas de construcción o automoción. En Costa de Marfil, a pesar de la paridad en la matriculación total (49% mujeres), la presencia femenina es baja en los sectores agrícola (8,6%) e industrial (18,3%). En Guinea-Bissau, las mujeres tienen menos probabilidades de matricularse en FP.

4. Fortalezas del sistema de formación profesional de África

- **Liderazgo político y visión estratégica:** La Unión Africana ha formulado una estrategia continental de TVET con una visión clara de impulsar la prosperidad y el desarrollo sostenible. Las reformas en países como Ghana, iniciadas en 2017, buscan abordar la fragmentación histórica de la FP y asegurar una mejor coordinación y calidad. España y Canarias también han adoptado estrategias integrales para la cooperación en FP con África.
- **Marco de colaboración existente:** Existen asociaciones con diversas organizaciones internacionales (UNESCO, AUDA-NEPAD, GIZ, OIT, etc.) que apoyan la transformación digital y el desarrollo de habilidades. Muchos países, como Mauritania, Gambia, Ghana y Guinea-Bissau, reciben apoyo financiero y técnico significativo de socios para el desarrollo y organismos internacionales.

- **Gran población juvenil:** África tiene una población juvenil en gran crecimiento, lo que representa un inmenso potencial de crecimiento económico y desarrollo si se equipa con las habilidades adecuadas. Países como Marruecos, Mauritania, Senegal, Costa de Marfil, Gambia, y Ghana muestran estructuras poblacionales jóvenes y expansivas.
- **Potencial de empleabilidad y resolución de desajustes:** La TVET está bien posicionada para responder a los desafíos de habilidades técnicas de la industria y puede facilitar la transición de la educación al empleo. Las iniciativas en Senegal para crear centros sectoriales y redes sectoriales con un modelo público-privado y currículos basados en competencias buscan mejorar esta alineación.
- **Centros de especialización:** La existencia de centros de especialización puede servir como puente entre las universidades y otros actores de innovación. Cabo Verde cuenta con escuelas especializadas como la Escuela de Hostelería y Turismo y el Centro de Energías Renovables y Mantenimiento Industrial.
- **Reconocimiento de aprendizaje previo:** Los sistemas de TVET tienen la capacidad de reconocer y acreditar habilidades adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal. Cabo Verde cuenta con un sistema denominado de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias. Gambia ha implementado un Marco Nacional de Cualificaciones que reconoce el aprendizaje formal, no formal e informal. Costa de Marfil está desarrollando un Marco Nacional de Cualificaciones que incluirá el reconocimiento del aprendizaje previo e informal

- **Gran población juvenil:** África tiene una población juvenil en gran crecimiento, lo que representa un inmenso potencial de crecimiento económico y desarrollo si se equipa con las habilidades adecuadas. Países como Marruecos, Mauritania, Senegal, Costa de Marfil, Gambia, y Ghana muestran estructuras poblacionales jóvenes y expansivas.
- **Potencial de empleabilidad y resolución de desajustes:** La TVET está bien posicionada para responder a los desafíos de habilidades técnicas de la industria y puede facilitar la transición de la educación al empleo. Las iniciativas en Senegal para crear centros sectoriales y redes sectoriales con un modelo público-privado y currículos basados en competencias buscan mejorar esta alineación.
- **Centros de especialización:** La existencia de centros de especialización puede servir como puente entre las universidades y otros actores de innovación. Cabo Verde cuenta con escuelas especializadas como la Escuela de Hostelería y Turismo y el Centro de Energías Renovables y Mantenimiento Industrial.
- **Reconocimiento de aprendizaje previo:** Los sistemas de TVET tienen la capacidad de reconocer y acreditar habilidades adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal. Cabo Verde cuenta con un sistema denominado de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias. Gambia ha implementado un Marco Nacional de Cualificaciones que reconoce el aprendizaje formal, no formal e informal. Costa de Marfil está desarrollando un Marco Nacional de Cualificaciones que incluirá el reconocimiento del aprendizaje previo e informal

Desajuste entre la formación y el mercado laboral

- **Predominio de bajos niveles educativos en la fuerza laboral:** En la mayoría de los países (Marruecos, Mauritania, Senegal, Costa de Marfil, Gambia, Ghana y Guinea Bissau), la gran mayoría de la población en edad de trabajar, la población activa y los ocupados tienen un nivel educativo bajo o inferior al básico. Esto sugiere que las economías de estos países cuentan principalmente con mano de obra poca cualificación formal. Un caso paradigmático es Guinea Bissau, el 86,3% de la población en edad de trabajar tiene un nivel o inferior al básico. También destaca Costa de Marfil, la formación igual o inferior a la básica representa el 87,55% de los ocupados. La excepción notable lo constituye Cabo Verde donde el 90% de su población en edad de trabajar tiene al menos estudios básicos, y el 45,6% posee un nivel educativo intermedio, con un 11,7% en el nivel avanzado
- **La mayoría de las personas ocupadas tiene niveles educativos bajos:** En todos los países analizados, los trabajadores con menor cualificación ocupan la mayoría de los puestos laborales, lo que indica que el mercado absorbe sobre todo empleo no cualificado o semi-cualificado, y que la FP y la educación formal no garantizan inserción en empleos estables ni formales. En Mauritania, el 77% de los ocupados tiene menos que educación básica. En Senegal, el 59,7% de la población ocupada tiene una formación inferior al nivel básico. En Costa de Marfil, el 87,5% de los ocupados tiene nivel básico o inferior.
- **Desajuste entre la formación superior y las oportunidades laborales:** Una tendencia recurrente y significativa en varios países es que los individuos con niveles educativos superiores (intermedio o avanzado) enfrentan tasas de desempleo comparativamente altas, lo que sugiere un desajuste entre la oferta de habilidades y la demanda del mercado laboral, o una saturación en ciertas profesiones cualificadas. En Marruecos, la tasa de paro es mayor entre los titulados superiores (25,7% en 2024) frente a un 5% entre personas sin estudios. En Ghana, Cabo Verde, Gambia y Senegal, se observa una proporción significativa de desempleados con nivel intermedio y avanzado, superior a su peso en la población ocupada.

Desajuste entre la formación y el mercado laboral

- **Concentración del desempleo en niveles básicos e intermedios:** Además del desajuste en niveles superiores, en varios países (Senegal, Cabo Verde, Gambia, Ghana, Guinea Bissau), una parte significativa del desempleo se concentra en las poblaciones con formación básica e intermedia. Esto podría indicar que, incluso con una formación fundamental o de nivel medio, la inserción laboral sigue siendo un desafío. Así en Senegal, el 43,5% de los parados tiene un nivel básico, mientras en Cabo Verde el desempleo se concentra mayormente en los niveles educativo intermedio (55,7%) y básico (33,32%).

En conclusión, el desajuste entre formación y empleo en estos ocho países africanos no es coyuntural, sino estructural: mientras las personas más cualificadas enfrentan mayores tasas de desempleo, el empleo se concentra en sectores de baja productividad que requieren escasa formación. La formación profesional debe redefinirse no solo como vía educativa, sino como estrategia de transformación productiva real, ligada a sectores dinámicos, planificación económica y empleabilidad efectiva.

Obstáculos de inserción laboral por edad

- **El desempleo juvenil es un fenómeno prevalente y desproporcionadamente alto, impactando con mayor severidad a los jóvenes con nivel educativo superior.** En la mayoría de los países analizados, los jóvenes (especialmente el grupo de 15 a 24 años) presentan tasas de paro significativamente superiores a las de la población adulta. En Marruecos, la brecha de desempleo entre jóvenes y la media nacional ha aumentado considerablemente, pasando de 10,2 puntos porcentuales en 2014 a 23,4 puntos porcentuales en 2024. **Esta alta tasa de desempleo juvenil es particularmente acentuada en los niveles educativos intermedio y avanzado en casi todos los países.** En Cabo Verde, la tasa de paro juvenil con formación avanzada es del 85,28% frente al 6,03% en adultos, una diferencia extremadamente acentuada. En Costa de Marfil, la tasa de paro juvenil con nivel avanzado se dispara al 43,0%, lo que es más de cinco veces la tasa de los adultos con la misma cualificación (8,5%). Esta situación sugiere una clara desconexión entre la formación ofrecida y las demandas del mercado laboral para los jóvenes cualificados. En Gambia, las tasas de paro para jóvenes con nivel intermedio (18,6%) y avanzado (17,5%) duplican la de los adultos en los mismos niveles. En Ghana, casi 1 de cada 4 jóvenes activos con formación avanzada está en el paro (27,19% vs 4,02% en adultos). En Guinea Bissau, la tasa de paro de la población adulta con un nivel educativo avanzado es del 6% frente al 14,6% entre la población juvenil, más del doble. Esta tendencia generalizada evidencia **un desaprovechamiento del capital humano más cualificado entre la población joven.**

Obstáculos de inserción laboral por edad

- **La tasa de ocupación juvenil es consistentemente inferior a la adulta en todos los niveles educativos, señalando barreras estructurales para su inserción formal.** La tasa de ocupación de los jóvenes es sistemáticamente y significativamente más baja que la de los adultos en la mayoría de los países. Esta brecha se mantiene en todos los niveles de formación, y en algunos casos, se acentúa en los niveles más cualificados. Así, en el caso de Marruecos, la tasa de ocupación juvenil es inferior a la adulta en los niveles formativos más elevados (avanzado (50,8% vs 76,6%) e intermedio (46,2% vs 61,3%)). En Cabo Verde, la diferencia en la tasa de ocupación en el nivel avanzado supera los 55 puntos porcentuales entre adultos y jóvenes (75,7% vs 20,48%). En Ghana, la tasa de ocupación de los adultos duplica la de los jóvenes (74,17% vs 36,33%), y esta brecha es aún más pronunciada en el nivel avanzado (72,65% vs 12,39%). Esto subraya la **incapacidad de los mercados laborales formales para absorber a los jóvenes cualificados**, forzándolos hacia empleos de menor calidad y protección.
- **El subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo muestra patrones variados, impactando a menudo a los jóvenes cualificados.** El subempleo afecta a los jóvenes de manera más acentuada en varios países, aunque con dinámicas distintas según el nivel educativo. En Costa de Marfil, la tasa de subempleo es más elevada para los jóvenes (11,8%) y se dispara al 30,1% para los jóvenes con nivel educativo avanzado, siendo la más alta de todos los colectivos. En Gambia, la tasa de subempleo es ligeramente más elevada para los jóvenes (13,7%), y se eleva al 20,0% para los jóvenes con nivel avanzado. En Ghana, el subempleo es más elevado entre los jóvenes (7,85%) en todos los niveles educativos, con la mayor diferencia en el nivel avanzado (4,72% para jóvenes vs 0% para adultos). Sin embargo, en Mauritania y Guinea Bissau, el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo es, en general, ligeramente más elevado para los adultos o impacta más a los adultos en ciertos niveles avanzados.

Obstáculos de inserción laboral por edad

- Existe una **heterogeneidad significativa en las dinámicas del mercado laboral por edad, con casos que se desvían de las tendencias generales**. Aunque la mayoría de los países muestran mayores dificultades para la inserción laboral juvenil, Senegal representa una excepción notable. En este país, las tasas de paro son, en general, más elevadas entre los adultos que entre los jóvenes para prácticamente todos los niveles educativos. Esto es un contraste con la tendencia observada en otros países. **Esta variabilidad destaca la importancia de diseñar políticas de empleo y formación profesional que sean específicas y adaptadas a las dinámicas particulares del mercado laboral de cada país, en lugar de soluciones generalistas.**

Obstáculos de inserción laboral por edad

- Existe una **brecha de género profunda y generalizada en la participación laboral, desfavoreciendo sistemáticamente a las mujeres**, lo que representa un **enorme capital humano desaprovechado**. En Mauritania, la tasa de actividad masculina es sistemáticamente superior en todos los niveles formativos. La participación femenina apenas supera el 50% en su punto más alto (nivel avanzado), mientras que las tasas de inactividad de las mujeres son extraordinariamente elevadas, llegando al 75,2% en el nivel básico, cifras que en algunos casos duplican a las masculinas. En Senegal, la tasa de participación activa de los hombres (68,7%) supera en más de 17 puntos porcentuales a la de las mujeres (39,2%). Esta divergencia se mantiene en todos los niveles educativos. En Gambia, la tasa de actividad masculina (50,1%) es superior a la femenina (45,4%) en todos los niveles educativos. La mayor diferencia en la participación se produce en el nivel intermedio (48,5% hombres y 39% mujeres). En Guinea Bissau, la tasa de actividad masculina (70,2%) es siempre superior a la femenina (60,1%) en todos los niveles educativos.

Obstáculos de inserción laboral por edad

- **La tasa de inactividad femenina es persistentemente elevada** en comparación con la masculina, **señalando barreras estructurales para la inclusión laboral femenina**. En Mauritania, las tasas de inactividad de las mujeres son extraordinariamente elevadas, llegando al 75,2% en el nivel básico y manteniéndose por encima del 67% en el intermedio. En Senegal, la tasa de inactividad femenina (60,8%) supera con creces la masculina (31,3%) en todos los niveles educativos. En Cabo Verde, la inactividad es mayor en el colectivo femenino (49,47%) frente al masculino (35,54%), siendo siempre más elevada para las mujeres en todos los niveles educativos. En Ghana, la inactividad es mayor para las mujeres que para los hombres en todos los niveles educativos, y esta diferencia se incrementa con el nivel educativo entre las mujeres. En Guinea Bissau, la tasa de inactividad femenina (39,9%) es mucho más elevada que la masculina (29,8%), y esta diferencia se mantiene en todos los niveles educativos, siendo notablemente alta en el nivel intermedio (52,2%) y básico (49,3%) para las mujeres.
- **La brecha de género en la ocupación es pronunciada en todos los niveles educativos**, con las mujeres enfrentando mayores dificultades para acceder y consolidarse en empleos, especialmente los de mayor cualificación. En Senegal, la tasa de ocupación masculina (67%) es ampliamente superior a la femenina (37,9%) y para cualquier nivel educativo presentándose las mayores diferencias en los niveles educativos bajos. En Cabo Verde, la tasa de ocupación masculina (57,60%) supera en más de 13 p.p. a la femenina (44,40%). En Costa de Marfil, la tasa de ocupación masculina (73,9%) es aproximadamente 15 p.p superior a la femenina (58,1%) y es superior en todos los niveles educativos, siendo destacable el diferencial en el nivel avanzado e intermedio. En Guinea Bissau, la tasa de ocupación de las mujeres (59%) es inferior a la masculina (67,8%) en todos los niveles. La mayor diferencia se produce en el nivel intermedio, donde la tasa de ocupación masculina (64,3%) supera en 20 puntos porcentuales a la femenina (44,5%).

Obstáculos de inserción laboral por edad

- El **desempleo femenino es mayor y afecta desproporcionadamente a mujeres con alta cualificación en varios países**. En Marruecos, la tasa de paro para las mujeres con un nivel avanzado es del 12,1% frente al 7,2% de los hombres, y en el nivel intermedio es del 13,1% frente al 12,2% de los hombres. En Mauritania, la tasa de paro femenina es superior a la masculina en todos los niveles, especialmente en alta cualificación: en nivel avanzado (26,2% mujeres vs. 9,5% hombres) y en nivel intermedio (25,8% mujeres vs. 9,9% hombres). En Costa de Marfil, la tasa de paro es superior en mujeres en todos los niveles educativos, con tasas elevadas en nivel avanzado (19,1% mujeres vs. 6,3% hombres). En Ghana, la tasa de paro es superior para las mujeres en todos los niveles educativos, y esta diferencia se incrementa con el aumento de la formación. En Guinea Bissau, la tasa de paro es ligeramente superior en hombres en niveles bajos, pero se invierte en el nivel avanzado (hombres 5,3% vs. mujeres 7,7%).
- La **informalidad afecta con mayor intensidad a las mujeres**, especialmente a aquellas con menor nivel educativo. En Mauritania, aunque la tasa de informalidad es similar para hombres y mujeres a nivel general (88,2% hombres vs. 89,4% mujeres), en los niveles más bajos es casi total. En Costa de Marfil, la informalidad es notablemente mayor en mujeres con menor cualificación (65,2% mujeres vs. 51,0% hombres en nivel inferior al básico). En Gambia, la mayor concentración de ocupados informales se da en el nivel inferior al básico para hombres (48,1%) y mujeres (41,6%), y en el nivel básico (hombres 32,7% vs. mujeres 31,8%). Sin embargo, en los niveles educativos superiores, la proporción de hombres en empleo informal es mayor. En Ghana, la informalidad es significativamente mayor en mujeres con menor cualificación (61,5% mujeres vs. 45,8% hombres en nivel inferior al básico), lo que indica una mayor vulnerabilidad. En Guinea Bissau, la informalidad es predominante en el nivel educativo elemental para ambos sexos, siendo el nivel inferior al básico más alto para las mujeres (62,4%) que para los hombres (37,7%).

Obstáculos de inserción laboral por edad

- La **composición educativa de la población activa y ocupada refleja desigualdades de género**. En general, aunque la formación básica o inferior predomina en ambos sexos, los hombres suelen tener una mayor proporción en los niveles educativos superiores (intermedio y avanzado) dentro de la población en edad de trabajar, activa y ocupada, en la mayoría de los países (Marruecos, Mauritania, Senegal, Costa de Marfil, Gambia, Ghana, Guinea Bissau). Por el contrario, las mujeres con baja formación (nivel inferior al básico) son a menudo las de mayor peso en la población activa, inactiva y ocupada, lo que subraya una concentración de la baja cualificación en el colectivo femenino.
- Las **dinámicas de género en el mercado laboral muestran heterogeneidad, reafirmando la necesidad de análisis y políticas contextualizadas**. Mientras la mayoría de los indicadores apuntan a mayores dificultades para las mujeres, existen variaciones como es el caso de Cabo Verde, las mujeres activas tienen una mayor proporción en el nivel avanzado (16,3%) que los hombres (12,5%), y su proporción en el nivel inferior al básico es más del doble (5,1% vs. 2,3%). Además, la proporción de mujeres ocupadas con formación avanzada (16,5%) supera a la de los hombres (13,5%). En Gambia, a nivel general, los hombres presentan una tasa de paro superior a las mujeres (7,2% vs. 5,8%), aunque la situación se invierte en los niveles formativos más elevados. Estas **particularidades por país y nivel educativo refuerzan que las soluciones deben ser específicas y no generalistas**.

Brecha entre la formación profesional impartida y la demanda de habilidades

- **Desajuste persistente entre la oferta y la demanda de cualificaciones:** En la mayoría de los países, existe una sobreoferta de graduados en campos no técnicos o con perfiles que no se ajustan a las necesidades del mercado, mientras que hay una carencia de profesionales con habilidades técnicas y científicas específicas. Como fenómeno paradójico tenemos el caso de **Mauritania** donde la tasa de desempleo aumenta con el nivel de educación, lo que resalta una profunda falta de adecuación entre la formación impartida y la demanda de empleo, que se centra principalmente en puestos poco o nada cualificados. Además, más del 58% de los jóvenes mauritanos ingresan al mercado laboral sin habilidades, y el 34% no ha completado la educación primaria o secundaria. En **Costa de Marfil** la formación en sectores clave como la agricultura, que concentra casi el 50% de los empleos, está altamente desatendida (solo unos 3.000 estudiantes en 2017), mientras que el sector terciario está sobrerrepresentado. También se señala la insuficiencia de habilidades específicas, como la informática en manufactura o la gestión de proyectos industriales en escuelas de ingeniería
- **Baja calidad y relevancia de la formación profesional (TVET):** Los currículos de formación suelen ser obsoletos o excesivamente teóricos, la infraestructura y el equipamiento son inadecuados o anticuados, y existe una insuficiencia de formadores cualificados con experiencia relevante en la industria y/o formación pedagógica. Además, los sistemas de certificación y garantía de calidad son deficientes o no están universalmente aplicados, generando desconfianza. Un ejemplo puede ser **Guinea Bissau** donde la baja calidad de la educación general y el alto analfabetismo impactan directamente en la formación profesional obligando a los alumnos a invertir tiempo adicional en materias básicas no técnicas. A ello se une un problema estructural grave puesto que la masa salarial del personal educativo absorbe entre el 90% y el 97% del gasto corriente, dejando menos del 3% para bienes y servicios esenciales como libros o mantenimiento, lo que resulta en una falta de infraestructura y equipos adecuados.

Brecha entre la formación profesional impartida y la demanda de habilidades

Otro caso llamativo es **Costa de Marfil**. Sus centros públicos de formación profesional tienen infraestructura y equipos obsoletos, lo que impide la aplicación práctica de la teoría, y solo el 38.5% de ellos tiene conexión a internet para los alumnos. Además, los programas de formación apenas han cambiado en 30 años, a pesar de la evolución de los requisitos de habilidades del mercado

- **Débil vinculación y participación del sector privado:** La colaboración entre las instituciones de formación y las empresas es limitada, con poca participación del sector privado en el diseño de los programas y la evaluación de las habilidades. Además, hay una escasez de oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo (prácticas, formación dual) y las empresas a menudo son reacias a acoger estudiantes o invertir en su capacitación. Como ejemplo tenemos a **Senegal** donde el sector informal representa casi el 80% del empleo, pero solo el 2,7% de la fuerza laboral en estas unidades tiene capacitación formal. Existe una poca valoración y avance en la formalización del reconocimiento de la experiencia adquirida fuera del sistema formal, y las oportunidades de aprendizaje en el trabajo formal son escasas. Por otro lado, **Ghana** presenta un sistema de aprendizaje informal como principal fuente de adquisición de habilidades (~400.000 aprendices), pero carece de estándares comunes y certificación de competencia, y su calidad suele ser baja. Las empresas formales a menudo necesitan volver a capacitar a los graduados de FP durante uno o dos años para fortalecer sus habilidades fundamentales. Y finalmente **Mauritania**, que pese a las políticas promueven la formación en la empresa, el aprendizaje basado en el trabajo (formación dual) está poco desarrollado y representa apenas el 15% del volumen horario de los diplomas. Es necesario que el Estado incentive a las empresas a acoger estudiantes, ya que su disposición a apoyar financieramente se vincula a la posesión de habilidades relevantes por parte de los graduados.

Brecha en habilidades transversales (blandas y digitales)

- **Existe una brecha crítica y generalizada en habilidades socioemocionales** clave como la comunicación, el trabajo en equipo, la iniciativa y la actitud profesional, lo que genera una alta insatisfacción entre los empleadores. Esta deficiencia en competencias interpersonales y de comportamiento profesional es un obstáculo recurrente para la inserción y el desempeño de los graduados en el mercado laboral.
 - En **Marruecos**, los empleadores buscan activamente la capacidad de realizar múltiples tareas (multitasking), inteligencia emocional, habilidades interpersonales para tratar con clientes y la capacidad de trabajar en equipo, y lamentan deficiencias en comunicación interpersonal, iniciativa, creatividad, espíritu emprendedor, liderazgo y capacidad de presentación y aprendizaje.
 - En **Senegal**, los empleadores se quejan de la falta de habilidades socioemocionales, como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo entre los graduados de formación profesional.
 - Las empresas en **Costa de Marfil** lamentan que la fuerza laboral carece de habilidades transversales como las blandas, conocimiento del entorno laboral, habilidades informáticas insuficientes y una actitud profesional deficiente (ética de trabajo, atención a la calidad), además de una deficiencia sustancial en las habilidades de escritura de los jóvenes.
- A pesar del elevado interés juvenil en el autoempleo, **los sistemas de formación profesional no están preparando adecuadamente a los jóvenes con las habilidades empresariales y de emprendimiento necesarias**. Esta desalineación limita el potencial de autoempleo y el desarrollo del sector privado. En **Mauritania**, el 75% de los estudiantes aspiran a iniciar su propio negocio, pero solo el 22% se siente lo suficientemente preparado, lo que sugiere una brecha en habilidades empresariales como liderazgo, marketing y finanzas. En **Gambia**, se señala que la formación en emprendimiento es insuficiente o carece de énfasis en los programas de formación profesional, a pesar de ser fundamental para el crecimiento del empleo y autoempleo.

Brecha en habilidades transversales (blandas y digitales)

- Existe una brecha digital profunda en la fuerza laboral y los sistemas educativos, evidenciada por la infraestructura tecnológica limitada, la baja competencia digital de los docentes y los currículos desactualizados, lo que impide la adquisición de habilidades digitales esenciales. Esta situación obstaculiza la adaptación a la economía digital y el desarrollo de nuevas oportunidades laborales.
 - En **Marruecos**, las encuestas muestran que el 46,4% de los jóvenes reportó habilidades informáticas insuficientes y el 22,3% muy insuficientes.
 - Varios países como **Mauritania**, **Senegal** y **Costa de Marfil** comparten problemas comunes relacionados con la infraestructura y los docentes. La pandemia expuso la debilidad de la infraestructura de internet y la falta de preparación de los formadores para la enseñanza a distancia en Mauritania, la competencia digital de los docentes es débil en **Senegal** y la baja conectividad a internet en los establecimientos de formación profesional junto con profesores que no tienen el nivel necesario de conocimientos y habilidades digitales en **Costa de Marfil**. Además, los currículos de TIC están desactualizados y no siguen el ritmo de la demanda en estos países.
 - En **Ghana**, la brecha es especialmente grave en la aplicación de la tecnología, donde los graduados carecen de experiencia práctica y les resulta difícil pasar de la teoría a la aplicación.

Estas conclusiones resaltan la necesidad urgente de una reforma integral en los sistemas de formación profesional para cerrar estas brechas, promoviendo currículos más relevantes, fortaleciendo la infraestructura digital y capacitando a los formadores para preparar a la juventud para las demandas del mercado laboral actual y futuro.

Sectores estratégicos

- **Marruecos:**

- En su **PIB** destaca el sector servicios, destacando turismo, transporte, comunicaciones y servicios financieros e inmobiliarios.
- En sus **relaciones comerciales mundiales** es deficitaria con una tasa de cobertura que asciende al 76,3% en el año 2024, que ha experimentado una mejoría respecto al año 2014 de más de 25 p.p. Su comercio se concentra en la exportación destinada principalmente a España, Francia e Italia, siendo sus principales productos de exportación los equipos eléctricos y TV, vehículos y partes, fertilizantes. Mientras sus importaciones proceden de España, China y Francia y se concentran principalmente en reactores y maquinaria, equipos eléctricos y TV, combustibles y aceites minerales..
- En sus **relaciones comerciales con España** se presenta un déficit con una tasa de cobertura del 72% que ha mejorado en los últimos 10 años. Actualmente sus exportaciones se concentran en vehículos automóviles y tractores y aparatos y material eléctrico y sus importaciones son máquinas y aparatos mecánicos, vehículos automóviles y tractores.
- La **balanza comercial con Canarias** presenta un superávit con una tasa de cobertura del 300%, pero las exportaciones como importaciones se han reducido considerablemente en esta última década. Actualmente las exportaciones marroquíes se concentran en pescado, crustáceo y moluscos junto a aluminio y sus manufacturas, mientras sus importaciones desde Canarias se concentran en los combustibles y aceites minerales.
- Los sectores prioritarios para la exportación española son automoción, energía, sector agrícola e industria alimentaria, tecnología industrial, turismo y transporte. Ahora, se ha priorizado el sector del agua (irrigación y plantas desalinizadoras), telecomunicaciones (infraestructura, servicios, centros de datos) y digitalización e innovación (asesoramiento tecnológico, sistemas de gestión de tráfico aéreo y aeropuertos, operación de redes eléctricas, digitalización de la administración y sistemas de gestión de clientes). Marruecos también busca la participación española en infraestructuras, automoción, transporte ferroviario, textil y sanidad.

Sectores estratégicos

- **Marruecos:**

- En los **flujos de inversión extranjera** hacia Marruecos se observa una tendencia decreciente. Los países inversores más relevantes son Estados Unidos, Francia y Reino Unido. Además, sus principales sectores de recepción de inversión son industrias manufactureras (43,5%), actividades inmobiliarias (25,1%), banca y seguros (14,5%). Las **inversiones españolas en Marruecos** presentan un comportamiento con altibajos y actualmente la inversión directa neta es negativa.
- Mientras sus **inversiones al extranjero** son relativamente pequeñas pero crecientes en la última década. Según datos del año 2022 dichas inversiones se realizan en Francia, Emiratos Árabes Unidos y Senegal y están orientadas a la industria manufacturera, actividades financieras y de seguros. Durante el año 2024, las inversiones realizadas en **España** son relativamente bajas concentrándose en la industria alimenticia y la captación, depuración y distribución de agua.
- Las **oportunidades de negocio** abarcan los sectores de automoción, energía, medio ambiente, tecnología industrial, turismo, sector agrícola e industria alimentaria, infraestructuras energéticas, de agua y saneamiento, tratamiento de residuos, transporte ferroviario, ingeniería y consultoría. Marruecos es visto como una plataforma estratégica, sobre todo en servicios. El nuevo modelo de desarrollo impulsa inversiones en economía productiva, diversificada e inclusiva, reforma del sector público, inversiones estratégicas en agua, electricidad, economía digital y logística, así como grandes proyectos de infraestructura (Mundial de Fútbol 2030) y desarrollo regional (nuevos polos industriales, turismo sostenible, iniciativas de hidrógeno verde).

Sectores estratégicos

- **Marruecos:** La demanda de profesionales se alinea con la transformación económica del país y sus sectores estratégicos.
 - Sector industrial y manufacturero (automotriz, aeronáutica, metalurgia, mecánica, electromecánica, textil, química y farmacéutica):
 - Ingenieros y técnicos especializados en ingeniería mecánica, ingeniería eléctrica, ingeniería energética ambiental y gestión empresarial.
 - Técnicos cualificados, especialmente en tecnologías modernas.
 - Profesionales con habilidades específicas para los sectores automotriz, aeroespacial, textil y cuero, química y paraquímica, vehículos pesados y carrocerías, materiales de construcción y farmacéutica.
 - Habilidades STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en general.
 - Sector de servicios (salud, TIC, gestión, contabilidad, finanzas, restaurantes y hoteles, administración pública, servicios inmobiliarios):
 - Profesionales del sector de la salud: Doctores, enfermeras y auxiliares de enfermería (mayores y discapacitadas).
 - Especialistas en tecnologías de la información (TIC) y en Off y On-shoring.
 - Personal de gestión, contabilidad y finanzas, y científicos.
 - Personal de restaurantes y hoteles.
 - Sector de la construcción y obras públicas: Oficios manuales cualificados como carpinteros, albañiles y electricistas.
 - Sector agrícola, silvícola y pesquero: Oficios manuales cualificados en agricultura.
 - Sector de artesanía de producción: Oficios manuales cualificados en artesanía.
 - Sector de logística y transporte: Profesionales para la logística del transporte y la red ferroviaria

Sectores estratégicos

- **Mauritania**

- En su PIB predomina el sector servicios, aunque con menor desarrollo en servicios de alto valor añadido.
- En sus **relaciones comerciales internacionales** presenta una balanza comercial deficitaria con una tasa de cobertura del 86,13%. Esta tasa de cobertura se ha incrementado en los últimos años en cerca de 30 p.p. Sus **exportaciones** se dirigen principalmente a Canadá, China y Suiza concentrándose en diferentes partidas como son minerales, escorias y cenizas (50,04%), pescado y marisco (26,78%), perlas, piedras y metales preciosos (15,06%). Mientras sus **importaciones** proceden principalmente de Emiratos Árabes Unidos, España y China y se concentran en las partidas de combustibles y aceites minerales (34,70%), maquinaria y aparatos mecánicos (12,00%), vehículos terrestres y sus partes (6,35%).
- Las **relaciones comerciales con España** se caracterizan por una balanza comercial deficitaria con una tasa de cobertura del 52,3%. Las principales exportaciones a España se concentran en pescados, crustáceos y moluscos, y minerales, escorias y cenizas, mientras sus importaciones son principalmente en combustibles y aceites minerales, y cereales.
- En la actualidad, Mauritania presenta en sus **relaciones con Canarias** un déficit comercial cuya tasa de cobertura es del 57,4%, que ha decrecido en los últimos 10 años. Sus principales exportaciones a Canarias pescados, crustáceos y moluscos, mientras sus importaciones desde Canarias se concentran en combustibles y aceites minerales y papel y cartón.
- En las **oportunidades comerciales** destaca el sector de la minería e hidrocarburos, el sector pesquero (equipos y maquinaria para procesamiento, adquisición de flota), el sector de las energías renovables (fotovoltaica, eólica) y el sector agrícola (maquinaria, equipamiento de riego). La educación es también un sector estratégico para el futuro.

Sectores estratégicos

- **Mauritania**

- La **inversión extranjera** en Mauritania ha experimentado una tendencia creciente desde el año 2017. En la actualidad sus principales países inversores son Canadá, Reino Unido, Australia, Suiza, Francia, España, Turquía que des destina principalmente en la industria extractiva (hierro, hidrocarburo), sector pesquero y su industria de transformación y sector de telecomunicaciones. Mientras la inversión de Mauritania en el extranjero es prácticamente nula.
- La **inversión española** en Mauritania es muy baja concentrándose en el año 2024. Mientras sus inversiones en España son inexistentes.
- Las **oportunidades de inversión** se alinean con las comerciales, incluyendo energía e hidrocarburos (yacimiento de gas GTA, cadena de valor, exploración, renovables), pesca e industria agroalimentaria (modernización de flota, industria de transformación local, exportación de tecnología), agricultura (maquinaria, tecnología de irrigación), e infraestructuras y construcción (transporte, agua, saneamiento, desarrollo urbano)

Sectores estratégicos

- **Mauritania:** La demanda está influenciada por la necesidad de reducir las brechas de habilidades, integrar a la población joven y adaptarse al cambio climático.
 - **Sector industrial y minero:** Profesionales impulsados por la inversión y el crecimiento.
 - **(b) Construcción y obras públicas:** Este sector está en expansión y es crucial para el empleo y el desarrollo de infraestructuras. Se requieren oficios como: albañil, carpintero de madera, fontaneros y electricistas de construcción, conductores de maquinaria, trabajadores del metal, yeseros y pintores.
 - **Sector servicios:**
 - Turismo y hostelería: Personal de servicio de base (camareros, recepcionistas, cocineros con habilidades en idiomas), mandos intermedios, directivos y guías.
 - Tecnologías de la Información y Comunicación: Habilidades en ingeniería electrónica, telecomunicaciones, informática y tecnología (incluyendo informática básica, programación, redes y mantenimiento informático).
 - Administración y gestión: Oficios de oficinas, contabilidad, gestión empresarial, marketing, finanzas, liderazgo.
 - Medios audiovisuales: Profesionales para televisión y radios privadas, medios en línea.
 - **Pesca y agroindustria:** Perfiles para el procesado, almacenamiento y conservación de productos pesqueros, así como en toda la cadena de valor agroindustrial.
 - **Agua y energía:** Técnicos para el control y mantenimiento de equipos, así como para la consultoría tecnológica y ambiental, y gestión eficiente del agua y la energía.
 - **Petróleo y Gas:** Técnicos y mandos intermedios.
 - **Oficios tradicionales** (demanda cubierta por extranjeros): Panaderos, carniceros, jardineros, modistas y costureros, zapateros, alfareros, tejedores

Sectores estratégicos

- **Senegal**

- Su **producción** se concentra en el sector servicios que es su principal motor económico con una aportación del 50% al PIB.
- En sus **relaciones comerciales internacionales** presenta una balanza comercial deficitaria con una tasa de cobertura del 55,4% en el año 2024. Sin embargo, en la última década la cobertura mejoró gracias al mayor crecimiento de las exportaciones que ha permitido incrementar su tasa en más de 13 p.p. En la actualidad sus productos son adquiridos principalmente por Mali, Suiza y China concentrándose en combustibles y aceites minerales (32,7%), cereales (14,8%), productos farmacéuticos (4,6%). Mientras sus importaciones proceden en su gran mayoría de China, Francia y Rusia. Dichas importaciones son fundamentalmente combustibles y aceites minerales (31,5%), cereales (8,2%), maquinaria y aparatos mecánicos (8,1%).
- Presenta una **balanza comercial deficitaria con España** con una baja tasa de cobertura (26,2%) que ha mejorado ligeramente en esta última década. Los principales productos exportados a España son combustibles y aceites minerales y pescados, crustáceos y moluscos. Mientras las principales importaciones se concentran en combustibles y aceites minerales y, en menor medida, pescados, crustáceos y moluscos.
- En sus **relaciones comerciales con Canarias** presenta actualmente un déficit comercial con una tasa de cobertura del 33,9%, situación que ha empeorado en esta última década debido al fuerte crecimiento de sus importaciones. Sus principales exportaciones son combustibles y aceites minerales, mientras las importaciones se concentran casi exclusivamente en combustibles y aceites minerales.

Sectores estratégicos

- **Senegal**

- Las **oportunidades comerciales** incluyen materiales de construcción y maquinaria, industria agroalimentaria, energía (sobre todo renovables), digitalización y tecnología industrial. El gobierno senegalés prioriza la soberanía alimentaria, el desarrollo de infraestructuras (transporte, energía y saneamiento) y la creación de empleo juvenil mediante formación profesional y apoyo a PYMES
- Mientras los **flujos de inversión** procedente del exterior han crecido de forma constante en la última década procedentes principalmente de Francia, Italia, Alemania y España, pero con una presencia creciente de China, Malasia, Marruecos e India. Estas inversiones extranjeras se concentran principalmente en minería (oro, arenas minerales), generación eléctrica, infraestructura de transporte, distribución comercial, agricultura y turismo. La inversión de Senegal en el extranjero es relativamente baja, pero presenta una tendencia creciente.
- Las **inversiones españolas** en Senegal son relativamente bajas y se concentran en agricultura, pesca, construcción, energía, ingeniería, minería, infraestructuras y turismo. Mientras las inversiones desde Senegal a España son inexistentes.
- Las **oportunidades de inversión** se alinean con las prioridades de Senegal como son los sectores de energías renovables, agroindustria y transformación pesquera, infraestructuras y logística, turismo sostenible y economía digital. Senegal puede servir como plataforma de negocios hacia África Occidental

Sectores estratégicos

- **Senegal:** La demanda de perfiles está condicionada por los planes de desarrollo nacionales y las megatendencias globales.
 - **Industrias sin chimenea** (horticultura, turismo y agroindustria/agroprocesamiento):
 - **Horticultura:** Agentes fitosanitarios, agentes de riego, jefes de producción, horticultores, floristas, trabajadores agrícolas y conductores. Se necesitan trabajadores cualificados y con experiencia.
 - **Turismo:** Recepcionistas, cocineros, doncellas, gerentes intermedios, futuros gerentes de ventas, marketing y eventos especializados, y personal de servicios de base.
 - **Agroindustria/agroprocesamiento:** Electromecánicos, técnicos en alimentos (destacando habilidades básicas, de sistemas y de resolución de problemas), contables y especialistas en marketing, especialistas en nuevas tecnologías (para la digitalización de equipos y el uso de drones).
 - **Nuevas tecnologías:** Ingenieros y fuerza laboral especializada en herramientas como Microsoft, Javascript, C y C++, NoSQL, diseño, TTD, seguridad, Python, Big Data y PHP.
 - **Sector energético:**
 - Petróleo y gas: Ingenieros, técnicos y operarios.
 - Energías renovables: Expertos en instalación y mantenimiento y en consultoría tecnológica y medioambiental.
 - **Construcción y obras públicas:** Mandos intermedios y directivos.
 - **Sector portuario:** Estibadores y operadores.
 - **Minería:** Perfiles técnicos y de ingeniería.
 - **Formación de formadores:** Instructores de aprendices, supervisores técnicos, tutores de empresas y formadores de centros de recursos

Sectores estratégicos

- **Cabo Verde**

- Su **producción** se concentra en el sector servicios que tiene un predominio absoluto con una aportación del 72% en el PIB.
- En sus **relaciones comerciales internacionales** presenta déficit comercial con una tasa de cobertura del 7,5%. Sus **exportaciones** se son principalmente carne, pescado y mariscos siendo sus compradores principales España, Italia y Portugal. Mientras sus **importaciones** son combustibles minerales y aceites, vehículos, reactores, calderas y maquinaria. Dichas importaciones proceden actualmente de Portugal, España y Países Bajos.
- En sus **relaciones comerciales con España**, Cabo Verde presenta un déficit con una tasa de cobertura del 9% que disminuyó en la última década en 10 p.p. Sus exportaciones a España están concentradas en conservas de carne o pescado mientras sus Importaciones son principalmente combustibles y aceites minerales y máquinas y aparatos mecánicos.
- La **balanza comercial con Canarias** es deficitaria, con una tasa de cobertura prácticamente nula puesto que apenas realiza exportaciones a Canarias con presencia muy limitada de manufacturas de fundición de hierro/acero, aeronaves y material eléctrico mientras las importaciones se centran en carne y despojos, pescados, crustáceos y conservas de carne o pescado.
- Los flujos de inversión extranjeros han experimentado una caída desde el año 2018. Dicha inversión procede de Portugal, España, Reino Unido e Italia, aunque se ha incorporado China, Angola, Emiratos Árabes Unidos. La inversión se concentra principalmente en servicios financieros, turismo y servicios de alojamiento. Por otro lado, la inversión de Cabo Verde en el extranjero es prácticamente nula.
- Los flujos de inversión entre Cabo Verde y España han sido prácticamente nulos, tanto en una dirección como en la otra. No obstante, se presentan oportunidades de inversión que se centran en turismo, servicios financieros, alojamiento, construcción, pesca y acuicultura.

Sectores estratégicos

- **Cabo Verde:** La demanda se enfoca en perfiles técnicos y de servicio, con un creciente énfasis en competencias "verdes" y digitales, así como en habilidades blandas.
 - **Sector turismo y hostelería:**
 - Personal de servicio básico: Camareros/as, recepcionistas, cocineros/as, personal de limpieza y reparadores.
 - Personal de gestión local.
 - Personal con habilidades lingüísticas.
 - **Economía azul y sector marítimo:**
 - Técnicos en transporte y logística marítima.
 - Técnicos en reparación y mantenimiento naval.
 - Especialistas en pesca sostenible y acuicultura.
 - Perfiles relacionados con innovación y emprendimiento en el sector marítimo.
 - **Economía digital y TIC:** Informáticos/as (básicos y programadores), diseñadores gráficos y modeladores 2D/3D y especialistas en liderazgo y gestión empresarial dentro del ecosistema tecnológico.
 - **Energías renovables:** Técnicos de instalación y mantenimiento de sistemas de energía renovable (eólica, solar, biomasa) y consultores tecnológicos y ambientales.
 - **Construcción:** Oficiales de oficios (albañilería, fontanería, electricidad, etc..) y en prevención de riesgos laborales.
 - **Industria ligera y manufacturera:** Mecánicos para talleres de vehículos y reparación de maquinaria, operarios de fábricas, cuadros intermedios y directivos.
 - **Agricultura y pesca (con enfoque en cadena de valor):** Especialistas en agricultura regenerativa, profesionales en procesamiento y conservación de alimentos y expertos en logística y sistemas de suministro para hoteles locales

Sectores estratégicos

- **Costa de Marfil**

- Su principal motor de la economía es el sector servicios cuyas principales actividades son el comercio, transporte, telecomunicaciones y sector financiero.
- En sus **relaciones comerciales internacionales** presenta una balanza comercial con superávit cuya tasa de cobertura se sitúa en el 119,3%. Situación que ha mejorado en la última década al incrementarse en 5 p.p. El comercio exterior se caracteriza por una concentración de sus **exportaciones** en cacao y derivados, junto a perlas, piedras y metales preciosos además de combustibles y aceites minerales, siendo sus principales compradores Mali, Países Bajos y Suiza. En cuanto a sus **importaciones** se concentran en combustibles y aceites minerales, reactores y maquinaria nuclear/mecánica y cereales, siendo sus principales proveedores China, Nigeria y Francia.
- Las **relaciones con España** presentan un déficit comercial con una tasa de cobertura del 38,9% que se ha visto reducida en cerca de 40 p.p en la última década. Las exportaciones hacia España están bastante diversificadas, destacando bebidas de todo tipo, máquinas y aparatos mecánicos y manufacturas de fundición de hierro/acero. Mientras las importaciones están muy concentradas en cacao y sus preparaciones, seguido de caucho y sus manufacturas y frutas sin conservar.
- La **balanza comercial con Canarias** presenta un superávit con una tasa de cobertura del 1258% concentrando sus exportaciones en papel y cartón mientras las importaciones son principalmente frutas y pescados.

Sectores estratégicos

- **Costa de Marfil**

- Las **oportunidades comerciales** se concentran en los bienes de consumo (productos agroalimentarios españoles como bebidas, conservas y congelados, así como de hábitat (cerámica) y materiales de construcción) y bienes de equipo como son maquinaria en sectores como la agroindustria (equipos de riego), construcción, minería e hidrocarburos. Se valora la calidad europea y el servicio postventa.
- Mientras los **flujos de inversión** procedente del exterior han experimentado una tendencia creciente en esta última década. Esta inversión procede principalmente de Burkina Faso, Turquía, Marruecos, China, Francia y se concentra en las industrias extractivas y en el sector financiero. Por otro lado, los flujos de inversión en el extranjero procedentes de Costa de Marfil, aun siendo bajos no han parado de crecer durante los últimos 10 años.
- La **inversión española** en Costa de Marfil es baja y volátil, mientras la realizada en España es prácticamente nula.
- Las **oportunidades de inversión** se centran en infraestructuras y energía (transporte, renovables), agroindustria (proyectos de agricultura tecnificada, irrigación) y construcción (proyectos inmobiliarios de renta alta)

Sectores estratégicos

- **Costa de Marfil:** La demanda está influenciada por determinantes económicos, políticos, demográficos, laborales, tecnológicos, medioambientales y educativos.
 - **Profesionales en informática y habilidades digitales:** En general, habilidades digitales básicas, estándar, avanzadas y altamente especializadas. Específicamente: programadores informáticos, ingenieros eléctricos y geólogos/geofísicos.
 - **Sector industrial y manufacturero:** Ingenieros industriales, técnicos en automatización, electrónica automotriz, control de calidad, empaquetado y acondicionamiento, ingenieros de proyectos industriales, profesionales relacionados con la digitalización de procesos industriales y torneros y afiladores.
 - **Sector comercial y de servicios:** Expertos en distribución, telecomunicaciones, finanzas y nuevas tecnologías
 - **Construcción y obras públicas:** Soldadores submarinos, jefes y capataces de obra, topógrafos y operadores geomáticos, albañiles y carpinteros cualificados.
 - **Personal sanitario y técnico de salud** como paramédicos cualificados, técnicos en salud y biomedicina, conductores de ambulancia, camilleros y asistentes de farmacia.
 - **Sector agrícola** como técnicos agrícolas y en agronomía, ingenieros rurales e hidráulicos agrícolas, técnicos en agrotecnología, especialistas en comercialización agropecuaria, economía agrícola y finanzas rurales y técnicos en acuicultura (producción de alevines y piensos).
 - **Perfiles en gestión medioambiental y economía verde:** Profesionales en agricultura sostenible, técnicos en gestión de recursos naturales y de residuos, expertos en eficiencia energética, silvicultura y pesca sostenible y expertos en TIC.
 - **Formadores para la educación y formación técnica y profesional.**
 - **Profesionales en minería y petróleo.**
 - **Trabajadores domésticos con formación profesional:** Personal de limpieza, cocineros, cuidadores de niños

Sectores estratégicos

- **Gambia**

- El **sector servicios** constituye el motor económico del país concentrándose en el comercio, turismo y servicios financieros.
- En sus **relaciones comerciales** se presenta una balanza comercial deficitaria con una tasa de cobertura de apenas un 5%, viéndose reducida en más de 20 p.p en esta última década. En su comercio exterior concentra sus **exportaciones** en semillas y frutos oleaginoso, combustibles y aceites minerales, azúcares y confitería siendo sus principales compradores Mali, China y Senegal. Mientras sus **importaciones** se concentran en combustibles y aceites minerales, vehículos y sus partes y cereales, siendo sus principales proveedores son Costa de Marfil, China y Emiratos Árabes Unidos.
- La **balanza comercial con España** es deficitaria, presentando una tasa de cobertura del 21,5%, incrementándose ligeramente durante la última década. Este comercio se concentra en sus exportaciones a España en pescados, crustáceos y moluscos mientras sus importaciones son más diversificadas, abarcando preparaciones alimenticias diversas, bebidas y artículos textiles para el hogar y prendería.
- Las **relaciones con Canarias** han pasado de un superávit con una tasa de cobertura de 168,3% a un déficit comercial con una tasa de cobertura nula debido unas exportaciones inexistentes mientras las importaciones se concentran en papel y cartón, y muebles.
- Mientras los **flujos de inversión procedente del exterior** han presentado una tendencia creciente frente a la nula inversión de Gambia en el exterior. Actualmente los flujos de inversión entre España y Gambia son inexistente.

Sectores estratégicos

- **Gambia:** La demanda está condicionada por necesidades empresariales, objetivos estratégicos, dinámicas del mercado y políticas de apoyo.
 - **Agricultura y agroindustria:** Operarios de procesamiento de alimentos y cultivadores, jardineros, cultivadores de horticultura y viveros, personal de ventas y marketing agropecuario, agrónomos/asesores agrícolas, personal con habilidades en agricultura climáticamente inteligente y mecanización.
 - **Tecnologías de la información y comunicación (TIC):** Desarrolladores y analistas de software y multimedia, profesionales de redes y hardware de TIC, técnicos web y especialistas en bases de datos y administradores de sistemas.
 - **Turismo y hospitalidad:** Cocineros, personal de limpieza (housekeeping), camareros y bartenders, gerentes de hotel. operadores e instructores de recreación y deportes, y planificadores de conferencias y eventos, guías turísticos locales y oficio de panadería/pastelería.
 - **Construcción:** Ingenieros civiles, carpinteros y ebanistas, soldadores/metalurgistas/fabricadores, electricistas (ingeniería e instalación) y conductores de camiones.
 - **Servicios financieros:** Especialistas en gestión financiera y cajeros de banca y especialista en seguros
 - **Ocupaciones de oficios y servicios diversos (con demanda local y generalizada):** Sastrería/confección, mecánica automotriz, belleza/peluquería, negocios.

Sectores estratégicos

- **Ghana**

- El sector servicios aporta el 49% del PIB concentrándose en el comercio, transporte, telecomunicaciones y servicios financieros.
- Su **comercio exterior** se caracteriza por una balanza comercial deficitaria con una tasa de cobertura del 80%. Situación que ha empeorado en la última década reduciendo su capacidad en más de 12 p.p. En su comercio exterior, sus principales **exportaciones** son perlas y metales preciosos, combustibles y aceites minerales junto al cacao y sus preparados siendo sus principales compradores Suiza, Sudáfrica y Emiratos Árabes Unidos. Mientras sus **importaciones** se concentran en reactores nucleares y maquinaria, combustibles y aceites minerales y vehículos cuyos principales proveedores son China, Países Bajos e India.
- Las **relaciones comerciales con España** presentan con una tasa de cobertura del 89,2%, cobertura que se ha mantenido prácticamente estable durante esta última década. Sus principales exportaciones a España son cacao y sus preparaciones y combustibles y aceites minerales. Mientras sus importaciones son más diversificadas destacando combustibles y aceites minerales, carne y despojos comestibles, productos farmacéuticos y bebidas.
- La **balanza comercial de Ghana con Canarias** tiene un déficit, presentando una tasa de cobertura del 18%, siendo sus principales exportaciones hacia las islas las partidas del cacao y sus preparaciones, combustibles y aceites minerales y frutas y las importaciones son papel y cartón y aluminio y sus manufacturas.

Sectores estratégicos

- Ghana

- Las **oportunidades comerciales** incluyen bienes de consumo (agroalimentarios, vino, congelados, carnes, pescados, ropa y calzado de calidad), materiales de construcción (cerámica, valorando la "Marca España"), y bienes de equipo (maquinaria, equipos para agricultura, agroindustria, construcción, minería, hidrocarburos, material eléctrico)
- Mientras los **flujos de inversión** procedente del exterior han mostrado un crecimiento robusto y constante en esta última década concentrándose en la minería, agricultura de exportación, petróleo, construcción, servicios y manufacturas. Mientras la inversión de Ghana en el extranjero es relativamente baja, pero creciente.
- Las relaciones inversoras entre Ghana y España han sido nulas prácticamente durante los últimos 10 años.
- Las **oportunidades de inversión** se centran en infraestructuras de transporte y energéticas, construcción (proyectos inmobiliarios de renta alta), agroindustria (irrigación, agricultura industrial tecnificada) y distribución comercial

Sectores estratégicos

- **Ghana:** La demanda está determinada por factores nacionales y globales, concentrándose en sectores económicos clave.
 - **Sector de tecnología de la información y comunicación:** Personal con habilidades digitales (básicas, intermedias, avanzadas en análisis de datos, IA y machine learning) y perfiles específicos (analistas y científicos de datos, especialistas en IA y machine learning, especialistas en Big Data, especialistas en marketing digital y estrategia, especialistas en automatización de procesos, analistas de seguridad de la información, desarrolladores de software y aplicaciones, especialistas en Internet de las Cosas (IoT), ingenieros de FinTech):
 - **Construcción:** Albañiles, yeseros, fontaneros, techadores, instaladores de estructuras de acero y asistentes de arquitectura.
 - **Sector de Petróleo y gas:**
 - Perfiles operativos: Soldadores y fabricantes, ajustadores de tuberías, técnicos de producción, técnicos de instrumentación y control, ingenieros submarinos, geofísicos de desarrollo e ingenieros de yacimientos
 - Nivel técnico: Técnicos de sala de control, operadores de sala de máquinas, químicos, muestreadores, técnicos marinos, montadores, mecánicos, aparejadores/bancarios, técnicos de telecomunicaciones y fontaneros.
 - Perfiles difíciles de reclutar: Ingenieros petroquímicos, geólogos, ingenieros de primera línea, gerentes generales, gerentes de estación, especialistas en adquisiciones.
 - **Sectores de agro-procesamiento y turismo:**
 - Agro-procesamiento necesidad de habilidades para la producción intensiva de pequeños rumiantes, preparación de alimentos, control de enfermedades, cría, valor añadido y procesamiento.
 - Turismo: Habilidades TIC y habilidades blandas (orientación al cliente, actitud proactiva y positiva, paciencia y calma).

Sectores estratégicos

- **Guinea Bissau**

- El pilar económico está sustentado en la agricultura, que representa el 44% del PIB, concentrándose este sector en el cultivo de anacardo
- Su **comercio exterior** se caracteriza por una balanza comercial deficitaria con un deterioro drástico en las últimas décadas pasando de una tasa de cobertura del 82,6% al 40,6% en el año 2024.
- Su comercio exterior concentra sus **exportaciones** en las frutas y frutos comestibles como son los anacardos (93,5% del total) siendo sus principales compradores India y Singapur. Mientras sus **importaciones** se concentran en combustibles y aceites minerales, cereales, bebidas y sus principales proveedores son la Unión Europea y Senegal.
- La **balanza comercial con España** es deficitaria presentando una tasa de cobertura prácticamente nula. Dicha situación se ha mantenido prácticamente durante la última década pese al crecimiento de las exportaciones como de las importaciones. Las exportaciones son muy escasas y poco diversificadas, destacando frutas sin conservar mientras las importaciones son más diversificadas, siendo las principales bebidas máquinas y aparatos mecánicos y barcos y embarcaciones
- Las **relaciones comerciales con Canarias** son deficitarias presentando una tasa de cobertura nula. Sus principales exportaciones a Canarias se concentran en materias plásticas y sus manufacturas mientras sus importaciones son especialmente vidrio y sus manufacturas.
- Mientras los flujos de **inversión procedente del exterior** son muy bajos, aunque crecientes, mientras las inversiones de Guinea Bissau en el extranjero son prácticamente nulas.
- Los **flujos de inversión entre Guinea Bissau y España** son prácticamente inexistentes. No obstante, se presentan **oportunidades de inversión** que se centran en el sector agroalimentario, el sector turístico (desarrollo en las Bijagós) y el sector pesquero (industrias auxiliares y de procesamiento, aprovechando acuerdos de pesca con la UE).

Sectores estratégicos

- **Guinea Bissau:** La demanda de perfiles se basa en la superación de brechas significativas en el capital humano y la alineación con las tendencias económicas nacionales e internacionales.
 - **Sector agroindustrial:**
 - Ingenieros y técnicos agroalimentarios.
 - Técnicos en mantenimiento y uso de maquinaria agrícola.
 - Técnicos expertos en el procesamiento de productos alimenticios (especialmente frutas y hortalizas).
 - Técnicos expertos en la cadena de frío.
 - **Sector de servicios:**
 - Técnicos en tecnologías de la información y comunicación (TIC).
 - Mecánicos y Electricistas.
 - Profesionales del sector hostelería y comercio minorista.
 - Turismo sostenible y ecológico: Profesionales en gestión turística, servicios de hostelería y guías especializados en naturaleza.
 - **Economía verde y sostenibilidad:**
 - Técnicos en energías renovables (hidroeléctrica, fotovoltaica, eólica).
 - Técnicos expertos en reforestación y conservación forestal.
 - **Pesca:** Profesionales para el aprovechamiento del recurso natural.
 - **Minería:** Perfiles técnicos y de ingeniería
 - **Construcción:** Profesionales para numerosos proyectos de infraestructura

Medidas de cooperación con África a través de la formación profesional

La formación profesional (FP) como eje geopolítico estratégico para el desarrollo de África: La cooperación en FP se enmarca directamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 (especialmente el ODS 4, "Educación de calidad") y en las estrategias de desarrollo africanas, como la Agenda 2063 de la Unión Africana y sus estrategias continentales de educación y formación profesional. **La FP es reconocida como una herramienta estratégica fundamental** para impulsar la empleabilidad juvenil, la inclusión social, la transformación productiva y el desarrollo sostenible en el continente. Este enfoque va más allá de la mera asistencia, concibiéndose como una inversión bidireccional.

Dicha **actuación también es recogida en la nueva estrategia de España** con el continente enmarcada en su Estrategia España África 2025-2028. En esta estrategia a la educación, en general y la FP, en particular persiguen diferentes objetivos como son la generación de oportunidades para la población joven africana, fomentando el empleo decente y el emprendimiento, la capacitación y desarrollo de talento, la prevención de la inestabilidad al ofrecer alternativas a la radicalización y la migración irregular, el fortalecimiento institucional, contribuyendo a crear sociedades abiertas e inclusivas, y sistemas educativos robustos y adaptados a las necesidades africanas, el fomento del conocimiento mutuo entre las instituciones y sociedades españolas y africanas y la proyección cultural y lingüística de España a través de la difusión del español y la cultura. Esta **estrategia de cooperación en el ámbito de la FP** se materializa a través de actuaciones específicas, como el apoyo a centros de formación profesional y escuelas taller para abordar el desajuste de habilidades

Mientras **en Canarias la FP es un pilar fundamental de la estrategia de Canarias en África**, concebida como un instrumento clave para fortalecer las capacidades locales y generar oportunidades, lo que a su vez desincentiva la migración irregular recogida entre otras en el II Plan Director de la Cooperación Canaria 2021-2024. La estrategia se materializa a través de iniciativas como el Programa de Becas Canarias-África, el programa "Learn Africa Canarias", y proyectos específicos de FP.

Medidas de cooperación con África a través de la formación profesional

El diseño de las medidas de cooperación en el desarrollo de la formación profesional debe adoptar un enfoque sistémico y multidimensional. Este enfoque permite estructurar la cooperación en siete medidas funcionales clave que abordan los problemas estructurales de los sistemas africanos de FP, permitiendo una transformación integral del ecosistema educativo-productivo y evitando la fragmentación de esfuerzos:

- **Gobernanza, planificación y financiación:** Esta medida está orientada a fortalecer los marcos normativos, las capacidades institucionales y los sistemas de información para una planificación, coordinación y financiación eficaz y alineada con las políticas de desarrollo.
- **Calidad educativa e innovación pedagógica:** Reformar planes de estudio, metodologías de enseñanza y estándares de calidad para ofrecer una formación pertinente, eficaz y orientada a competencias..
- **Formación inicial y continua del profesorado:** Profesionalizar a los docentes, técnicos y gestores de FP con programas de formación pedagógica, técnica y digital actualizados
- **Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo:** Conectar la FP con el mercado laboral mediante alianzas con empleadores, prácticas profesionales, modelos de formación dual y apoyo al emprendimiento juvenil.
- **Inclusión social, género y equidad territorial:** Promover la equidad en el acceso a la FP para mujeres, jóvenes vulnerables, personas con discapacidad y poblaciones rurales, eliminando barreras estructurales.
- **Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías:** Integrar herramientas digitales, plataformas de aprendizaje y nuevas tecnologías para modernizar la FP y aumentar su alcance y flexibilidad.
- **Evaluación, monitoreo e impacto:** Implementar sistemas de seguimiento y evaluación de políticas y resultados de la FP para mejorar la toma de decisiones y la mejora continua, ante la carencia de datos fiables.

Medidas de cooperación con África a través de la formación profesional

Dentro de las medidas de cooperación con África a través de la formación profesional, **España se configura como proveedor de conocimiento y experiencia** que se sustenta en diversas ventajas. De un lado cuenta con un **sólido marco institucional** y una **vasta experiencia**. Dispone de **sistemas consolidados de evaluación y aseguramiento de calidad** en FP, cuenta con centros de excelencia y plataformas digitales avanzadas (como Tknika o Aula Mentor), y **posee un modelo de FP dual legalmente estructurado**. Además, **organismos como la AECID y la FIIAPP tienen una trayectoria probada en la implementación de reformas institucionales y proyectos de cooperación técnica** en diversos países africanos, facilitando la transferencia de conocimiento y la adaptación a las necesidades locales. España **también participa activamente en redes internacionales relevantes tanto europeas (CEDEFOP y ETF) como multilaterales (UNESCO-UNEVOC)**, lo que potencia su capacidad de canalizar buenas prácticas y alinear esfuerzos.

En base a estas ventajas sus actuaciones de cooperación en las 7 medidas funcionales pueden ir encaminadas hacia:

- **Gobernanza, planificación y financiación:** España puede ofrecer asesoramiento técnico para el diseño de marcos nacionales de gobernanza para superar la fragmentación institucional y la planificación desconectada de la realidad productiva.
- **Calidad educativa e innovación pedagógica:** España puede transferir modelos consolidados de aseguramiento de la calidad (ej. Tknika, CEDEFOP) y su experiencia en modularización y microcredenciales.
- **Formación inicial y continua del profesorado:** España busca crear una red de capacitación para docentes africanos, combinando formación virtual (Aula Mentor, INTEF) y estancias presenciales en CIFP.
- **Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo:** España podría desarrollar un programa hispanoaficano de FP dual y emprendimiento productivo, replicando su modelo estructurado.

Medidas de cooperación con África a través de la formación profesional

- **Inclusión social, género y equidad territorial:** España desarrollaría un programa hispanoaficano de igualdad, equidad y accesibilidad, que incluye asistencia técnica, formación de docentes y becas dirigidas.
- **Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías:** España podría plantear un programa regional "FP Digital para la Empleabilidad Inclusiva", que abarca formación de formadores, transferencia tecnológica (ej. Aula Mentor adaptada) y asesoría institucional.
- **Evaluación, monitoreo e impacto:** España propone un "Observatorio Iberoaficano de FP y Empleabilidad" para recopilar y analizar información estratégica.
- **Canarias** puede desempeñar un papel crucial en la cooperación con África en Formación Profesional (FP) como **hub estratégico y plataforma de transferencia de conocimiento para África Occidental**. Sus principales ventajas radican en su proximidad geográfica y experiencia en entornos insulares y rurales, que le permiten adaptar soluciones a contextos similares en África. Cuenta con una sólida red institucional (Casa África, PROEXCA, Dirección General de Relaciones con África) y una trayectoria probada en proyectos piloto como "Tierra Firme" y "AFRICANTECH" exitosos con alta inserción laboral y enfoque en digitalización y sectores estratégicos. Además, posee infraestructura educativa y digital transferible, incluyendo aulas digitales móviles y experiencia en modularización de la FP, lo que facilita la innovación y la digitalización formativa en contextos de baja conectividad. Finalmente, su marco normativo propio habilita una cooperación descentralizada y adaptada a las necesidades locales

Medidas de cooperación con África a través de la formación profesional

En base a estas ventajas, las actuaciones de Canarias se podrían orientar dentro de las 7 medidas funcionales en :

- **Gobernanza, planificación y financiación:** Canarias puede actuar como laboratorio para la planificación educativa sectorial.
- **Calidad educativa e innovación pedagógica:** Canarias podría desarrollar un programa de innovación curricular conjunto con determinados países africanos en sectores emergentes, con codiseño y certificación compartida.
- **Formación inicial y continua del profesorado:** Canarias podría desarrollar una "Escuela de Formadores Canarias-África" especializada en contextos rurales y digitales (baja infraestructura, tecnología de bajo coste).
- **Vinculación con el empleo, emprendimiento y tejido productivo:** Canarias impulsaría un programa de FP aplicada al empleo juvenil y emprendimiento territorial, basado en experiencias previas exitosas como "Tierra Firme" en Senegal.
- **Inclusión social, género y equidad territorial:** Canarias podría desarrollar una "Escuela Canaria de Formación Profesional Inclusiva para África" para formar a formadores en metodologías de inclusión adaptadas a contextos africanos (insularidad, ruralidad).
- **Innovación, transformación digital y nuevas tecnologías:** Canarias podría poner en marcha una "Red Canarias-África para la FP Digital en Zonas Rurales", utilizando "aulas digitales móviles" con energía solar y contenidos offline, adaptadas a zonas con baja conectividad.
- **Evaluación, monitoreo e impacto:** Canarias sugiere la puesta en marcha de una plataforma canaria-africana de evaluación participativa de la FP centrada en entornos rurales y periféricos, utilizando metodologías participativas y tecnología de bajo coste.



7

Glosario

Indicadores Económicos

- **Crecimiento del PIB (% anual):** Tasa de crecimiento porcentual anual del PIB a precios constantes. Se basa en precios de 2015 expresados en USD. (Banco Mundial)
- **Índice de Capital Humano:** Mide la productividad potencial futura de los niños nacidos hoy si reciben salud y educación completas. Valor entre 0 y 1. (Banco Mundial)
- **Índice de Gini:** Mide la desigualdad en la distribución del ingreso. Un valor de 0 representa igualdad perfecta y 100 desigualdad absoluta. (Banco Mundial)
- **Índice de Precios al Consumo (IPC):** Mide la variación en el tiempo del coste de una cesta fija de bienes y servicios representativos del consumo de los hogares. (Organización Internacional del Trabajo)
- **PIB (US\$ a precios actuales):** Valor agregado bruto de todos los productores más impuestos menos subsidios. No ajustado por depreciación. Expresado en USD corrientes. (Banco Mundial)
- **PIB per cápita (US\$ a precios actuales):** PIB dividido entre la población de mitad de año. (Banco Mundial)
- **Tasa de pobreza:** Porcentaje de la población que vive con menos de 3,00 USD diarios a PPA de 2021. (Banco Mundial)

Indicadores demográficos

- **Esperanza de vida al nacer:** Número de años que viviría un recién nacido si se mantienen las tasas de mortalidad del momento. (Banco Mundial)
- **Migración neta:** Diferencia entre el número de inmigrantes y emigrantes durante un período. Incluye ciudadanos y no ciudadanos. (Banco Mundial)
- **Población:** Total de residentes en un país, independientemente de su estatus legal. (Banco Mundial)
- **Población en edad de trabajar:** Personas de 15 años o más (definición estándar, puede variar según el país). (Organización Internacional del Trabajo)
- **Jóvenes:** Personas con edades entre 15 y 24 años. (Organización Internacional del Trabajo)

Indicadores laborales

- **Ocupados:** Personas en edad de trabajar que estuvieron trabajando o tenían empleo, aunque no trabajaran durante un período de referencia. Incluye asalariados y autónomos. (Organización Internacional del Trabajo)
- **Tasa de actividad:** Porcentaje de la población en edad de trabajar que forma parte de la población activa (ocupados + desempleados). (Organización Internacional del Trabajo)
- **Tasa de inactividad:** Igual a 100 menos la tasa de actividad. Representa a quienes no participan en el mercado laboral. (Organización Internacional del Trabajo)
- **Tasa de ocupación:** Porcentaje de la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada. (Organización Internacional del Trabajo)
- **Tasa de ocupación por nivel educativo:** Porcentaje de personas ocupadas respecto a la población con ese nivel educativo en edad laboral.
- **Tasa de paro por nivel educativo:** Porcentaje de personas desempleadas respecto a la población activa con ese nivel educativo.
- **Tasa de paro:** Porcentaje de la población activa que está desempleada. (Organización Internacional del Trabajo)
- **Subempleo relacionado con el tiempo:** Personas ocupadas que desean trabajar más horas, trabajan menos del umbral definido y están disponibles para hacerlo. (Organización Internacional del Trabajo)
- **Subutilización de la mano de obra:** Desequilibrios entre oferta y demanda de empleo. Incluye desempleo, subempleo, población activa potencial y otros indicadores. (Organización Internacional del Trabajo)
- **Informalidad:** Incluye todo trabajo remunerado (como el autoempleo o el empleo asalariado) que no está registrado, regulado ni protegido por los marcos legales y normativos, así como también el trabajo no remunerado realizado en empresas generadoras de ingresos. Los trabajos informales carecen de contratos laborales seguros, prestaciones sociales o representación sindical. (Organización Internacional del Trabajo)

Clasificación nivel educativo (nivel agregado OIT)

- **Avanzado (Nivel agregado OIT):** Engloba todos los niveles de educación terciaria (CINE 5 a CINE 8), desde formación profesional superior hasta doctorado.
- **Básico (Nivel agregado OIT):** Comprende la educación primaria (CINE 1) y secundaria inferior (CINE 2), es decir, toda la educación básica obligatoria.
- **Intermedio (Nivel agregado OIT):** Incluye secundaria superior (CINE 3) y postsecundaria no terciaria (CINE 4). Representa niveles previos al acceso universitario.
- **Menos de lo básico (Nivel agregado OIT):** Incluye personas sin escolarización formal (nivel X) y quienes solo completaron educación preescolar (CINE 0).
- **Nivel no declarado (Nivel agregado OIT):** Personas cuya información educativa no está disponible, no fue declarada o no puede clasificarse. Corresponde a CINE 9 o nivel no indicado.

Clasificación de los niveles educativo (CINE-97)

- **CINE 0 - Educación preescolar (CINE-97):** Fase inicial de la enseñanza organizada, orientada a niños de al menos 3 años de edad. Se centra en el desarrollo emocional, social y físico, preparando al niño para la escuela primaria en un entorno estructurado.
- **CINE 1 - Educación primaria o primera etapa de la educación básica (CINE-97):** Proporciona una educación básica en lectura, escritura y matemáticas. Se caracteriza por el inicio de la instrucción sistemática formal.
- **CINE 2 - Primer ciclo de secundaria o segunda etapa de la educación básica (CINE-97):** Continúa el aprendizaje de conocimientos generales. Comienza a organizarse por asignaturas y es impartido por docentes especializados.
- **CINE 3 - Educación secundaria superior (CINE-97):** Implica una mayor especialización en las materias. Prepara para estudios posteriores o incorporación al mercado laboral.
- **CINE 4 - Educación postsecundaria no terciaria (CINE-97):** Programas que amplían conocimientos adquiridos en el nivel 3, sin alcanzar la complejidad de los programas terciarios.
- **CINE 5 - Primera etapa de la educación terciaria (CINE-97):** Incluye programas universitarios y no universitarios. Aunque avanzados, no conducen directamente a un título de investigación.
- **CINE 6 - Segunda etapa de la educación terciaria (CINE-97):** Programas centrados en la investigación, que requieren la elaboración de una tesis o trabajo original.

Clasificación de los niveles educativo (CINE-2011)

- **CINE 0 - Educación de la primera infancia (CINE-2011):** Incluye programas de "desarrollo educacional" (0 a 2 años) y "educación preprimaria" (3 años en adelante). Orientada al desarrollo integral (cognitivo, físico, emocional y social) con componente educativo intencionado.
- **CINE 1 - Educación primaria (CINE-2011):** Enseñanza sistemática de competencias básicas como lectura, escritura y matemáticas. Marca el inicio formal de la escolarización obligatoria.
- **CINE 2 - Educación secundaria inferior (CINE-2011):** Consolidación de aprendizajes previos. Enseñanza más estructurada por materias y docentes especializados. Suele coincidir con el fin de la educación obligatoria.
- **CINE 3 - Educación secundaria superior (CINE-2011):** Mayor especialización y preparación para el trabajo o para la educación terciaria. Puede incluir orientación general o profesional.
- **CINE 4 - Educación postsecundaria no terciaria (CINE-2011):** Programas que sirven de puente entre la educación secundaria superior y la terciaria. Tienen una duración mínima y objetivos de preparación técnica o académica.
- **CINE 5 - Educación terciaria de ciclo corto (CINE-2011):** Programas terciarios de duración mínima de dos años, generalmente orientados a la práctica profesional y ocupaciones específicas.
- **CINE 6 - Licenciatura o grado equivalente (CINE-2011):** Programas de grado universitario orientados a formar profesionales en distintas disciplinas. Usualmente con duración de 3 a 4 años.
- **CINE 7 - Máster o nivel equivalente (CINE-2011):** Programas de posgrado que proporcionan competencias avanzadas. Requieren título de grado previo.
- **CINE 8 - Doctorado o nivel equivalente (CINE-2011):** Nivel más alto de la educación formal. Centrado en la investigación original, con elaboración de tesis doctoral.
- **CINE 9 - No clasificado (CINE-2011):** Programas que no pueden ubicarse en ninguno de los niveles anteriores.

Clasificación nivel educativo

- **Sans diplôme (Sin estudios):** Categoría que agrupa a las personas de 15 años o más que no han obtenido ningún título escolar formal. Incluye a quienes no han completado ni el ciclo de educación primaria, ni secundaria, ni profesional, ni superior. Este grupo representa a la población sin cualificaciones académicas reconocidas oficialmente. (HCP)
- **Ayant un diplôme : Niveau moyen (Con estudios de nivel medio):** Personas que han obtenido un certificado de enseñanza fundamental, un diploma de calificación profesional, o un título de enseñanza secundaria (como el ciclo “collège”) u otras certificaciones de formación técnica intermedia. Representa un nivel educativo intermedio en el sistema de clasificación del HCP.
- **Ayant un diplôme : Niveau supérieur (Con estudios de nivel superior):** Se refiere a quienes poseen títulos de educación terciaria, incluyendo: Baccalauréat (equivalente al bachillerato), Diplomas de técnico o técnico especializado, Títulos universitarios (licencia, máster, DEA/DES, títulos de grandes écoles o institutos superiores). Esta categoría agrupa a la población con cualificaciones académicas avanzadas.



8

Bibliografía

UNESCO (2022): TVET Country Profile en <https://unevoc.unesco.org/home/TVET%20Country%20Profiles>

Chaleunsinh, C. (2022). *Core Skills Report: Studies on Core Skills and the Curriculum Framework for the textile and garment sector*. International Labour Organization https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@africa/@ro-abidjan/@sro-addis_ababa/documents/publication/wcms_863337.pdf

Lange, R., Hofmann, C., & Di Cara, M. (2020). Guide on making TVET and skills development inclusive for all. International Labour Organization. <https://ecampus.itcilo.org/course/view.php?id=1286>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2022). Draft document for UNESCO Strategy for TVET 2022-2029: Transforming Technical and Vocational Education and Training for Successful and Just Transitions. <https://doi.org/10.54675/EUDU5854>

The World Bank, UNESCO, & International Labour Organization. (2023). Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries. <https://doi.org/10.54675/RVDM381>

Qi, W. (2024). Revisiting the Resource Curse in the Age of Energy Transition: Cobalt Reserves and Conflict in Africa recuperado en <https://arxiv.org/abs/2404.17713>

Okolo, C. T. (2024). African Democracy in the Era of Generative Disinformation: Challenges and Countermeasures against AI-Generated Propaganda recuperado en <https://arxiv.org/abs/2407.07695>

Boulat, R. (2024). Conflicts and the New Scramble for African Resources: A Shift-Share Approach recuperado en <https://arxiv.org/abs/2408.08923>

Choramo, T. T., Abafita, J., Gandica, Y., & Rocha, L. E. C. (2024). Economic Integration of Africa in the 21st Century: Complex Network and Panel Regression Analysis. recuperado en <https://arxiv.org/abs/2410.21019>

African Development Bank. (2025). African Economic Outlook 2025: Making Africa's Capital Work Better for Africa's Development. Abidjan, Côte d'Ivoire en <https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2025>

World Bank. (2025). Africa's Pulse, No. 31: Improving Governance and Delivering for People in Africa. Washington, DC: The World Bank. Recuperado de <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099707204242523579>

CIDOB. (2022). Anuario Internacional CIDOB 2022. Claves para interpretar la agenda global recuperado en <https://www.cidob.org/publicaciones/anuario-internacional-cidob-2022>

CIDOB. (2023). Anuario Internacional CIDOB 2023. Claves para interpretar la agenda global. Barcelona: CIDOB. recuperado en <https://www.cidob.org/publicaciones/anuario-internacional-cidob-2023>

Brookings Institution. (2025). Foresight Africa: Top Priorities for the Continent 2025–2030. Washington, DC: Brookings. Recuperado en <https://www.brookings.edu/series/foresight-africa/>

Musah, A.-F. (2025). Understanding the Geopolitical and Strategic Changes in West Africa: Emerging Challenges and Future of ECOWAS. APN Lecture Series No. 16. Social Science Research Council

Brookings Institution Africa Growth Initiative. (2024). Foresight Africa 2025–2030: Top Priorities for the Continent. Recuperado en <https://www.brookings.edu/collection/foresight-africa-2024/>

Musah, A.-F. (2023). Understanding the Geopolitical and Strategic Changes in West Africa: Emerging Challenges and Future of ECOWAS recuperado en <https://www.ssrc.org/wp-content/uploads/2025/05/Lecture-Series-No-16-ABDEL-FATAU-MUSAH.pdf>

Chattou, Z. (2017). Africa in the 21st Century: Challenges and Opportunities recuperado en . https://www.researchgate.net/publication/350698964_The_Future_of_Africa_Challenges_and_Opportunities

Mateo, Ó. (2023). África en el torbellino de la volatilidad. Recuperado en https://clientes.franciscomorales.es/wp-content/uploads/Mateos_Martin_Africa-en-el-torbellino.pdf

Zezeza, P. T. (2024). Africa's Geopolitical Recalibrations in a Multipolar World. The Elephant. Recuperado en <https://www.theelephant.info/analysis/2025/03/12/africas-geopolitical-recalibrations-in-a-multipolar-world/>

Henrico, I., & Doboš, B. (2024). Shifting sands: the geopolitical impact of climate change on Africa's resource conflicts. South African Geographical Journal. Recuperado en <https://doi.org/10.1080/03736245.2024.2441116>

Dey, B., & Chakravarty, D. (2024). India's Development Partnership with Africa: Soft Power, Aspirations, and Reality. Recuperado en <https://arxiv.org/abs/2403.03935arXiv:2404.17713v1>

Gonsalves, L. R., & Hastrup, T. (2024). Decolonising the Global South's Agency in Global Governance: Africa's Multilateral Diplomacy. Recuperado en <https://arxiv.org/abs/2404.17713>

Amaya, A. B., & Segovia, C. (2024). The EU's Strategic Dissonance in the Sahel: Between Normative Power and Militarisation. Recuperado en <https://arxiv.org/abs/2408.08923>

Okoro, E., & Traoré, I. (2024). Climate Vulnerability and Geopolitical Shifts in West Africa: The Role of International Actors. Recuperado en <https://arxiv.org/abs/2410.21019>

World Bank. (2025). Africa's Pulse: An Analysis of Issues Shaping Africa's Economic Future Recuperado en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/41493>

African Development Bank. (2024). African Economic Outlook 2024: Driving Africa's Transformation. Recuperado en <https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2024>

European Commission. (2025). EU-Africa Cooperation in Horizon Europe: Africa Initiative III. Recuperado en https://research-and-innovation.ec.europa.eu/document/download/c9c4eb8e-df0f-41e7-a322-891786fef29b_en

Gkliati, M., & Kilpatrick, J. (2025). Exporting Borders: Frontex and the Expansion of Fortress Europe in West Africa Recuperado en . <https://www.tni.org/en/exporting-borders>

European Think Tanks Group. (2024). Europe–Africa Relations in a Multi-Crises World recuperado en <https://ettg.eu/publications/europe-africa-relations-in-a-multi-crises-world/>

Lopes, C. (2025). Europe Must Change Its Approach to Africa. Recuperado en <https://www.project-syndicate.org/commentary/eu-must-engage-with-africa-on-an-equal-footing-not-as-patron-by-carlos-lopes-4-2025-05>

Musah, A. F. (2023). Geopolitical Shifts in Africa and the Role of ECOWAS. Recuperado en <https://www.ecowas.int/lecture-series-no-16-abdel-fatau-musah/>

OCP Policy Center. (2019). Africa's Strategic Interests in a Shifting World Order. Recuperado en <https://www.policycenter.ma/publications/africas-strategic-interests-shifting-world-order>

Adelphi & African Union. (2024). Shifting Sands: The Geopolitical Impact of Climate Change on Africa's Resource Conflicts.

Africa-Europe Foundation. (2024). The State of Africa-Europe: Africa-Europe Foundation Report 2024 recuperado en <https://back.africaeuropefoundation.org/uploads/The State of Africa Europe The Africa Europe Foundation Report 2024 38790bcb9e.pdf>

Tadesse Shiferaw, L., & Di Ciommo, M. (2023). Trouble in paradise: The EU-Africa partnership in a geopolitical context (Briefing Note No. 172). European Centre for Development Policy Management (ECDPM).

European Parliament. (2023). The EU's role in strengthening multilateralism and addressing global challenges: Implementing the Global Gateway Strategy (Study No. PE 702.587). Policy Department for External Relations, Directorate-General for External Policies.

Knoll, A., Shiferaw, L. T., & Sergejeff, K. (2024). Geopolitical shifts and human mobility: Rethinking EU–Africa migration cooperation. ECDPM Discussion Paper No. 345.

European Commission & AUDA–NEPAD. (2024). Joint report on the implementation of the 2030 vision and strategy of the Africa–Europe partnership.

Eickhoff, M., & Tull, D. M. (2023). Strategic foresight for sub-Saharan Africa: Drivers, trends and scenarios. Megatrends Afrika Working Paper No. 13. Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP).

Grevi, G., & Medinilla, A. (2024). Rethinking EU–Africa relations in a changing global landscape: Strategies for a sustainable and inclusive partnership [Presentation]. European Think Tanks Group.

Mulder, M. (2012). European Vocational Education and Training. En J. P. Wilson (Ed.), Human Resource Development: Learning, Education and Training (3ª ed., pp. 155–175). Kogan Page.

Unión Africana. (2024). Educar a africanos aptos para el siglo XXI: construir sistemas educativos resilientes para un mayor acceso a un aprendizaje inclusivo, duradero, de calidad y pertinente en África recuperado en https://au.int/sites/default/files/documents/43425-doc-EX_CL_1476_XLIV_Rev._1_-_CONCEPT_NOTE_with_Roadmap_AU_Theme_S.pdf

African Union. (2023). African Continental TVET Strategy 2025–2034: Sustainable Development, Social Justice and Employability for All. <https://au.int/en/documents/20250616/african-continental-tvet-strategy-2025-34>

Parlamento Europeo. (2021). Informe sobre la nueva estrategia UE-África — Una asociación para un desarrollo sostenible e integrador recuperado en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0017_ES.html

Florensa, S. (2024). Beyond the Neighbourhood: Africa and Europe in the New Global Geopolitical Order recuperado en https://www.iemed.org/wp-content/uploads/2024/10/Africa-Europe-New-Geopolitical-Order_Florensa_IEMedYearbook2024.pdf

ActionAid. (2024). Transformar la financiación de la educación en África: Una agenda estratégica para el Año de la Educación de la Unión Africana. Recuperado en https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ES_Resumen%20Ejecutivo%20-%20Transformar%20la%20financiaci%C3%B3n%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20%C3%81frica.pdf

European Think Tanks Group (ETTG). (2023). Europe–Africa Relations in a Multi-Crises World: Turning the Page After COVID-19, the EU-AU Summit and the War Against Ukraine. Recuperado en https://ettg.eu/wp-content/uploads/2023/01/ETT-Report_Europe-%E2%80%93Africa-relations-in-a-multi-crises-world.pdf

Mattheis, F., Deleglise, D., & Staeger, U. (2023). African Union: The African political integration process and its impact on EU-AU relations in the field of foreign and security policy. Recuperado en [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EXPO_STU\(2023\)702587](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EXPO_STU(2023)702587)

African Center for Economic Transformation (ACET). (2023). How Technical and Vocational Education Can Help Close Skills Gaps in Africa. Recuperado en <https://acetforafrica.org/research-and-analysis/reports-studies/reports/how-technical-and-vocational-education-can-help-close-skills-gaps-in-africa/>

Parlamento Europeo. (2021). Hacia una nueva asociación entre África y la UE. Recuperado en <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20210311STO99734/hacia-una-nueva-asociacion-entre-africa-y-la-ue>

España. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2021). A-9-2021-0017. La política de cooperación para el desarrollo sostenible con África. Recuperado en https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-9-1.PDF

UNESCO. (2022). Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy 2022–2029. Recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383360>

Fundación Alternativas. (2025). Informe África 2025. África Occidental y Europa: Perspectivas. Recuperado en <https://www.fundacionalalternativas.org/publicaciones/informe-africa-2025>

Reuters. (2023). *How bridging the skills gap can boost Africa's green energy transition*. Recuperado en <https://www.reuters.com/sustainability/climate-energy/how-bridging-skills-gap-can-boost-africas-green-energy-transition-2024-11-19/>

Unión Europea. (2023). Reglamento (UE) 2023/862 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de abril de 2023. Diario Oficial de la Unión Europea, L 111, 1–37.

Africa-Europe Foundation. (2024). The Africa-Europe Foundation Report – February 2024. Recuperado en https://back.africaeuropefoundation.org/uploads/The_State_of_Africa_Europe_The_Africa_Europe_Foundation_Report_2024_38790bcb9e.pdf

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2019). III Plan África 2019. recuperado en https://exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/2019_PLAN%20AFRICA.pdf

CEPS. (2023). The EU-Africa Partnership: Challenges and opportunities for a renewed alliance (In-Depth Analysis, October 2023). Recuperado en https://www.ceps.eu/download/publication/?id=39494&pdf=CEPS-2023-10-In-depth-analysis-EU_Africa.pdf

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2024). España – África 2025-2028. Trabajando juntos mediante una relación estratégica. Recuperado en https://www.exteriores.gob.es/es/Comunicacion/Noticias/Documents/ESPANOL_Espana%20Africa%202025-2028.pdf

Gobierno de España. (2024). Estrategia de Acción Exterior 2025–2028. Recuperado en <https://exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Paginas/Estrategia-de-Accion-Exterior-2025-2028.aspx>

Fundación COTEC. (2023). Informe marco sobre la rentabilidad económica y social de la formación profesional en España.

Recuperado en <https://cotec.es/>

Real Instituto Elcano. (2023). García, R., & Molina, I. (Coords.). Spain's European policy: Development and Recuperado en

<https://media.realinstitutoelcano.org/wp-content/uploads/2023/11/policy-paper-spains-european-policy-development-and-priorities.pdf>

Real Instituto Elcano. (2024). África: Un mercado en auge y dinámicas de desarrollo (Policy Paper). Recuperado en

<https://media.realinstitutoelcano.org/wp-content/uploads/2022/03/policy-paper-africa-mercado-en-auge-y-dinamicas-de-desarrollo.pdf>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2023). España y África 2025–2028: Desarrollando juntos una relación estratégica. Recuperado en

https://www.exteriores.gob.es/es/Comunicacion/NotasPrensa/Documents/2023_INFORME%20ANUAL%20DE%20ACCION%20EXTERIOR%20v2.pdf

Gallemlí, J. (2023). Spain, the Maghreb and China: An emerging geopolitical triangle. Friedrich Naumann Foundation for Freedom.

Recuperado en https://www.unav.edu/documents/16800098/17755721/Spain-Maghreb-China_JGallemlí.pdf

European Commission. (2021). Transition pathway for tourism. Recuperado en [https://op.europa.eu/en/publication-detail/-](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/678c08ab-bc06-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-en)

[/publication/678c08ab-bc06-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/678c08ab-bc06-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-en)

Carnero Lorenzo, F., & Nuez Yáñez, J. (2010). El papel de Canarias en las relaciones económicas internacionales con África. Comunicación presentada en el 7.º Congreso Ibérico de Estudios Africanos, Lisboa.

CEPS – Centre for European Policy Studies. (2023). The EU's strategic engagement with Africa: Lessons learned and the way forward. CEPS In-Depth Analysis No. 10.

European Training Foundation. (2020). Vocational and continuing training in Spain: Contribution to lifelong learning and skills development. Torino: ETF.

Sgroi, F., Foderà, M., Di Trapani, A. M., Testa, R., Tudisca, S., & Borsellino, V. (2021). A Sustainable Development Model for Mediterranean Countries: The Social and Economic Effects of Renewable Energy in Sicily. *Sustainability*, 13(13), 7283.

Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes. (2024). Resolución de la dirección general de ordenación de las enseñanzas, inclusión e innovación por la que se aprueba la convocatoria del proyecto de innovación enseñar África. una mirada en positivo, para su desarrollo en el curso escolar 2024-2025. Gobierno de Canarias.

Parlamento de Canarias. (2022). II Plan Director de Cooperación Canaria 2021-2024. Boletín Oficial del Parlamento de Canarias, (299).

Embajada de la República de Angola en el Reino de España. (2025). IV Edición del Programa Aprende África Canarias - Fundación Mujeres por África.

Fundación Mujeres por África. (2025, 16 de junio). Learn Africa Canarias 2025: más formación, más habilidades, más futuro.

Martínez Herrero, M. J., & Venegas Sánchez, E. (2016). La Política de Cooperación al Desarrollo del Gobierno de Canarias: un análisis de su gestión en las últimas décadas. Hegoa, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional.

Díaz Hernández, R., & Ginés de la Nuez, C. (2013). Pasado y presente de las relaciones comerciales entre las islas Canarias y África. Boletín de la Real Sociedad Geográfica, (CXLIX), 111-138.

Dirección General de Asuntos Económicos con África. (2021). Planificación Estratégica Canarias-África 2022-2023. Gobierno de Canarias.

Ayadi, R., & Ronco, S. (2023). The EU-Africa Partnership and Development AID: Assessing the EU's actorness and effectiveness in development policy. CEPS In-Depth Analysis.

PROEXCA. (2020). Análisis de las inversiones africanas en el exterior: oportunidades para Canarias. Gobierno de Canarias.

IBC Spain. (2020). Estudio sobre necesidades formativas de los sectores productivos de la economía africana. Informe general. https://www.casafrika.es/sites/default/files/reports/estudio_sobre_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_senegal.pdf

UNESCO. Regional Bureau for Education in Africa (2009): Regional Contribution to Statistical information Systems Development for Technical and Vocational Education and Training recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000211512>

UNESCO-UNEVOC (2012): Transformar la EFTP—de la idea a la acción recuperado en [https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/Transformar la EFTP - de la idea a la accion. Un decenio de UNESCO-UNEVOC .pdf](https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/Transformar_la_EFTP_-_de_la_idea_a_la_accion._Un_decenio_de_UNESCO-UNEVOC_.pdf)

African Development Bank Group (2022): Skills for Employability and Productivity in Africa (SEPA). Action Plan 2022-2025 recuperado en https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/strategy-documents/sepa_en_sept30_edited_nov18.pdf

UNESCO-UNEVOC (2006): Participation in formal technical and vocational education and training programmes worldwide. An initial statistical study en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000149652>

The World Bank Group (2025): African Economic Outlook 2025 Making Africa's Capital Work Better for Africa's Development AFRICAN recuperado en <https://afdb.africa-newsroom.com/press/african-economic-outlook-2025africas-shortterm-outlook-resilient-despite-global-economic-and-political-headwinds?lang=en>

ILO (2022): Core Skills Report recuperado en <https://www.ilo.org/core-skills>

ILO (2020): Guide on making TVET and skills development inclusive for all recuperado en <https://data.unhcr.org/en/documents/details/84182#:~:text=The%20ILO%20guide%20on%20making%20TVET%20and%20skills,eliminating%20barriers%20to%20make%20TVET%20%E2%80%98inclusive%20for%20all%E2%80%99>.

GOVET (2020): Technical and Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. A Systematic Review of the Research Landscape. recuperado en https://www.researchgate.net/publication/348937502_Technical_and_Vocational_Education_and_Training_in_Sub-Saharan_Africa_A_Systematic_Review_of_the_Research_Landscape

UNESCO. (2021). Digital Transformation of TVET and Skills Development Systems in Africa. Guidelines for countries to undertake a situational análisis recuperado en https://unevoc.unesco.org/pub/pai-situation_analysis_report.pdf

Unesco (2021): UNESCO Strategy for TVET (2022-2029) Transforming TVET for successful and just transitions Discussion document recuperado en https://unevoc.unesco.org/pub/unesco_strategy_for_tvete_2022-2029_discussion_document.pdf

The National Advisory Council on Innovation Secretariat (2021): The status of innovation in the TVET colleges: An exploratory study recuperado en <https://www.naci.org.za/wp-content/uploads/2021/09/The-Status-of-Innovation-in-the-TVET-Colleges-Final.pdf>

UNESCO. (2022). Managing teachers and trainers in technical and vocational education and training in Africa. Recuperado en <https://unesdoc.unesco.org>

UNESCO. (2023). La educación en África: Prioridades para el cambio en la próxima década. Recuperado en <https://unesdoc.unesco.org>

European Training Foundation (ETF). (2022). Quality assurance and policy advice for TVET in Sub-Saharan Africa. Recuperado en <https://www.etf.europa.eu>

UNESCO (2024): Elevating TVET for a just and sustainable future for all UNESCO-UNEVOC medium-term strategy 2024-2026 recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389359#:~:text=UNESCO-UNEVOC%E2%80%99s%20medium-term%20strategy%20for%20the%202024%20to%202026,flexible%20pathways%20to%20lifelong%20learning%20opportunities%20for%20all.>

UNESCO (2022): Education and Skills for Women's Integration into the Labour Market A Comparative Analysis of Eight sub-Saharan African Countries 2022 recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383086>

OIT (2009): Oportunidades y desafíos relacionados con la movilidad laboral en tiempos de crisis y posteriormente recuperado [bing.com/ck/a?!&&p=b7e6299a0881c31ac04a269a18d476f76b13f0b94b963fa2db3fcd6a1037900JmItdHM9MTc1MTg0NjQwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=0498c509-73da-68b4-28ce-d060727269c9&psq=Oportunidades+y+desafíos+relacionados+con+la+movilidad+laboral+en+tiempos+de+crisis+y+posteriormente+&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaWxvLm9yZy9lcy9tZWRpYS8xMzY2NzYvZG93bm9vYVQ&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=b7e6299a0881c31ac04a269a18d476f76b13f0b94b963fa2db3fcd6a1037900JmItdHM9MTc1MTg0NjQwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=0498c509-73da-68b4-28ce-d060727269c9&psq=Oportunidades+y+desafíos+relacionados+con+la+movilidad+laboral+en+tiempos+de+crisis+y+posteriormente+&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaWxvLm9yZy9lcy9tZWRpYS8xMzY2NzYvZG93bm9vYVQ&ntb=1)

Kluve, Jochen; Dyer, Paul; Gardiner, Drew; Mizrokhi, Elena (2015): Boosting youth employability in Morocco – II: Randomized controlled trial baseline report en <https://www.ilo.org/publications/boosting-youth-employability-morocco-ii-randomized-controlled-trial>

Pereira Da Silva, Thomas (2017): High and Persistent Skilled Unemployment in Morocco: Explaining it by Skills Mis match <https://www.policycenter.ma/sites/default/files/2021-01/OCPPC-RP1704.pdf>

Bausch, Jonas; Dyer, Paul; Gardiner, Drew; Kluve, Jochen; Kovacevic, Sonja (2017) The impact of skills training on the financial behaviour, employability and educational choices of rural Young people: findings from a randomized controlled trial in Morocco recuperado

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_565085.pdf#:~:text=The%20impact%20of%20skills%20training%20on%20the%20financial,%3B%20International%20Labour%20Office.%20%E2%80%93%20G%20eneva%3A%20ILO%2C%202017

European Training Foundation (2019): Work-based learning in Morocco recuperado https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-01/work-based_learning_morocco_en.pdf?destination=/translated-content/documents%3Fsuccess

World Bank Group (2020): Morocco Skills Development for Employment. The Role of Technical and Vocational Education and Training recuperado <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/919151593565793405/morocco-skills-development-for-employment-the-role-of-technical-and-vocational-education-and-training>

World Bank Group (2022): Strengthening Human Capital for a Resilient Morocco DPF (P176937) recuperado <https://documents1.worldbank.org/curated/en/218321655389178143/pdf/Morocco-Strengthening-Human-Capital-for-a-Resilient-Morocco-Development-Policy-Financing.pdf>

Unesco (2022): TVET Country Profile recuperado <https://unevoc.unesco.org/home/TVET%20Country%20Profiles>

Yamada, S. (2001): Perspectives on Vocational Education in Africa recuperado en https://www.academia.edu/52229056/Perspectives_on_Vocational_Education_in_Africa

UNESCO, AFD y IFEF (20): Competency-based approach to technical and vocational education and training in Africa Study based on seven African countries: Benin, Ethiopia, Ghana, Morocco, Rwanda, Senegal, and South Africa recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377246#:~:text=IIEP-UNESCO%20Dakar%20and%20the%20IFEF%20have%20carried%20out,Africa%2C%20Benin%2C%20Ethiopia%2C%20Ghana%2C%20Morocco%2C%20Rwanda%2C%20and%20Senegal.>

World Bank. (2001): Implementation completion and results report on a credit 2521-MAU in the amount of SDR 8,9 million to The Islamic Republic of Mauritania. Technical Education and Vocational Training Support Project (Report ID: P001872). Recuperado <https://documents1.worldbank.org/curated/en/138561468278950299/pdf/multi0page.pdf>

World Bank. (2011); Project appraisal document on a proposed credit in the amount of SDR 10,2 million to the Islamic Republic of Mauritania for the Skills Development Support Project (Project Appraisal Document P118974) recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/109301468279322104/pdf/573330PAD0P1181OFFICIAL0USE0ONLY191.pdf>

African Development Fund. (2014): Mauritania. Youth Training and Employment Support Project (PAFEJ): Appraisal Report. Recuperado en [https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Mauritania - AR - Youth Training and Employment Support Project PAFEJ APRV - 12 2014.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Mauritania_-_AR_-_Youth_Training_and_Employment_Support_Project_PAFEJ_APRV_-_12_2014.pdf)

World Bank. (2018). Implementation completion and results report on a credit in the amount of SDR 10,2million and a grant in the amount of SDR 7,4 million to The Islamic of Mauritania for the Skills Development Support Project (P118974): Implementation Completion and Results Report recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/493411532320441969/pdf/128681-ICR-P118974-PUBLIC-Implementation-Completion-and-Results-Report-ICR-Document.pdf>

International Labour Organization. (2019): Mauritania. State of skills recuperado en <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/State-of-skills-Mauritania/995384589802676>

IBC Spain. (2020): Estudio sobre necesidades formativas de los sectores productivos de Mauritania recuperado en https://www.casafrika.es/sites/default/files/estudio_sobre_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_mauritania.pdf

World Bank. (2022): Mauritania Human Capital Review recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099011224120521499/pdf/P1802791de15b40941beb81d9809cc9a37a.pdf>

UNESCO (2022): Mauritania TVET Country Profile recuperado en <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=MRT>

World Bank. (2023): Rapport sur la Situation Economique de la Mauritanie: Naviguer dans la tempête - Comment l'urbanisation et le changement climatique affectent les risques d'inondation en Mauritanie en recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099072423105059709/pdf/P179266-5a759afb-02a9-4455-9654-224f679aa053.pdf>

African Development Bank. (2024). Rapport Pays 2024: Impulser la transformation de la Mauritanie par la réforme de l'architecture financière mondiale. African Development Bank Group recuperado en <https://vcda.afdb.org/en/reports/rapport-pays-2024-%E2%80%93-mauritanie-%E2%80%93-impulser-la-transformation-de-la-mauritanie-par-la-r%C3%A9forme>

UNESCO. (2024). Revue des politiques d'EFTP de Mauritanie recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390926>

IIEP-UNESCO Dakar (2020): Quality TVET for the successful training-to-employment transition of Africa's youth recuperado en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373007_eng

U.S. Department of State, Bureau of Economic and Business Affairs. (2024). 2024 Investment Climate Statements: Mauritania. U.S. Department of State. <https://www.state.gov/reports/2024-investment-climate-statements/mauritania/>

Grupo del Banco Mundial. (2025). Mauritanie, rapport sur la situation économique - 2025 : Réformer pour l'inclusion et la résilience : maintenir la dynamique de la réforme de l'assistance sociale en Mauritanie. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099061225033569207/pdf/P507238-df34455d-3816-4578-b9a9-0e6eb57e1a53.pdf>

Oficina Económica y Comercial de España en Dakar (2018): Informe económico y comercial. Mauritania <https://www.icex.es/content/dam/es/icex/documentos/quienes-somos/donde-estamos/red-exterior/mauritania/DOC2018793443.pdf>

Oficina de Información Diplomática. (2025). . Ficha País Mauritania: https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/MAURITANIA_FICHA%20PAIS.pdf

African Unión (2015): Continental strategy for technical and vocational education and training (TVET) to foster youth employment recuperado en <https://www.iicba.unesco.org/en/africa-education-knowledge-platform/continental-strategy-technical-and-vocational-educational-and-training-tvet-foster-youth-employment>

IIPE - Pôle de Dakar and IFEF (2019): Actors and partnerships in vocational education and training recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368988>

The Interational Bank for Reconstruction and Developmentand The World Bank (2014): Making Vocational Training World. A study of Vocational Trainin in DDR. Rwanda. recuperado en <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/111781468170952958/main-report>

Frommberger, D. (2022): tvet IN Africa. Statuso Quo, Developments and Opportunities of Continental Cooperation recuperado en https://aspyee.org/sites/default/files/2022-05/TVET%20in%20Africa_Prof%20Frommberger.pdf

UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training (2015): World TVET Database Senegal UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.. recuperado en https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvetedatabase_sen_en.pdf

International Labour Organization (2019). State of Skills. Senegal recuperado en <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/State-of-skills-Senegal/995384589102676>

Mbaye, A. A., Gueye, F., Beye, A., Dia, A. K., & Mbaye, M. (2021). *Employment creation potential, labor skills requirements, and skills gaps for young people: A Senegal case study (AGI Working Paper No. 29)*. Africa Growth Initiative, Brookings Institution recuperado en https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/04/21.04.02-Senegal-IWOSS_FINAL.pdf

Banco Mundial. (2021). *Senegal: Skills for Jobs and Competitiveness Project – Implementation Completion and Results Report (ICR00005323)* recuperado en <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/440361468306250726/senegal-skills-for-jobs-and-competitiveness-resettlement-plan>

Banco Mundial. (2021). *Skills Development TVET (P145585): Implementation Completion Report Review (ICRR0022844)*. Independent Evaluation Group (IEG) recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099435002142217129/pdf/Senegal000Skills0development0TVET.pdf>

Ficadex Afrique Sénégal. (2022). *Rapport d'audit financier et comptable: Projet de Formation pour l'Emploi et la Compétitivité (FPEC), exercice clos au 31 octobre 2021*. Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/170781631766750479/pdf/Senegal-AFRICA-WEST-P167681-Improving-Youth-Employability-Through-Informal-Apprenticeship-Audited-Financial-Statement.pdf>

UNESCO-UNEVOC. (2022). TVET Country Profile: Senegal. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training recuperado en <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=SEN>

Banco Africano de Desarrollo. (2023). African Economic Outlook 2023: Mobilizing Private Sector Financing for Climate and Green Growth in Africa recuperado en https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/publications/afdb23-01_aeo_main_english_0602.pdf

International Labour Organization. (2023). Senegal: ILO Youth Country Briefs. Recuperado en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_886414.pdf

Banco Africano de Desarrollo. (2025). Rapport pays 2025 – Sénégal: Tirer le meilleur parti du capital du Sénégal pour favoriser son développement recuperado en <https://www.afdb.org/fr/documents/rapport-pays-2025-senegal-tirer-le-meilleur-parti-du-capital-du-senegal-pour-favoriser-son-developpement>

World Bank, UNESCO, & International Labour Organization. (2023). *Building better formal TVET systems: Principles and practice in low- and middle-income countries*. Washington, DC; Paris; Geneva: The World Bank, UNESCO, and ILO recuperado en <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099071123130516870/p175566037a5e20650a657068b5152205bf>

World Bank. (2024). Seizing the opportunity: Senegal Economic Update, June 2024. The World Bank recuperado en <https://www.worldbank.org/en/country/senegal/publication/afw-senegal-economic-update-2024-seizing-the-opportunity>

IBC Spain. (2020). Estudio sobre necesidades formativas de los sectores productivos de Senegal. IBC Spain recuperado en https://www.casafrica.es/sites/default/files/reports/estudio_sobre_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_senegal.pdf

Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (Sénégal), & IPE-Pôle de Dakar – UNESCO. (2018). La formation professionnelle au Sénégal : Analyse de la mise en œuvre des réformes. IPE-Pôle de Dakar – UNESCO recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368295>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Oficina de Información Diplomática. (2024). Ficha país Senegal Recuperado en https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/SENEGAL_FICHA%20PAIS.pdf

Secretaría de Estado de Comercio, Oficina Económica y Comercial de España en Dakar. (2018). Informe económico y comercial Senegal

Cedefop (2022). The future of vocational education and training in Europe: volume 2: delivering IVET: institutional diversification and/or expansion? Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 84. recuperado en <http://data.europa.eu/doi/10.2801/780431>

IBC Spain. (2020). Estudio sobre necesidades formativas de los sectores productivos de la economía Africana. Informe General recuperado en <https://www.casafrica.es/es/report/informe-general-estudio-necesidades-formativas-en-africa-en-espanol>

IBC Spain. (2020). Estudio sobre necesidades formativas de los sectores productivos de Mauritania. recuperado en https://www.casafrica.es/sites/default/files/estudio_sobre_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_mauritania.pdf

The World Bank. (2021): Cabo Verde Human Capital Project (P175828). Project Information Document, Concept Stage recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/349871622642561848/pdf/Concept-Project-Information-Documents-PID-Cabo-Verde-Human-Capital-Project-P175828.pdf>

Castel-Branco, E. (2021): Country Report – Update 2021: Cabo Verde. European Training Foundation recuperado en <https://acqf.africa/resources/mapping-study/cape-verde-country-report-update/@@display-file/file/Cabo%20Verde%20NQT%20UPDATE%202021.pdf>

United Nations Industrial Development Organization. (2021). Cabo Verde Country Programme for Inclusive and Sustainable Industrial Development 2022–2026 recuperado en <https://downloads.unido.org/ot/25/94/25943739/Cabo%20Verde%20Country%20Programme%202022-2026%20Annual%20report%20for%202021.pdf>

European Training Foundation. (2021). National Qualifications Framework - Cape Verde recuperado en https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-02/cape_verde_1.pdf

UNESCO-UNEVOC. (2022). TVET Country Profile: Cabo Verde. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training recuperado en <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=CPV>

Banco Africano de Desarrollo. (2023). Mobilizing Private Sector Financing for Climate and Green Growth: Country Focus Report 2023 – Cabo Verde recuperado en <https://www.afdb.org/en/documents/country-focus-report-2023-cabo-verde-mobilizing-private-sector-financing-climate-and-green-growth>

Banco Africano de Desarrollo. (2024). Country Focus Report 2024 – Cabo Verde recuperado en <https://www.afdb.org/en/documents/country-focus-report-2024-cabo-verde-driving-cabo-verdes-transformation-reform-global-financial-architecture>.

Banco Mundial. (2023). Cabo Verde Economic Update: Climate-related shocks and fiscal sustainability – potential impacts and policy options recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099070623152542833/pdf/P1792660b9d4490b1087ce06b8cf276f258.pdf>

IBC Spain. (2020, junio). Estudio sobre necesidades formativas dos sectores productivos de Cabo Verde recuperado en https://www.casafrica.es/sites/default/files/reports/estudio_sobre_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_cabo_verde.pdf

Organisation Internationale du Travail. (2023). Programme Pays pour le Travail décent Cabo Verde 2023–2027. Bureau International du Travail recuperado en https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/PPTD%20Cabo%20Verde-%20Verde%202023-2027_0.pdf

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Oficina de Información Diplomática. (2024). Ficha país Cabo Verde Recuperado en https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/CABOVERDE_FICHA%20PAIS.pdf

Cesce. (2021). Informe Riesgo País. Costa de Marfil recuperado en

https://www.cesce.es/documents/20122/9731855/INFORME+COSTA+DE+MARFIL+-+22+septiembre+2021_compressed.pdf/da7a101b-6d0e-f02a-dbd8-073b8d128721?t=1660910925980

Unesco (2022) Côte d'Ivoire. TVET Country Profile Recupeado en <https://unevoc.unesco.org/home/TVET+Country+Profiles>

Banque Africaine de Développement (2023): Rapport pays 2023 Côte d'Ivoire. Recuperado en <https://www.afdb.org/fr/pays-afrique-de-louest/cote-divoire>

ILO (2020). State of Skills. Côte d'Ivoire recuperado en <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/State-of-skills-C%C3%B4te-d'Ivoire/995384489602676>

Haroon Borat, Landry Signé, Zaakhir Asmal, Jabulile Monnakgotla, Christopher Rooney, (2023): Digitalization and digital skills gaps in Africa. An empirical profile recuperado en <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2023/05/Bhorat-et.-al-May-2023-Digitalization-and-digital-skills-in-Africa-2.pdf>

United Nations Industrial Development Organization and Ministère Du Commerce de l'Industrie (2020): Côte d'Ivoire Programme for Country Partnership. PCP Industrial Diagnostic Study 2020 recuperado en https://www.unido.org/sites/default/files/files/2022-02/PCP_diagnostics_Ivory_Coast_English.pdf?token=1251969049

Oficina de Información Diplomática, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2025, febrero). . Ficha País: Costa de Marfil https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/COSTADEMARFIL_FICHA%20PAIS.pdf

Oficina Económica y Comercial de España en Abiyán, Secretaría de Estado de Comercio. (2023, marzo). .Informe económico y comercial: Costa de Marfil; <https://www.icex.es/content/dam/icex/centros/costa-de-marfil/documentos/2023/guia-pais-costa-marfil-2023.pdf>

- International Organization for Migration (2023): National Study of the Labour Market in Côte d'Ivoire recuperado en <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-003-el-natl-study-labour-market.pdf>
- World Bank Group (2021) Demand for Digital Skills in Sub-Saharan Africa Key Findings from a Five-Country Study: Côte d'Ivoire, Kenya, Mozambique, Nigeria, and Rwanda 2021 recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099614312152318607/pdf/IDU0b36e9e030767f0417e0afb806e2ffdf1e8bf.pdf>
- Unesco (2021): Digital Transformation of TVET and Skills Development Systems in Africa Guidelines for countries to undertake a situational analysis recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383050>
- Association for the Development of Education in Africa (2020): Rethinking the role of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Future Work and Lifelong Learning, in light of Digitalization and the 4th Industrial Revolution (4IR) recuperado en https://adeanet.org/sites/default/files/publications/adea_tvsd_digitalisation_supply_side_report.pdf
- World Bank Group (2022): Côte d'Ivoire systematic country diagnostic update: countdown to 2030 recuperado en <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099442202222331992/idu05007935f0306c0427909a40028d540f5ccd8>
- ILO (2024): High-level evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in Western Africa, with emphasis on Côte d'Ivoire, Ghana, Nigeria and the Economic Community of West African States (ECOWAS) (2018–23) recuperado en https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/HLE_Western%20Africa%20-%20Nov%202024.pdf
- Banque Africaine de Développement (2024): Rapport pays 2024 Côte d'Ivoire. Recuperado en <https://www.afdb.org/fr/pays-afrique-de-louest/cote-divoire>

World Bank Gorup (2011): Youth Employment and Skills Development in The Gambia recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/160741468250273408/pdf/638450PUB0Ext00Box0361527B0PUBLIC0.pdf>

Ministry of Higher Education, Research, Science and Technology (MoHERST) Government of the The Gambia (2021): The Gambia TVET Policy 2021 – 2030 recuperado en https://unevoc.unesco.org/up/Gambia_TVET_strategy.pdf

Oficina de Información Diplomática, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2024, agosto). . Ficha País: Gambia https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/GAMBIA_FICHA%20PAIS.pdf

ILO (2020). State of Skills. Gambia recuperado en <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/State-of-skills-Gambia/995384490302676>

African Developmetn Bank (2023): Country Focus Report 2023 The Gambia recuperado en <https://www.afdb.org/en/documents/country-focus-report-2023-gambia-mobilizing-private-sector-financing-climate-and-green-growth>

African Developmetn Bank (2024): Country Focus Report 2024 The Gambia recuperado en https://vcda.afdb.org/fr/system/files/report/the_gambia_final_print_cfr_2024.pdf

Republic of The Gambia, European Union and The Interntional Trade Centre (2019): The Gambia Technical and Vocational Education and Training (TVET) Roadmap 2020-2024 recuperado en <https://www.intracen.org/news-and-events/news/the-gambia-itc-launches-project-promoting-tourism-and-creative-industries-led>

Unesco (2022): Gambia TVET Country Profile recuperado en <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=GMB>

UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training (2015): World TVET Database. The Gambia recuperado en <https://unevoc.unesco.org/start.php?p=une&q=>

THE WORLD BANK (2024): The Gambia Resilience, Inclusion, Skills, and Equity Project (P179233) recuperado en <https://projects.worldbank.org/pt/projects-operations/project-detail/P179233>

International Republican Institute (2023): employability of youth in the context of technical vocational education and training (TVET) in The Gambia recuperado en [https://assembly.gm/wp-content/uploads/2023/11/EMPLOYABILITY OF YOUTH IN TVET FINAL MARY DONE edit1.pdf](https://assembly.gm/wp-content/uploads/2023/11/EMPLOYABILITY_OF_YOUTH_IN_TVET_FINAL_MARY_DONE_edit1.pdf)

African Development Bank Group (2023): Rapport Pays 2023 Guinee Bissau recuperado en <https://www.afdb.org/en/documents/rapport-pays-2023-guinee-bissau-mobiliser-les-financements-du-secteur-prive-en-faveur-du-climat-et-de-la-croissance-verte>

African Development Bank Group (2024): Rapport Pays 2024. Guinee Bissau recuperado en <https://www.afdb.org/en/countries/west-africa/guinea-bissau>

Cedefop (2023). Vocational education and training in Spain: short description. Luxembourg: Publications Office. Recuperado en <http://data.europa.eu/doi/10.2801/221364>

UNESCO UNEVOC (2004): Agencies for International Cooperation in Technical and Vocational Education and Training: A Guide to Sources of Information recuperado en https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/DonorGuide.pdf

UNESCO (2024): Biennial Report 2022-2023. Transforming TVET for the Future recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391336>

Oficina de Información Diplomática, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2024, julio). Ficha país: Ghana.

Recuperado en https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/GHANA_FICHA%20PAIS.pdf

Oficina Económica y Comercial de España en Accra. (2024, marzo). Informe económico y comercial: Ghana. Recuperado en [Informes](#)

[de Secretaría:Informe Económico y Comercial](#)

CTVET, GOVET, Ministry of Education of Republic of Ghana (2023): Ghana TVET Report recuperado en [https://ctvet.gov.gh/2023-](https://ctvet.gov.gh/2023-ghana-tvet-report/)

[ghana-tvet-report/](#)

ILO (2020): State of Skills Ghana recuperado en

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_742227.pdf

Ministry of Education of Ghana (2020): National Apprenticeship Policy recuperado en [https://ctvet.gov.gh/wp-](https://ctvet.gov.gh/wp-content/uploads/2023/02/National-Apprenticeship-Policy.pdf)

[content/uploads/2023/02/National-Apprenticeship-Policy.pdf](#)

The World Bank Group (2014): Demand and Supply of Skills in Ghana recuperado en

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/825891468030536242/pdf/Demand-and-supply-of-skills-in-Ghana-how-can-training-programs-improve-employment-and-productivity.pdf>

UNESCO (2022): Ghana TVET Country Profile recuperado en

<https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=GHA>

CTVET, GOVET and Ministry of Education Republic of Ghana (2012): Ghana TVET Report recuperado en <https://ctvet.gov.gh/>

Caixabank Dualiza (2021): Observatorio de la Formación Profesional en España Informe 2021. La FP como clave de desarrollo y

sostenibilidad recuperado en <https://www.observatoriofp.com/downloads/2021/informe-completo-2021.pdf>

ILO (2021): Ghana's oil and gas sector recuperado en <https://www.ilo.org/regions-and-countries/africa/ghana>

African Development Bank Group (2024): Country Focus Report. Ghana recuperado en <https://vcda.afdb.org/en/reports/country-focus-report-2024-ghana>

COTVET and Ford Foundation (2021): Skills Gap Analysis and Audit of SEVEN Sectors recuperado en https://ctvet.gov.gh/wp-content/uploads/2021/02/FINAL-SKILLS-GAP-ANALYSIS-AND-AUDIT-REPORT-for-EBEN_2.pdf

IFC (2019): Digital Skills in Sub-Saharan Africa Spotlight on Ghana recuperado en <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/digital-skills-final-web-5-7-19.pdf>.

World Bank Group (2017): Stepping up skills in urban Ghana recuperado en <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/464311501240409634/stepping-up-skills-in-urban-ghana-snapshot-of-the-step-skills-measurement-survey>

Africa Growth Initiative (2021): Employment creation potential, labor skills requirements, and skill gaps for young people Ghana case study recuperado en <https://www.brookings.edu/articles/employment-creation-potential-labor-skills-requirements-and-skill-gaps-for-young-people-ghana-case-study/>

The European Centre for the Development of Vocational Training (2011): Employment-related mobility and migration, and vocational education and training recuperado en https://www.cedefop.europa.eu/files/6109_en.pdf

Oficina Económica y Comercial de España en Abiyán, Secretaría de Estado de Comercio. (2025, Enero). .Informe económico y comercial: Guinea Bissau; https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/GUINEA-BISSAU_FICHA%20PAIS.pdf

AUDA-NEPAD (2024): TVET Country Profile Guinea Bissau recuperado en <https://aspyee.org/sites/default/files/2024-06/Guinea-Bissau.pdf>

ILO (2023): Building pathway to sustainable growth. Strengthening TVET and productive sector linkages in Africa recuperado en <https://www.ilo.org/publications/building-pathways-sustainable-growth-strengthening-tvet-and-productive>

UNESCO (2022): Guuinea Bissau. TVET Country Profile recuperado en <https://unevoc.unesco.org/wysd/TVET+Country+Profiles>

Mendes, A.J. and de Moraes, A.C. (2023): Políticas educacionais e formação docente no ensino superior da Guiné-Bissau recuperado en

https://www.researchgate.net/publication/372981174_Políticas_educacionais_e_formacao_docente_no_ensino_superior_da_Guine-Bissau

The World Bank (2023): Economic Update Guinea Bissau. Recuperado en

<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099051324114056270/p50048212bf1f4017186ab1356928a8b6cb>

The World Bank (2020): Escaping the Low-Growth Trap. Guinea Bissau Country Economic Memorandum recuperado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/473261604385132681/pdf/Guinea-Bissau-Country-Economic-Memorandum-Escaping-the-Low-Growth-Trap.pdf>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2024): España-África 2025-2028. Trabajando juntos a través de una relación estratégica recuperado en

https://www.exteriores.gob.es/es/Comunicacion/Noticias/Documents/ESPANOL_Espana%20Africa%202025-2028.pdf

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2021): Foco África 2023 recuperado en

<https://www.exteriores.gob.es/es/Comunicacion/Noticias/Paginas/Noticias/MICROSITE-FOCO-AFRICA.aspx>

United Nations Development Programme, Istanbul International Center for Private Sector in Development and Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC) (2017): Best Practices Guidelines and Toolkit on Engaging the Private Sector in Skills Development recuperado en <https://www.undp.org/policy-centre/istanbul/publications/best-practices-guidelines-and-toolkit-engaging-private-sector-skills-development>

Cedefop (2023). The future of vocational education and training in Europe: synthesis report. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/08824>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2019): III Plan África. España y África: desafío y oportunidad recuperado en <https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Paginas/Africa/III-Plan-%c3%81frica.aspx>

Kingombe, Christina (2011): Lessons for Developing Countries from Experience with Technical and Vocational Education and Training recuperado en <https://www.theigc.org/collections/lessons-developing-countries-experience-tvet>

European Commission (2012): TVET and Skills Development in EU Development Cooperation recuperado en https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/vocational-education-and-training-vet_en

UNESCO (2022): Global review of training funds Spotlight on levy-schemes in 75 countries recuperado en <https://unevoc.unesco.org/home/UNEVOC+Publications/lang=en/akt=detail/qs=6652>

Fundación Bertelsmann y Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021): Buenas prácticas en Formación Profesional dual en España.14 indicadores europeos de calidad, 102 ejemplos autonómicos recuperado en <https://www.fundacionbertelsmann.org/publicaciones/buenas-practicas-en-formacion-profesional-dual-en-espana/>

ACET (2023): How Technical and Vocational Education Can Help Close Skills Gaps in Africa recuperado en <https://acetforafrica.org/research-and-analysis/reports-studies/reports/how-technical-and-vocational-education-can-help-close-skills-gaps-in-africa/>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2024): Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global 2024-2027. recuperado en <https://www.cooperacionespanola.es/wp-content/uploads/2024/10/Plan-Director-de-la-Cooperacion-Espanola-2024-2027.pdf>

IBC Spain (2020): Identificación de las necesidades de capacitación digital y empleabilidad en Senegal en el sector tecnológico recuperado en https://www.casaffrica.es/sites/default/files/contents/document/africantech_act1.2_informe_necesidades_capacitacion_digital_senegal.pdf

CaixaBank Dualiza (2023): Observatorio de la Formación Profesional en España Informe 2023 La Formación Profesional ante los retos sociales recuperado en <https://www.observatoriofp.com/>

Cedefop (2024). Vocational education and training policy briefs 2023 – Spain. Cedefop monitoring and analysis of vocational education and training policies. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/972981>

Fundación Bertelsmann (2024): La Formación Profesional Dual en España. Retos para 2030 recuperado en [https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/06/Web LA-FORMACION-PROFESIONAL-DUAL-EN-ESPANA.pdf](https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/06/Web_LA-FORMACION-PROFESIONAL-DUAL-EN-ESPANA.pdf)

W. J. Akala, E. Alemayehu, C. Bohne, A. Ciraso-Calí, D. D. da Costa, F. Dehing, B. D'Oliveira Singo, C. van Dorp, J. Downing, R. Dreher, K. Duncan, F. Eicker, B. N. Ezekoye, M. Gessler, M. D. Hartmann, G. Haseloff, L. P. Hauuanga, A. B. Hunde, P. C. Kigwilu, G. S. Konayuma, E. Kyobe, P. Lem, P. Lolwana, F. M. Mphasi, M. M. Madileng, N. J. Nduna, B. A. Ogwo, M. Oketch, J. Papier, S. Partner, C. Quesada-Pallarès, E. M. Rebollar-Sánchez, W. J. E. Sawadogo, N. F. Schrode, A. Shindi, J. K. Subasubani, B. Sun, G. Tacconi, E. H. Tamene, Z. Zhao (2016): Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. Current Situation and Development recuperado en <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/30949/640951.pdf?sequence=1>

IBC Spain (2020): Estudio sobre necesidades formativos de los sectores productivos de Cabo Verde recuperado en [https://www.casafrica.es/sites/default/files/reports/estudio sobre necesidades formativas de los sectores productivos de cabo verde.pdf](https://www.casafrica.es/sites/default/files/reports/estudio_sobre_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_cabo_verde.pdf)