



RESUMEN EJECUTIVO DE ESTUDIO DE LOS CETPRO - 2026

Revalorización de las Carreras Técnicas Productivas en el Perú

Lima Metropolitana, Piura y Cusco

Estudio de caso

Los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) como motor del desarrollo productivo en el Perú

Resultados de un estudio de caso en 26 CETPROs en Lima, Cusco y Piura

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

- Enfoque mixto: encuestas, entrevistas y análisis cualitativo
- Sistematización de experiencias y análisis de brechas de inserción Laboral



26

CETPROs analizados
en Lima, Cusco y
Piura



716

participantes:
estudiantes, egresados
y actores clave

Principales hallazgos del estudio

EL Perú necesita técnicos calificados. Los CETPROs los forman. Sin embargo, persisten brechas que limitan la conexión efectiva entre formación y empleo.

Alta disposición, baja materialización



El 89.7% de empresarios está dispuesto a contratar egresados de los CETPROs. Sin embargo, la falta de práctica real (31%), la brecha de habilidades (25%) y el desconocimiento del sistema (25%) lo impiden.

Percepción vs. realidad



El 96.2% de estudiantes percibe que la formación mejoró sus perspectivas laborales. Pero el 20.5% de egresados declara que no tuvo ninguna utilidad para insertarse. En Piura, ese dato se incrementa en un 37.5%.

Potencial desaprovechado



El 67.1% de egresados termina emprendiendo por cuenta propia. Solo el 30.3% accede a empleo formal. El sector privado necesita técnicos que el sistema produce, pero no logra conectar.

El sistema forma según quien llega. Las intervenciones deben responder según el territorio

Los CETPROs atienden a poblaciones diversas con necesidades distintas según el territorio. EL **80.3%** de participantes son mujeres.

Lima 	Edad promedio: 36 años	Reconversión laboral adulta. El 34% tiene entre 46 y 65 años. 80.3% mujeres	Carreras: computación, confección, estilismo.
Cusco 	Edad promedio: 23.5 años	Primer empleo. El 71% tiene entre 18 y 25 años. 80.3% mujeres	Mayor impacto del estudio: 75% percibe utilidad laboral
Piura 	Edad promedio: 21.4 años	Territorio más crítico. El 84% tiene entre 18 y 25 años. El 37.5% no logra inserción laboral	Mayor motivación laboral en el acceso (35.6%).

Hallazgos del estudio

Cinco datos que definen La agenda de inversión:

- El 10.0% de estudiantes ingresó al CETPRO por recomendación familiar, no por orientación técnica basada en demanda laboral. El sistema orienta por inercia, no por evidencia.
- Las habilidades más valoradas por empleadores son comunicación y trabajo en equipo (52.9%) y actitud proactiva (48.5%), por encima de las competencias técnicas específicas (44.1%). Los currículos aún no lo reflejan.
- El 51.5% de actores clave identifica la falta de información sobre los CETPROs como la principal barrera de acceso. Un empresario preguntó literalmente: "¿Qué es un CETPRO para empezar?"
- En Lima, egresadas reportan no poder cumplir pedidos reales por falta de velocidad y maquinaria industrial: "Me ofrecieron 400 polos para la ONPE. No tenía las máquinas. Me negué."
- En Cusco, ninguna autoridad política ha financiado la construcción de un aula en los CETPROs: "Ni un aula", señala una directora. La política educativa no ha llegado al territorio.

Conclusión principal del estudio: El talento técnico existe. Lo que falta es el puente entre la formación y el mercado laboral

Brecha

Sin práctica real: el 31% de actores clave identifica la falta de experiencia práctica como el principal obstáculo para contratar egresados. Los egresados no operan a ritmo industrial.

Sin vínculo con el mercado: currículos diseñados sin participación del sector productivo. 25% de empleadores señala esta brecha.

Sin inserción formal: solo el 23.5% de egresados accede a empleo formal. Según una coordinadora de Lima: "Creo que ningún CETPRO lo da: un sistema formal de intermediación laboral."

Sin visibilidad: el 25% de empresarios desconoce los CETPROs como fuente de talento técnico.

Oportunidad

Talleres productivos en condiciones reales. Las empresas aportan equipamiento, supervisión técnica y estándares de producción.

Co-diseño curricular. Mesas técnicas sectoriales donde las empresas definen perfiles, módulos y estándares de egreso

Convenios de prácticas y contratación preferente. El compromiso más directo y de menor costo para la empresa.

Campañas de posicionamiento y ferias de empleabilidad técnica. Empresas como embajadoras del sistema.

Seis líneas de acción con evidencia



FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

CETPRO con perfiles muy heterogéneos. Los más débiles están en zonas rurales y periféricas. Se requiere acompañamiento técnico diferenciado por territorio.



ENFOQUE DE GÉNERO

80.3% mujeres.
Barreras documentadas: discriminación etaria, cargas de cuidado no remunerado y techos de ingreso. Terreno fértil para programas de emprendimiento femenino.



POLÍTICA TERRITORIAL DIFERENCIADA

Lima = **reconversión adulta**
Cusco y Piura = **inserción juvenil**
Una política homogénea desde Lima no puede responder a esta diversidad. Los pilotos diferenciados son urgentes.



REFORMA CURRICULAR CON EVIDENCIA

Los currículos no responden al mercado. El estudio proporciona base empírica para rediseñar perfiles de egreso con participación del sector productivo y validación ante SINEACE.



EMPLEABILIDAD JUVENIL

Cusco y Piura: más del **70% de estudiantes tienen entre 18 y 25 años**. La brecha entre formación y empleo formal (solo 23.5%) es el principal campo de intervención.



VISIBILIDAD EN EL SISTEMA

Financiar sistemas de información de demanda técnica y plataformas empresa-CETPRO para revertir la invisibilidad estructural que el 51.5% de actores señala como la barrera principal.

Hoja de ruta: Lo que se puede hacer hoy

Corto plazo (0–6 meses)

Identificar los CETPROs en el territorio donde opera su empresa.

Formalizar el primer convenio de prácticas o contratación preferente.

Donar estratégicamente equipos en proceso de renovación tecnológica.

Lanzar un piloto de mentorías técnicas con 2–3 profesionales de su empresa.

Mediano plazo (6–24 meses)

Desarrollar un piloto de formación dual empresa-CETPRO en Lima y Cusco.

Co-diseñar módulos de habilidades blandas con empresas del sector.

Crear una certificación sectorial de competencias co-validada con SINEACE.

Implementar pasantías docentes en empresa, priorizando Piura.

Ayuda en Acción actúa como facilitador en las tres regiones

Contamos con relaciones establecidas con los 26 CETPROs del estudio, las Gerencias Regionales de Educación de Lima, Cusco y Piura.

El estudio es la evidencia. El desafío es traducirla en acción ¿Qué podemos hacer?



Empresas y Fundaciones

- Identificar los CETPROs en su territorio de operación.
- Evaluar equipos y competencias que puede transferir.
- **Formalizar un convenio en los próximos 6 meses**



Cooperación Internacional

- El estudio como base empírica sólida para diseñar un programa de empleabilidad técnica en el Perú.
- Piura (37.5% sin inserción) y la brecha de género (76.2% de beneficiarios son mujeres) son vacíos de **financiamiento** de alta **pertinencia**.



Sector Público

- La política educativa homogénea no responde a contextos distintos.
- **La diferenciación territorial es urgente.**
- La articulación entre el sistema CETPRO y el sector productivo es la más estratégica para la **política de empleo técnico juvenil en los próximos años.**

Reducimos brechas entre educación y mercado laboral.
Fortalecemos trayectorias de formación más pertinentes,
inclusivas y conectadas con la demanda productiva.
Generamos oportunidades reales de desarrollo para
jóvenes en el Perú.

Estudio de sistematización de experiencias:
“Revalorización de las carreras técnico-productivas en CETPROs en Lima, Cusco y Piura”
Año: 2026

Elaborado por: IDPROL – Instituto de Promoción y Desarrollo Local
Por encargo de: Fundación Ayuda en Acción Perú

Trabajamos junto a empresas y
actores clave para generar
oportunidades reales de desarrollo
para jóvenes en el Perú.