



DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE BRECHAS DE EMPLEO DE JUVENTUDES, MEDIOS DE VIDA Y RELACIONES DE GÉNERO, CON TITULARES DE DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TERRITORIOS DE PIURA

SG Estretegias

Contenido

I.	Resumen Ejecutivo	4
II.	Objetivo y Metodología	5
2.1.	Marco de Referencia	5
2.2.	Objetivo de la consultoría	8
2.3.	Fases de Intervención	8
2.4.	Objetivos Específicos de Intervención	8
2.5.	Metodología	9
III.	Situación del empleo juvenil en la Región	12
3.1.	Análisis del Territorio	12
3.1.1.	Población:.....	13
3.1.2.	Educación.....	20
3.1.3.	Estructura Económica y su Impacto en el Empleo	21
3.1.4.	La Población Económicamente Activa (PEA) y la Presión sobre el Mercado Laboral	21
3.1.5.	Los Indicadores Críticos: Subempleo e Informalidad	22
3.1.6.	La Situación de la Juventud: Desempleo y Barreras de Acceso	22
3.1.7.	Las Brechas de Género: La Desigualdad en el Mercado Laboral	23
3.1.8.	Ocupaciones y Competencias Requeridas por el Mercado Piurano	23
3.1.9.	El Desajuste de Competencias: Lo que Buscan los Empleadores	24
3.1.10.	Desafíos en la Contratación y la Relevancia de la Experiencia	24
3.2.	Análisis de Contexto y tendencias	25
3.3.	Análisis de Políticas y Estrategias	27
3.3.1.	Políticas Nacionales	27
3.3.2.	Marco Normativo para la Empleabilidad Juvenil en Piura: Del Nivel Nacional a la Acción Municipal	33
3.4.	Análisis Institucional y Organizacional (Mapeo de Actores)	35

3.4.1.	Entidades de formación en la Provincia de Piura (distritos priorizados) ..	35
3.4.2.	Mapeo de Actores Involucrados	81
3.5.	Análisis Presupuestal	90
IV.	Fortalezas y Debilidades	94
4.1.	Fortalezas	94
4.2.	Debilidades (Desafíos del Entorno)	95
V.	Necesidades Identificadas	96
5.1.	Necesidades de Formación y Desarrollo de Competencias	96
5.2.	Necesidades Específicas para Mujeres Jóvenes y Emprendedoras	97
5.3.	Necesidades de Políticas Públicas, Presupuesto y Articulación Institucional..	97
5.4.	Necesidades de Acceso, Equidad y Transitabilidad	98
VI.	Conclusiones	98
VII.	Recomendaciones orientadas al proyecto	100
7.1.	Recomendaciones Generales.....	100
7.2.	Para el Producto 1: Fortalecimiento de la Participación Juvenil para la Incidencia	100
7.3.	Para el Producto 2: Fomento del Emprendimiento Femenino	101
7.4.	Para el Producto 3: Mejora de Condiciones de Empleabilidad	101

I. Resumen Ejecutivo

El presente informe presenta los resultados del "Diagnóstico participativo de brechas de empleo de juventudes, medios de vida y relaciones de género en los territorios de Piura", realizado con el objetivo de orientar las acciones del proyecto "Mejora de la empleabilidad y acceso a empleos dignos, equitativos y sostenibles de juventudes y mujeres". El estudio revela un problema estructural en la región: un déficit crónico de trabajo decente, caracterizado por un profundo desajuste entre la oferta de una fuerza laboral joven y femenina con altas vulnerabilidades y la demanda de un mercado laboral dinámico pero exigente, informal y desigual.

Los hallazgos clave del diagnóstico evidencian la magnitud del desafío. El mercado laboral piurano está marcado por una alarmante tasa de informalidad del 76.5% y un subempleo que afecta al 51.7% de la población ocupada. Los jóvenes son el grupo más afectado, enfrentando una tasa de desempleo del 8.2%, el doble que el promedio regional, y barreras críticas como la falta de experiencia laboral y una desconexión entre su formación y las necesidades del mercado. Por su parte, las mujeres sufren una marcada desigualdad, con una brecha de ingresos del 28% y una alta concentración en empleos precarios o no remunerados. Esta situación se agrava por una brecha de competencias, donde el 58% de los empleadores reporta dificultades para encontrar personal calificado, especialmente en habilidades blandas como el trabajo en equipo.

En respuesta a esta problemática, el proyecto se estructura en tres componentes estratégicos y complementarios. El Producto 3 (Mejora de la Empleabilidad) ataca directamente la brecha de competencias mediante la formación técnica y de habilidades blandas. El Producto 2 (Fomento del Emprendimiento Femenino) ofrece una vía para la autonomía económica de las mujeres a través de la creación de negocios sostenibles con capital semilla, respondiendo a las barreras de género. Finalmente, el Producto 1 (Incidencia Política Juvenil) aborda las causas estructurales del problema, empoderando a las juventudes organizadas para que dialoguen con el sector público y privado, y aboguen por políticas y presupuestos que fomenten un mercado laboral más inclusivo.

En conclusión, el proyecto está sólidamente justificado y su diseño es pertinente para la realidad de Piura. Al combinar el fortalecimiento de capacidades individuales con la incidencia en políticas públicas y el fomento de la asociatividad, la intervención no solo busca generar empleo, sino sentar las bases para un ecosistema de desarrollo económico local más equitativo, sostenible y con oportunidades decentes para los jóvenes y mujeres de la región.

ESTRATEGIAS

II. Objetivo y Metodología

2.1. Marco de Referencia

A continuación, se precisa el marco de referencia en cual se sustentó nuestra intervención:

Tabla N° 1:

Aspectos	Detalle
Proyecto marco	“Mejora de la empleabilidad y acceso a empleos dignos, equitativos y sostenibles de juventudes y mujeres de 03 regiones de la costa y sierra rurales del norte del Perú”
Finalidad del Proyecto	Contribuir a la mejora de la empleabilidad y acceso a empleos dignos equitativos y sostenibles, de juventudes y mujeres de 03 regiones de la costa
Entidades Promotoras del Proyecto	 
Entidad Consultora	
Estructura del Proyecto	El efecto y productos relacionados al proyecto, son los siguientes: • Efecto 1: Incrementar las oportunidades de integración económica y social sostenibles de mujeres y juventudes, mediante mecanismos innovadores para el diseño, incidencia y vigilancia ciudadana de políticas públicas que fortalezcan el marco institucional, fortalecimiento empresarial formal y las alianzas público-privadas en 20 municipios de Cajamarca, La Libertad y Piura. • 1.1 Producto 1 relacionado con el efecto 1: Juventudes organizadas participan en el seguimiento e incidencia a través de la Red Macrorregional de Juventudes para el cumplimiento de políticas públicas que fortalecen el marco institucional público-privado en los gobiernos subnacionales, para el ejercicio de sus derechos en materia de integración económica y social con especial atención a mujeres,

Aspectos	Detalle
	juventudes y poblaciones vulnerables • 1.2 Productos 2 relacionados con el efecto 1: Fomentado el emprendimiento de las y los titulares de derechos mediante la mejora de condiciones empresariales y fortalecimiento de competencias para facilitar el acceso a servicios técnicos, financieros, comercialización y fortalecimiento de iniciativas formales e innovadoras que mejoren las condiciones de empleo de mujeres y juventudes rurales, en modelos de negocio sostenibles con énfasis en economía circular y agroindustria. • 1.3 Producto 3 relacionado con el efecto 1: Mejora de condiciones de empleabilidad para acceder a un empleo digno de las y los titulares de derechos mediante la creación de competencias, el fortalecimiento de
Enfoques de Desarrollo	Ilustración N° 1  <i>Elaboración: ESTRATEGAS</i>

Aspectos	Detalle				
Beneficiarios	Conforme lo revisado y constatado en el marco lógico del proyecto, los beneficiarios que forman parte del análisis del estudio son los siguientes: <table> <tr> <th>Titulares de Derechos</th><th>Titulares de Obligaciones</th></tr> <tr> <td> - Jóvenes estudiantes - Jóvenes asociados - Mujeres rurales emprendedoras - Mujeres asociadas - Organizaciones de la sociedad civil - Espacios de concertación </td><td> - Gobierno Regional y sus Direcciones regionales de Educación, Producción y Trabajo y promoción del Empleo - Municipalidades de los distritos priorizados - Centros de Formación no universitaria (CETPROS, Tecnológicos, CEBAS) - Sector Privado </td></tr> </table>	Titulares de Derechos	Titulares de Obligaciones	- Jóvenes estudiantes - Jóvenes asociados - Mujeres rurales emprendedoras - Mujeres asociadas - Organizaciones de la sociedad civil - Espacios de concertación	- Gobierno Regional y sus Direcciones regionales de Educación, Producción y Trabajo y promoción del Empleo - Municipalidades de los distritos priorizados - Centros de Formación no universitaria (CETPROS, Tecnológicos, CEBAS) - Sector Privado
Titulares de Derechos	Titulares de Obligaciones				
- Jóvenes estudiantes - Jóvenes asociados - Mujeres rurales emprendedoras - Mujeres asociadas - Organizaciones de la sociedad civil - Espacios de concertación	- Gobierno Regional y sus Direcciones regionales de Educación, Producción y Trabajo y promoción del Empleo - Municipalidades de los distritos priorizados - Centros de Formación no universitaria (CETPROS, Tecnológicos, CEBAS) - Sector Privado				
Ámbito de Intervención (Para el caso de la Región Piura)	Región: Piura Provincia: Piura Distritos: - Distrito Piura - Distrito Veintiséis de Octubre - Distrito de Castilla - Distrito de Catacaos - Distrito del Curamori - Distrito La Arena - Distrito de La Unión - Distrito Tambogrande				

Elaboración: ESTRATEGAS

2.2. Objetivo de la consultoría

Conforme a TDR: “Realizar el diagnóstico que recogerá información de brechas de empleo de juventudes, políticas públicas y legislación existente en materia de empleo que influyen en la empleabilidad de los y las jóvenes en Piura, para orientar el desarrollo de las actividades a fortalecer en el proyecto”.

2.3. Fases de Intervención

Para la presente consultoría, ESTRATEGAS propuso el desarrollo de las siguientes fases de intervención, que ordenaron y facilitaron la obtención de información y por ende el procesamiento y obtención de los resultados del Diagnóstico solicitado.

Ilustración N° 02



Elaboración: ESTRATEGAS

2.4. Objetivos Específicos de Intervención

Conforme a las fases propuestas, ESTRATEGAS planteo los siguientes objetivos específicos para el desarrollo de la presente consultoría:

- **OE1:** Definir la estrategia metodológica, los instrumentos de recolección de datos y el plan de trabajo para el diagnóstico. **(Fase 1: Planificación y Diseño)**
- **OE2:** Recopilar información relevante sobre la situación del empleo juvenil en Piura, las políticas públicas, los programas y la legislación existente, así como las brechas de género y los medios de vida. **(Fase 2: Recolección y Organización de la información)**

- **OE3:** Procesar, analizar e interpretar la información recopilada para identificar las brechas de empleo, los desafíos y las oportunidades para la empleabilidad juvenil en Piura. **(Fase 3: Análisis y Sistematización)**
- **OE4:** Presentar los resultados de la consultoría de manera clara, concisa y organizada. Se debe elaborar un informe final que incluya el diagnóstico, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos relevantes (instrumentos, base de datos, mapeo de actores, entre otros), con la información relevante para el proyecto. **(Fase 4: Presentación del Diagnóstico)**

2.5. Metodología

El diagnóstico realizado ha permitido comprender en profundidad la situación del empleo juvenil en la región de Piura, identificando sus causas, características, consecuencias y posibles líneas de acción. Este análisis exhaustivo proporciona una imagen completa y detallada de dicha realidad, la cual **permitirá la toma de decisiones y servirá como base para la planificación de intervenciones subsecuentes.**

En el marco de esta consultoría, el diagnóstico de empleabilidad se centró específicamente en la situación del empleo juvenil en la región de Piura. Durante este proceso, se examinaron las condiciones actuales de empleabilidad de los jóvenes, las políticas públicas, los programas y la legislación existente, así como las brechas de género y los medios de vida prevalecientes. El objetivo primordial fue obtener un conocimiento profundo de los factores que influyen en el acceso al empleo de la población joven, tanto a nivel individual como estructural. Este entendimiento detallado ha sido crucial para fundamentar el diseño de estrategias e intervenciones orientadas a mejorar sus oportunidades laborales y contribuir a su desarrollo económico y social.

Para la ejecución de este diagnóstico, se aplicaron diversas herramientas y técnicas de investigación, entre las cuales se incluyeron:

- **Revisión Documental:** Se recopiló y analizó información oficial de instituciones tanto públicas como privadas sobre la oferta y demanda laboral. Este análisis se enmarcó en políticas públicas, planes, proyectos, sistematizaciones, estudios y la normativa existente. La información se obtuvo mediante solicitudes formales a las instituciones y a través de la consulta de sus portales institucionales, así como de plataformas relevantes del CEPLAN y diversos Ministerios.
- **Revisión de Portales de Transparencia y Redes Sociales:** Esta actividad se enfocó en recabar información de los Titulares de Obligaciones, principalmente entidades públicas, sobre su estructura, funcionamiento en relación con la empleabilidad, medios de vida y género. Asimismo, se investigó su gestión presupuestal y las principales acciones, proyectos, planes o políticas implementadas.
- **Entrevistas a Actores Clave:** Se llevaron a cabo entrevistas con Titulares de Derechos y Titulares de Obligaciones (públicos y privados), quienes fueron previamente identificados y validados por CEDEPAS Norte. Estas entrevistas se desarrollaron de manera virtual y presencial, conforme a las coordinaciones

establecidas con los actores involucrados. En todas ellas, se aplicó la guía y ficha de entrevista validada por CEDEPAS Norte.

Talleres Participativos: Se llevaron con la participación de una diversidad de actores. Estos incluyeron a jóvenes provenientes de Institutos y CETPRO, miembros de organizaciones de mujeres y de jóvenes, así como funcionarios públicos de los distritos de Castilla, La Unión, Catacaos y Piura. Estas sesiones se realizaron de manera presencial, con la coordinación de CEDEPAS Norte para su convocatoria y desarrollo logístico. Para la conducción de estos talleres, se aplicaron las guías y metodologías correspondientes, validadas por CEDEPAS Norte.

La combinación e integración de estas metodologías permitió obtener una visión integral y multifacética de la situación del empleo juvenil en la **región de Piura**.

Como resultado de la elaboración del Diagnóstico Participativo, el proceso de análisis se estructuró para responder de manera exhaustiva a la Situación del Empleo Juvenil en la **Región de Piura**. Los hallazgos y recomendaciones detallados en el presente informe son cruciales, ya que permitirán al equipo del proyecto de CEDEPAS Norte tomar decisiones estratégicas y fundamentadas en favor de la empleabilidad de los jóvenes, así como para el fortalecimiento y apoyo a los emprendimientos liderados por mujeres en la **provincia de Piura**.

Ilustración N° 03



Elaboración: ESTRATEGAS

- **Análisis del Territorio.** El análisis del territorio busca caracterizar el área de estudio en términos socioeconómicos principalmente para comprender cómo estos factores influyen en la empleabilidad juvenil. Esto permite contextualizar la problemática del empleo juvenil, identificando las particularidades del territorio que pueden ser tanto oportunidades como desafíos para la empleabilidad. Por ejemplo, la existencia de recursos naturales o la presencia de industrias específicas pueden generar oportunidades de empleo, mientras que la falta de infraestructura o la lejanía de los centros urbanos pueden ser barreras.
- **Análisis de contexto y tendencias.** Examina las tendencias que influyan en el mercado laboral, los medios de vida, las relaciones de género, a nivel local, regional y nacional. Esto permite identificar las oportunidades y desafíos que el contexto actual y las tendencias futuras plantean para la empleabilidad juvenil. Por ejemplo, el crecimiento de sectores como la tecnología o el turismo puede generar nuevas oportunidades de empleo, mientras que la automatización de procesos puede requerir el desarrollo de nuevas habilidades en los jóvenes.
- **Análisis de políticas y estrategias.** Evalúa las políticas, programas y estrategias existentes a nivel nacional, regional y local que buscan promover el empleo juvenil, identificando sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. Esto permite comprender el marco institucional y político en el que se inserta la problemática del empleo juvenil, identificando las políticas que pueden ser potenciadas o las áreas donde se necesitan nuevas intervenciones. Por ejemplo, la existencia de programas de capacitación o incentivos fiscales para la contratación de jóvenes pueden ser fortalezas, mientras que la falta de coordinación entre instituciones o la ausencia de políticas específicas para ciertos grupos vulnerables pueden ser debilidades.
- **Análisis institucional y organizacional.** Examina las instituciones involucradas en la promoción del empleo juvenil, como los centros de formación, las agencias de empleo, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, evaluando su capacidad, coordinación y articulación. Esto permite identificar a los actores clave que pueden contribuir a la mejora de la empleabilidad juvenil, así como las fortalezas y debilidades de las instituciones en términos de su capacidad para ofrecer servicios de calidad, su nivel de coordinación y su articulación con el sector privado.

Además, la presente dimensión de análisis, es crucial examinar el rol de las municipalidades prioritarias y del Gobierno Regional en favor de la empleabilidad juvenil, medios de vida, género, titulares de derechos y obligaciones. Esto implica evaluar cómo estas instituciones contribuyen a la creación de políticas, programas e iniciativas que promuevan la inserción laboral de los jóvenes, considerando las necesidades específicas de cada grupo poblacional, incluyendo las mujeres y otros grupos vulnerables. Se analizará la capacidad de estas instituciones para articular esfuerzos con otros actores clave, como el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, para generar un entorno favorable al desarrollo de la empleabilidad juvenil.
- **Análisis Presupuestal.** Se analiza la inversión pública y privada destinada a la promoción del empleo juvenil, identificando las fuentes de financiamiento, los

montos asignados y la eficiencia del gasto. Esto permite comprender la disponibilidad de recursos para la implementación de políticas y programas de empleo juvenil, así como la eficiencia en el uso de los mismos. Esto puede ayudar a identificar áreas donde se necesita una mayor inversión o donde se pueden optimizar los recursos existentes.

Además, debe examinar la participación de las municipalidades y del Gobierno Regional en la asignación de recursos para la promoción del empleo juvenil. Esto incluye analizar el presupuesto destinado a programas de capacitación, inserción laboral, emprendimiento y apoyo a grupos vulnerables. Se evaluará la eficiencia y la transparencia en el uso de los recursos, así como la coherencia entre las políticas de empleo juvenil y la asignación presupuestal. La incorporación del rol de las municipalidades y del Gobierno Regional en estos análisis permitirá una comprensión más completa del contexto institucional y financiero que influye en la empleabilidad juvenil en la región.

III. Situación del empleo juvenil en la Región

3.1. *Análisis del Territorio*

El desarrollo de la región Piura, si bien ha mostrado dinamismo en ciertos sectores, enfrenta un problema público estructural que limita su potencial y el bienestar de su población: el **déficit de trabajo decente y la persistente brecha entre la oferta y la demanda laboral**. Este problema no se limita a la falta de puestos de trabajo, sino que se manifiesta en la alta prevalencia del subempleo, la informalidad, los bajos ingresos y la inadecuada inserción laboral de los grupos más vulnerables, particularmente de las y los jóvenes y de las mujeres.

Este análisis se nutre de los hallazgos del "Estudio de la dinámica económico laboral actual y tendencia en Piura" y el estudio sobre "Demandas de Ocupaciones en Piura" para delinear con precisión las características de este problema. El objetivo es proporcionar un diagnóstico basado en evidencia que permita orientar y justificar las intervenciones del proyecto, asegurando que sus componentes respondan directamente a las necesidades identificadas en el territorio. Los datos revelan un mercado laboral con desafíos significativos que requieren una intervención articulada y focalizada.

3.1.1. Población:

Tabla N° 2: Población y densidad poblacional de los distritos de la provincia de Piura. Comparación años

Distritos	Superficie km ²	2007		2017		2024	
		Población	Densidad Poblacional	Población	Densidad Poblacional	Población	Densidad Poblacional
Piura	330.32	260363	788.21	158495	479.82	191048	578.37
Castilla	662.23	123692	186.78	160201	241.91	201735	304.63
Catacaos	2568.75	66308	25.81	75870	29.54	84277	32.81
Cura Mori	197.55	16923	85.66	18671	94.51	20698	104.77
El Tallan	116.52	4774	40.97	5387	46.23	5660	48.58
La Arena	160.22	34584	215.85	38734	241.76	42668	266.31
La Unión	230.16	36000	156.41	41742	181.36	46453	201.83
Las Lomas	522.47	26896	51.48	26947	51.58	29470	56.41
Tambogrande	1442.81	96451	66.85	107495	74.50	131366	91.05
Veintiséis de Octubre	110			165779	1507.08	205779	1870.72
Provincia Piura Total	6211.16	665991	107.22	799321	128.69	959055	154.41
Region Piura Total	35892	1676315	46.70	1856809	51.73	2149978	59.90

Fuente: Censos Poblacionales 2007 – 2017 y proyección 2024

La dinámica poblacional y de densidad en los distritos priorizados de la provincia de Piura, observada entre 2007 y 2024, revela tendencias significativas para el desarrollo local y las oportunidades de empleo. El incremento general de habitantes en la Provincia de Piura, que pasó de 665,991 en 2007 a 959,055 en 2024, sugiere un mercado en progresiva expansión y una oferta laboral en aumento. El distrito de Veintiséis de Octubre, establecido después de 2007, destaca por la más alta concentración de habitantes por kilómetro cuadrado y un crecimiento demográfico notable, alcanzando una densidad de 1870.72 en 2024. Esta situación lo configura como un polo de atracción con una fuerte concentración de demanda de bienes y servicios, así como de mano de obra, aunque también implica una considerable presión sobre la infraestructura existente y los servicios públicos, lo que podría limitar el crecimiento si la inversión no se ajusta a este ritmo. De manera similar, Castilla ha experimentado un aumento poblacional sostenido, pasando de 123,692 personas en 2007 a 201,735 en 2024, y una densidad que ascendió a 304.63 hab/km². Este distrito se afianza como un centro urbano de relevancia, con un potencial considerable para el desarrollo de actividades comerciales y de servicios capaces de absorber la creciente fuerza laboral, incluyendo a los jóvenes y mujeres a quienes se dirige el proyecto.

El distrito de Piura, si bien experimentó una reconfiguración poblacional entre 2007 (260,363 habitantes) y 2017 (158,495 habitantes), en gran parte debido a la creación del distrito Veintiséis de Octubre, ha mostrado una recuperación en su crecimiento hacia 2024, llegando a 191,048 habitantes. Su densidad de 578.37 hab/km² en 2024, aunque menor que la de Veintiséis de Octubre, lo mantiene como un núcleo administrativo y de actividad fundamental, con un mercado laboral diversificado. En contraste, distritos de mayor extensión territorial como Tambogrande (1442.81 km²) y Catacaos (2568.75 km²), con densidades poblacionales más bajas, pero en crecimiento (91.05 y 32.81 hab/km² respectivamente en 2024), presentan un potencial ligado a la actividad agroindustrial y al uso de recursos naturales. El aumento de población en estas áreas, aunque menos concentrado, sugiere una expansión de la actividad primaria y la necesidad de fortalecer las cadenas de valor para generar empleo local y sostenible. Los distritos de menor tamaño como La Arena, La Unión y Cura Mori también evidencian un crecimiento poblacional constante y un incremento en su densidad, lo que indica una dinamización de sus actividades productivas locales, posiblemente vinculadas a la agricultura o al comercio a menor escala, ofreciendo oportunidades para emprendimientos con un fuerte arraigo territorial.

Los datos de población y densidad también reflejan procesos de transformación social y urbana intensos en los distritos priorizados. El surgimiento y rápido crecimiento de Veintiséis de Octubre, con la mayor concentración de personas por kilómetro cuadrado en la provincia, evidencia una urbanización acelerada, probablemente impulsada por flujos migratorios en busca de mejores oportunidades. Este dinamismo puede enriquecer la diversidad del tejido social, pero simultáneamente plantea desafíos en cuanto a la cohesión, la formación de nuevas identidades comunitarias y la provisión equitativa de servicios esenciales como salud, educación y seguridad. Una alta densidad poblacional puede acentuar problemáticas si no se acompaña de una planificación adecuada, impactando la calidad de vida y la integración de sus habitantes, incluyendo a los jóvenes y mujeres que el proyecto busca apoyar. Castilla, con su continua expansión urbana y densidad creciente, enfrenta retos parecidos en la integración de nuevos residentes y en la adaptación de su infraestructura social para satisfacer una mayor demanda.

En contraposición, en distritos como Tambogrande y Catacaos, con amplias extensiones y menor concentración de habitantes, se observan dinámicas sociales diferentes, más asociadas a la vida rural y a comunidades con estructuras sociales tradicionales, aunque también están experimentando un aumento poblacional. Para estas zonas, el desafío principal es asegurar que el crecimiento no genere exclusión y que se valore el capital social existente, mientras se mejoran las condiciones de vida y el acceso a servicios, que tienden a ser más dispersos. La fortaleza de los lazos comunitarios puede ser un recurso valioso para el desarrollo de emprendimientos locales y la mejora de la empleabilidad. El distrito de Piura, como centro histórico y administrativo, ha vivido una reconfiguración de su tejido social tras la creación de Veintiséis de Octubre, lo que implica una redefinición de su propia identidad y de las interacciones cotidianas, sin perder su rol como referente cultural y de servicios.

Los distritos más pequeños como Cura Mori, La Arena y La Unión, a pesar de tener una población absoluta menor, muestran un crecimiento constante que también tiene repercusiones en la vida comunitaria. Este aumento puede fortalecer a las comunidades, pero también ejercer presión sobre los recursos y los servicios sociales si no se anticipan las necesidades. Es fundamental considerar cómo estos cambios demográficos influyen en las redes de apoyo, la participación de los ciudadanos y el acceso a oportunidades para grupos que pueden enfrentar mayores barreras, como los jóvenes y las mujeres. El proyecto, al enfocarse en la empleabilidad y el acceso a empleos dignos, deberá tener en cuenta estas diversas realidades sociodemográficas para que sus intervenciones se ajusten al contexto y promuevan la inclusión a la par del desarrollo de capacidades en cada uno de los distritos priorizados.

Tabla N° 3: Población por sexo en los distritos de la provincia de Piura. Comparativo entre el 2017 al 2024

Ámbito	2017						2024					
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	75,971	47.93	82,524	52.07	158,495	100	91,566	47.93	99,482	52.07	191,048	100
Castilla	79,421	49.58	80,780	50.42	160,201	100	100,008	49.58	101,727	50.42	201,735	100
Catacaos	37,316	49.18	38,554	50.82	75,870	100	41,430	49.18	42,847	50.82	84,277	100
Cura Mori	9,431	50.51	9,240	49.49	18,671	100	10,454	50.51	10,244	49.49	20,698	100
El Tallan	2,733	50.73	2,654	49.27	5,387	100	2,871	50.73	2,789	49.27	5,660	100
La Arena	19,439	50.19	19,295	49.81	38,734	100	21,406	50.19	21,262	49.81	42,668	100
La Unión	20,582	49.31	21,160	50.69	41,742	100	22,927	49.31	23,526	50.69	46,453	100
Las Lomas	13,716	50.90	13,231	49.10	26,947	100	15,012	50.90	14,458	49.10	29,470	100
Tambogrande	54,804	50.98	52,691	49.02	107,495	100	66,937	50.98	64,429	49.02	131,366	100
Veintiséis de Octubre	80,179	48.36	85,600	51.64	165,779	100	99,506	48.36	106,273	51.64	205,779	100
Provincia Piura Total	393,592	49.24	405,729	50.76	799,321	100	472,280	49.24	486,775	50.76	959,055	100
Región Piura Total	918,850	49.49	937,959	50.51	1'856,809	100	1'063,040	49.49	1'086,938	50.51	2'149,978	100

Fuente: Censos Poblacionales 2007 – 2017 y proyección 2024

La tabla que detalla la población por sexo en los distritos de la provincia de Piura, con una comparación entre 2017 y 2024, proporciona una base demográfica esencial para el proyecto, particularmente en lo referente a su objetivo de mejorar la empleabilidad y el emprendimiento de jóvenes y mujeres, y en línea con el Plan de Trabajo que contempla un análisis de las relaciones de género. A nivel general, tanto en la Provincia de Piura como en la Región Piura, se observa una ligera mayoría femenina en la población, constituyendo las mujeres el 50.76% del total provincial y el 50.51% del total regional en ambos años de referencia. Esta proporción se ha mantenido estable, lo que

indica un crecimiento poblacional que ha afectado a ambos sexos de manera similar, y subraya la presencia de una importante base de potenciales beneficiarias para las iniciativas del proyecto.

Al analizar los distritos priorizados, se identifican distintas composiciones por sexo. Distritos como Piura (con un 52.07% de mujeres), Veintiséis de Octubre (51.64% de mujeres), Catacaos (50.82% de mujeres), La Unión (50.69% de mujeres) y Castilla (50.42% de mujeres) muestran consistentemente una proporción mayor de población femenina tanto en 2017 como en 2024. Esta característica demográfica los señala como territorios donde reside un número considerable de mujeres que podrían participar y beneficiarse de las acciones del proyecto. Por otro lado, los distritos de Cura Mori (49.49% de mujeres), La Arena (49.81% de mujeres) y, de manera más acentuada, Tambogrande (49.02% de mujeres) presentan una ligera mayoría masculina o una proporción cercana a la paridad, con Tambogrande mostrando la menor proporción de mujeres entre los distritos priorizados. Esta particularidad en Tambogrande, un distrito además con una significativa población rural, sugiere la necesidad de estrategias de intervención específicas para asegurar una participación equitativa y efectiva de las mujeres.

Es destacable que, para todos los distritos priorizados, así como para los totales provincial y regional, los porcentajes de distribución por sexo se han mantenido idénticos entre 2017 y 2024. Esta estabilidad porcentual, a pesar del crecimiento absoluto de la población en cada distrito, sugiere que los factores que impulsan el crecimiento demográfico en este periodo han incidido de forma proporcional en hombres y mujeres, sin evidenciar flujos migratorios selectivos por sexo que alteren significativamente estas ratios a nivel distrital. No obstante, es crucial considerar que, si bien los porcentajes no varían, el número absoluto de mujeres ha aumentado en todos estos distritos. Por ejemplo, en Veintiséis de Octubre, la población femenina pasó de 85,600 en 2017 a 106,273 en 2024, y en el distrito de Tambogrande, aumentó de 52,691 a 64,429 mujeres en el mismo lapso. Este incremento numérico significa una mayor cantidad de mujeres que potencialmente podrían integrarse a las actividades de formación, emprendimiento y empleabilidad que el proyecto implementará.

Esta información demográfica por sexo es un insumo fundamental para el diagnóstico detallado que contempla el Plan de Trabajo del proyecto, especialmente en lo referente al análisis de brechas y relaciones de género. Si bien estos datos muestran la distribución cuantitativa, el diagnóstico deberá profundizar en las implicaciones cualitativas de estas cifras: cómo se traducen en la participación económica de hombres y mujeres, en el acceso a recursos, en la toma de decisiones y en las dinámicas de poder dentro de los hogares y las comunidades de cada distrito. La comprensión de estas distribuciones permitirá al proyecto afinar sus estrategias de convocatoria, asegurar que las intervenciones sean sensibles al género y respondan a las necesidades específicas de las mujeres en cada territorio, contribuyendo así a sus objetivos de promover la equidad en el acceso a empleos dignos y oportunidades de emprendimiento.

**Tabla N° 4: Población urbana y rural de los distritos de la provincia de Piura.
Comparación 2017 – 2024**

Ámbito	2017						2024					
	URBANO		RURAL		Total		URBANO		RURAL		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	152,832	96.43	5,663	3.57	158,495	100	183,032	95.85	8,016	4.15	191,048	100
Castilla	158,985	99.24	1,216	0.76	160,201	100	200,193	99.24	1,542	0.76	201,735	100
Catacaos	73,644	97.07	2,226	2.93	75,870	100	81,882	97.07	2,395	2.93	84,277	100
Cura Mori	17,878	95.75	793	4.25	18,671	100	19,895	95.75	803	4.25	20,698	100
El Tallan	5,089	94.47	298	5.53	5,387	100	5,345	94.47	315	5.53	5,660	100
La Arena	35,784	92.38	2,950	7.62	38,734	100	39,415	92.38	3,253	7.62	42,668	100
La Unión	41,012	98.25	730	1.75	41,742	100	45,631	98.25	822	1.75	46,453	100
Las Lomas	12,403	46.03	14,544	53.97	26,947	100	13,559	46.03	15,911	53.97	29,470	100
Tambogrande	43,979	40.91	63,516	59.09	107,495	100	53,748	40.91	77,618	59.09	131,366	100
Veintiséis de Octubre	165,712	99.96	67	0.04	165,779	100	205,697	99.96	82	0.04	205,779	100
Provincia Piura Total	707,318	88.49	92,003	11.51	799,321	100	848,116	88.49	110,939	11.51	959,055	100
Región Piura Total	1'471,833	79.270	384,976	20.730	1'856,809	100	1'703,073	79.27	446,905	20.73	2'149,978	100

Fuente: Censos Poblacionales 2007 – 2017 y proyección 2024

La tabla que presenta la distribución poblacional urbana y rural de los distritos de la provincia de Piura para los años 2017 y 2024 ofrece información valiosa para orientar las estrategias del proyecto, especialmente en lo referente a la identificación de las dinámicas territoriales y la localización de sus beneficiarios. A nivel provincial, se observa un crecimiento poblacional total, pasando de 799,321 habitantes en 2017 a 959,055 en 2024. Es notable que, a pesar de este aumento, la proporción de población urbana y rural en la provincia de Piura se ha mantenido prácticamente constante, con un 88.49% de población urbana y un 11.51% de población rural en ambos años. Esto indica que, si

bien las áreas urbanas concentran la mayor parte de la población, las zonas rurales también han experimentado un crecimiento absoluto en sus habitantes, pasando de 92,003 personas en 2017 a 110,939 en 2024, lo cual es un dato crucial para un proyecto con un componente de atención a la población rural.

Al examinar los distritos priorizados, se identifican diferentes perfiles. Distritos como Veintiséis de Octubre y Castilla se caracterizan por una altísima concentración de población urbana, con porcentajes superiores al 99% en ambos años y un crecimiento absoluto significativo. Veintiséis de Octubre pasó de 165,712 habitantes urbanos en 2017 a 205,697 en 2024, manteniendo su población rural en cifras muy reducidas (67 y 82 personas respectivamente). Castilla también vio crecer su población urbana de 158,985 a 200,193 personas, con una población rural que, aunque minoritaria (0.76%), también creció ligeramente en números absolutos. Estas áreas metropolitanas en expansión representan importantes mercados laborales y centros de actividad comercial, pero también implican una alta competencia por el empleo y una presión considerable sobre los servicios y la infraestructura. Para el proyecto, estos distritos ofrecen un campo de acción para la inserción laboral juvenil en sectores de servicios y comercio, así como para emprendimientos con orientación urbana.

Otros distritos priorizados como Piura, Catacaos, La Unión, Cura Mori y La Arena, aunque predominantemente urbanos, muestran matices importantes. El distrito de Piura, por ejemplo, incrementó su población urbana de 152,832 en 2017 a 183,032 en 2024, pero también vio un crecimiento notable en su población rural, que pasó de 5,663 a 8,016 personas, y su porcentaje rural aumentó ligeramente del 3.57% al 4.15%. Este crecimiento rural dentro de un distrito capital es un fenómeno que merece atención para identificar posibles focos de intervención del proyecto en zonas periurbanas con características rurales. Catacaos, La Unión, Cura Mori y La Arena también son mayoritariamente urbanos (todos por encima del 92% de población urbana), pero sus poblaciones rurales, aunque pequeñas en porcentaje, han crecido en números absolutos. Esto sugiere la persistencia de núcleos rurales que podrían beneficiarse de iniciativas de fortalecimiento de emprendimientos locales y mejora de la empleabilidad adaptadas a su contexto.

El distrito de Tambogrande presenta un perfil distintivo dentro de los priorizados, siendo el único con una mayoría de población rural, representando el 59.09% de su total tanto en 2017 como en 2024. Su población rural creció de 63,516 a 77,618 personas en este periodo, lo que lo convierte en un territorio clave para las intervenciones del proyecto dirigidas a jóvenes y mujeres rurales en los sectores agropecuario y agroindustrial. El crecimiento de su población urbana, de 43,979 a 53,748 habitantes, también es considerable, indicando un proceso de urbanización interna y la posible conformación de centros poblados con mayor dinamismo que podrían articularse con las zonas rurales circundantes. La estabilidad en los porcentajes de distribución urbano-rural en Tambogrande, al igual que en la mayoría de los distritos y en el total provincial y regional, a pesar del crecimiento absoluto de ambos segmentos, es un hallazgo relevante. Esto podría sugerir que las áreas rurales están logrando retener a su población o incluso crecer a tasas que no son drásticamente superadas por la urbanización, lo que refuerza la pertinencia de invertir en el desarrollo de oportunidades económicas y sociales en estos territorios.

Para el proyecto, este análisis de la distribución poblacional es fundamental. Permite identificar con precisión dónde se concentran los potenciales beneficiarios, tanto jóvenes en contextos urbanos como jóvenes y mujeres en ámbitos rurales. La información sobre el crecimiento absoluto de la población rural en casi todos los distritos, y especialmente en Tambogrande y en el distrito de Piura, subraya la necesidad de estrategias diferenciadas.

En las zonas urbanas y periurbanas, el foco podría estar en la inserción en mercados laborales existentes y el fomento de emprendimientos innovadores, mientras que, en las zonas rurales, el fortalecimiento de las actividades agropecuarias, la promoción de la agroindustria y el desarrollo de emprendimientos vinculados a los recursos locales, incluyendo la economía circular, serán cruciales para mejorar la empleabilidad y los medios de vida de manera sostenible y equitativa.

3.1.2. Educación

Conforme a la información gestionada por el GORE Piura, la situación de los jóvenes y adolescentes en la región, particularmente en la provincia de Piura, presenta desafíos significativos que la consultoría y el proyecto buscan abordar. Uno de los problemas más críticos es la limitada transición de la educación básica a la superior. A nivel nacional, solo 3 de cada 10 egresados de educación básica logran acceder a la educación superior, y en Piura, se estima que aproximadamente 20,000 jóvenes que finalizaron secundaria en 2023 no ingresaron a la educación superior, viendo limitado su proyecto de vida. Esta brecha es aún más marcada por factores socioeconómicos, ya que solo un 21.8% de los egresados de secundaria de familias con bajos ingresos transita a la educación superior, en comparación con el 52.7% de aquellos de familias con ingresos altos. Esta falta de acceso contribuye a la alta cifra de jóvenes que ni estudian ni trabajan ("NINI"), situando a Piura como la tercera región con mayor número de jóvenes en esta condición, alcanzando los 52,600 jóvenes entre 15 y 29 años en 2023. A nivel nacional, el 17.9% de los adolescentes entre 14 y 17 años se encontraba en esta situación en el primer trimestre de 2024.

La deserción escolar es otro factor preocupante que impacta las trayectorias futuras. A nivel nacional, más de 661,150 estudiantes interrumpieron sus estudios entre 2020 y 2022. Las causas son multifactoriales, incluyendo la necesidad de trabajar para aportar económicamente a la familia, tareas de cuidado en el hogar, y una percepción de que la formación recibida no responde a las necesidades e intereses de los estudiantes. Las consecuencias son directas sobre la empleabilidad futura, reduciendo la probabilidad de encontrar empleo adecuado y resultando en ingresos significativamente menores (entre 40% y 60% menos) para quienes no concluyen la secundaria. Los datos nacionales indican que un porcentaje considerable de adolescentes (14-17 años) ya está inserto en el mundo laboral: 17.4% estudia y trabaja, y 7.7% solo trabaja. Esta situación es más acentuada en el ámbito rural, donde 48 de cada 100 jóvenes trabajan o combinan trabajo y estudio.

Frente a esta realidad, la demanda ocupacional en Piura, según la EDO 2023, se concentra fuertemente en el sector agropecuario (agricultores, peones agrícolas) y la industria manufacturera (elaboración de alimentos, peones). Las competencias laborales más valoradas por las empresas incluyen trabajo en equipo, liderazgo, habilidades técnicas específicas y manejo de relaciones interpersonales. Existe una aparente desconexión entre la formación tradicional y las demandas del mercado, evidenciada por el dato de que los egresados de educación superior tecnológica son más demandados (25.4%) que los universitarios (6.5%) en la PEA ocupada. Esto resalta la importancia de fortalecer la Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva (ESTP), como los CETPROs e Institutos, alineando su oferta formativa, especialmente en áreas como Agropecuaria, Alimentos y Administración, con las necesidades del sector productivo regional. El proyecto, al centrarse en estas carreras técnicas y promover la articulación entre la secundaria, CETPROs e Institutos, busca precisamente mejorar la pertinencia de la formación, facilitar la transitabilidad educativa y laboral, y ofrecer alternativas viables para los jóvenes de la provincia de Piura, contribuyendo a mejorar su empleabilidad y desarrollo de proyectos de vida.

3.1.3. Estructura Económica y su Impacto en el Empleo

La economía de Piura se caracteriza por el predominio del sector terciario. Las actividades de **Servicios concentran al 36.3% de la PEA ocupada, mientras que el Comercio agrupa al 19.3%**. Sin embargo, la **Agricultura, Pesca y Minería se mantiene como el sector más relevante en términos de empleo, albergando al 36.8% de la fuerza laboral** de la región, especialmente en las zonas rurales.

Este predominio del sector agroindustrial, junto al crecimiento de la construcción y el comercio, configura un mercado de trabajo con características particulares. Por un lado, genera una demanda intensiva de mano de obra, pero por otro, gran parte de esta demanda es de carácter estacional y, a menudo, de baja cualificación, lo que contribuye a la precariedad y la inestabilidad laboral. La dependencia de la agricultura también expone al mercado laboral regional a una alta vulnerabilidad frente a factores climáticos, como el Fenómeno de El Niño, que pueden impactar drásticamente en la producción y, por ende, en la generación de empleo, afectando principalmente a los trabajadores más desprotegidos.

3.1.4. La Población Económicamente Activa (PEA) y la Presión sobre el Mercado Laboral

La Población Económicamente Activa (PEA) de la región Piura asciende a **más de 890 mil personas**, mostrando una tendencia creciente en los últimos años. Este aumento de la fuerza laboral, si no es acompañado por una generación de empleos de calidad en la misma proporción, ejerce una fuerte presión sobre el mercado, pudiendo incrementar las tasas de desempleo y subempleo.

Al analizar la composición de la PEA, se observa que está predominantemente conformada por hombres (**56.1%**) frente a un **43.9% de mujeres**. Aunque la participación femenina ha aumentado, la brecha sigue siendo significativa. Asimismo, una parte considerable de esta fuerza laboral es joven, con un **27% de la PEA total teniendo entre 14 y 29 años**.

Esta estructura demográfica de la fuerza laboral piurana subraya la urgencia de las intervenciones del proyecto. La presión de una PEA joven y en crecimiento exige no solo crear más empleos, sino asegurar que estos sean decentes y que los mecanismos de inserción laboral sean eficientes y equitativos, evitando que los nuevos ingresantes queden atrapados en la informalidad o el subempleo.

3.1.5. Los Indicadores Críticos: Subempleo e Informalidad

Más allá del desempleo abierto, el principal problema del mercado laboral en Piura es la calidad de la ocupación. La tasa de **subempleo afecta a un alarmante 51.7% de la PEA ocupada**. Esto significa que más de la mitad de la población que tiene trabajo lo hace en condiciones precarias.

El subempleo por ingresos, o invisible, es el más extendido, **afectando al 43.1% de los ocupados**. Esto es un reflejo directo de la baja productividad y la pobre remuneración de muchos puestos de trabajo. El subempleo por horas, o visible, afecta al 8.6% de los trabajadores.

La **tasa de informalidad laboral en Piura alcanza el 76.5%**, una de las más altas del país. Esto implica que más de tres de cada cuatro trabajadores en la región carecen de derechos laborales fundamentales como seguro de salud, sistema de pensiones, vacaciones pagadas o protección contra el despido arbitrario.

Estos indicadores son cruciales para el proyecto. El objetivo no puede ser simplemente "ocupar" a los jóvenes y mujeres, sino facilitar su tránsito hacia un **empleo formal y adecuadamente remunerado**. Las acciones de capacitación y fomento del emprendimiento deben estar diseñadas con el objetivo explícito de romper el ciclo de la informalidad y el subempleo.

3.1.6. La Situación de la Juventud: Desempleo y Barreras de Acceso

Los datos para Piura son contundentes: la población joven enfrenta las mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral. La tasa de **desempleo juvenil (para el grupo de 14 a 24 años) se sitúa en 8.2%**, cifra que duplica la tasa de desempleo total de la región (4.0%). Esto evidencia que este grupo es el más vulnerable en los periodos de contracción económica.

La problemática juvenil va más allá del desempleo. Muchos de los jóvenes que logran encontrar una ocupación lo hacen en condiciones de subempleo e informalidad, aceptando trabajos de baja calidad y sin perspectivas de desarrollo. Se convierten así en un grupo particularmente propenso a la rotación laboral y a la desprotección social.

Las principales barreras que enfrentan los jóvenes para acceder a un empleo de calidad son la **falta de experiencia laboral** y la **desconexión entre su formación y las habilidades que demandan las empresas**. Este "desajuste de competencias" es un problema central que el proyecto busca abordar directamente.

La intervención del proyecto, a través de su componente de mejora de la empleabilidad (**Producto 3**), se justifica plenamente en este diagnóstico. Es imperativo ofrecer a los jóvenes no solo formación técnica, sino también oportunidades de adquirir una primera experiencia laboral relevante (pasantías, prácticas) y desarrollar las habilidades socioemocionales que el mercado valora.

3.1.7. Las Brechas de Género: La Desigualdad en el Mercado Laboral

A pesar del incremento de la participación femenina en la PEA, persisten profundas brechas de género en el mercado laboral de Piura. La tasa de actividad femenina es del **63.4%**, muy por debajo de la masculina que alcanza el **83.1%**. Además, el **desempleo afecta más a las mujeres (4.6%) que a los hombres (3.5%)**.

Las mujeres que logran emplearse enfrentan peores condiciones. Se concentran en sectores de baja productividad, con un **43% de las mujeres ocupadas trabajando en la agricultura**, y en categorías ocupacionales más precarias. Por ejemplo, un **37% de ellas son trabajadoras independientes y un 23% son trabajadoras familiares no remuneradas**.

Esta situación se traduce en una marcada **brecha de ingresos de género**. En promedio, el ingreso laboral de una mujer en Piura es un **28% menor** al de un hombre. Esta brecha se agudiza en el sector informal y en las zonas rurales.

El componente de **fomento del emprendimiento femenino (Producto 2)** del proyecto es una estrategia clave para enfrentar esta realidad. Busca dotar a las mujeres de herramientas para generar sus propios ingresos y ganar autonomía económica, ofreciendo una alternativa viable frente a las barreras que encuentran en el mercado de trabajo dependiente.

La formación en gestión empresarial, el acceso a capital semilla y la creación de redes de apoyo son acciones concretas que apuntan a cerrar estas brechas estructurales, en línea con los objetivos de la Política Nacional de Igualdad de Género.

3.1.8. Ocupaciones y Competencias Requeridas por el Mercado Piurano

El estudio de demanda ocupacional en Piura revela que el **32% de las empresas** tiene previsto contratar nuevo personal. Los sectores con mayor dinamismo en la demanda son **Agricultura, Construcción y Comercio**.

Dentro del sector **Agricultura**, las ocupaciones más demandadas son **peones agropecuarios (solicitada por el 25% de las empresas del sector)** y **operadores de maquinaria agrícola (13%)**. En **Comercio**, se requieren **vendedores (21%)** y **cajeros**

(11%). En **Construcción**, la demanda se centra en **albañiles (29%)** y **peones de obra (18%)**.

Es importante notar que también se identifica una demanda de perfiles con mayor cualificación. Un **15% de las empresas del sector servicios busca contratar técnicos en diversas especialidades**, mientras que en la agroindustria se requieren supervisores de calidad y personal con conocimientos en buenas prácticas agrícolas.

Esta información es importante para el proyecto. Permite orientar el **Producto 3** (formación para la empleabilidad) hacia las áreas con mayor potencial de inserción laboral, asegurando que los jóvenes sean capacitados en oficios que el mercado realmente necesita.

3.1.9. El Desajuste de Competencias: Lo que Buscan los Empleadores

El principal hallazgo del estudio de demanda es la confirmación de una severa **brecha de competencias**. El **58% de los empleadores en Piura reporta tener dificultades para cubrir sus vacantes**, siendo la principal razón la falta de personal calificado.

En cuanto a las **competencias técnicas**, las empresas del sector agroindustrial señalan la falta de personal con conocimientos en manejo de riego tecnificado y control de calidad. En el sector construcción, escasean los técnicos en edificaciones y topografía.

Sin embargo, el déficit más crítico reside en las **competencias socioemocionales o "habilidades blandas"**. Al ser consultados, los empleadores indican que las competencias más importantes y, a la vez, más difíciles de encontrar son: **trabajo en equipo (valorado por el 75% de las empresas), responsabilidad (72%) y comunicación (65%)**.

La falta de estas competencias transversales es una de las principales causas de la alta rotación de personal y de la baja productividad. Este hallazgo es fundamental y debe ser el pilar del diseño curricular del **Producto 3** del proyecto, integrando de manera intensiva el desarrollo de estas habilidades blandas.

3.1.10. Desafíos en la Contratación y la Relevancia de la Experiencia

Además de la falta de competencias, los empleadores señalan la **falta de experiencia laboral como la segunda barrera más importante para la contratación, mencionada por el 21% de las empresas**. Esto crea un círculo vicioso para los jóvenes: no consiguen trabajo por no tener experiencia, y no adquieren experiencia por no tener trabajo.

Otro desafío mencionado es la alta rotación de personal, que afecta al **35% de las empresas** de la región, generando costos constantes de reclutamiento y capacitación.

Estos puntos refuerzan la necesidad de que el proyecto no solo capacite, sino que también actúe como un **punto de encuentro entre los jóvenes y las empresas**. La gestión de pasantías, prácticas preprofesionales y programas de aprendices puede ser una estrategia efectiva para que los jóvenes adquieran esa primera experiencia laboral tan valorada.

3.2. Análisis de Contexto y tendencias

El contexto económico y laboral en la provincia de Piura presenta dinámicas particulares que son cruciales tomar en consideración por parte del proyecto. Según el estudio de la dinámica económico-laboral, la economía de Piura mostró una recuperación postpandemia, aunque en 2022 experimentó una ligera contracción (-0,4%), impulsada principalmente por la disminución en sectores como pesca, construcción, manufactura, minería y telecomunicaciones. No obstante, sectores como alojamiento y restaurantes, transportes, agricultura, electricidad y comercio mostraron crecimiento, atenuando la caída. La estructura productiva en 2022 estuvo liderada por "Otros Servicios" (21,0%), seguido de comercio (14,1%), manufactura (11,8%), construcción (10,7%) y agricultura (10,2%). En el periodo 2013-2022, los sectores más dinámicos en términos de producción, considerando su crecimiento y participación, fueron construcción y agricultura. Este panorama económico general establece el marco dentro del cual se insertan las oportunidades y desafíos para la empleabilidad juvenil y el emprendimiento femenino en los distritos priorizados: Piura, Veintiséis de Octubre, Castilla, Catacaos, Curamori, La Arena, La Unión y Tambogrande.

Desde la perspectiva del mercado laboral, en 2022, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en Piura alcanzó 1,021,160 personas. La estructura del empleo estuvo dominada por la agricultura (27,8%), seguida por el comercio (18,8%) y otros servicios (14,7%). El crecimiento del empleo en 2022 (0,9%) fue impulsado por telecomunicaciones, minería, transportes, alojamiento y restaurantes, otros servicios, construcción y administración pública. Sin embargo, es fundamental notar la alta informalidad señalada en el marco lógico, donde 8.8 de cada 10 jóvenes entre 14 y 24 años están en el sector informal. El estudio de demandas ocupacionales para 2025 proyecta la necesidad de 67,952 nuevos puestos de trabajo en el sector formal privado, aunque esto representa una caída respecto al año anterior. Las carreras universitarias más demandadas serían Gestión y Administración, Construcción e Ingeniería Civil, y Química, mientras que a nivel técnico destacan **Gestión y Administración, y Contabilidad e Impuestos**. La competencia laboral más valorada es la responsabilidad, seguida de habilidades de lectura/escritura y orientación a resultados. En cuanto a competencias digitales, se demanda principalmente la búsqueda de información en internet y manejo básico de correo/aplicaciones. Es relevante que en más del 91% de los puestos proyectados no habría preferencia de género y en más del 84% no habría preferencia por edad, aunque se proyecta una demanda específica de 750 puestos para personas con discapacidad.

Considerando el enfoque del proyecto en jóvenes y mujeres, el contexto revela tanto oportunidades como barreras significativas. La alta tasa de informalidad juvenil y el hecho de que, según el informe del GORE Piura, aproximadamente 20,000 jóvenes que culminan secundaria en la región no acceden a educación superior, quedando en una

situación de vulnerabilidad, subrayan la urgencia de acciones de incidencia en políticas de empleabilidad y transitabilidad laboral para este grupo. El proyecto busca precisamente abordar esto, fortaleciendo mecanismos innovadores para la incidencia y vigilancia ciudadana de políticas públicas. La demanda de técnicos en áreas como administración, contabilidad, y construcción, así como la valoración de competencias como responsabilidad y trabajo en equipo, orientan sobre las áreas de formación pertinentes. Para las mujeres, el proyecto se centra en fortalecer emprendimientos con capital semilla, buscando incrementar sus ingresos. Si bien existen iniciativas como ferias de emprendedoras, el acceso a financiamiento como PROCOMPITE aún no prioriza suficientemente a mujeres y jóvenes, lo que justifica la estrategia del proyecto de incidir en estas políticas y proveer capital semilla directamente. La demanda proyectada en sectores como agricultura y servicios, donde las mujeres suelen tener participación, junto con la promoción de habilidades digitales y el enfoque en economía circular, delinean áreas potenciales para los emprendimientos femeninos apoyados por el proyecto.

Considerando la precisión sobre el enfoque del proyecto en carreras técnicas específicas (Administración, Agropecuaria, Alimentos y Empresarial), el contexto económico y laboral de Piura adquiere una relevancia aún mayor para orientar las acciones de la consultoría.

El análisis de la dinámica económica-laboral y las demandas ocupacionales revela una conexión directa con las áreas prioritarias del proyecto. El sector agropecuario (Agricultura) se destaca consistentemente como uno de los pilares económicos y de empleo en Piura, tanto en términos de Valor Agregado Bruto (VAB) como en la absorción de Población Económicamente Activa (PEA) y empleo formal. La encuesta de demanda ocupacional para 2025 refuerza esto, mostrando una alta demanda de capacitaciones en "Buenas prácticas agrícolas" y "Agricultura de cultivos extensivos", especialmente para trabajos temporales. Esto valida la pertinencia de enfocar esfuerzos en la formación técnica agropecuaria para jóvenes, alineándose con una demanda laboral existente y un sector clave para la economía regional.

Asimismo, el área de Alimentos, vinculada tanto a la manufactura como al sector agropecuario, presenta oportunidades. La manufactura es uno de los principales contribuyentes al VAB regional y, aunque mostró una leve contracción en empleo formal en 2022, la demanda de capacitaciones en "Buenas prácticas de manufactura" y "Buenas prácticas de manipulación de alimentos" es significativa. La demanda específica de técnicos en "Industrias Alimentarias" a nivel técnico y de trabajadores en la "elaboración y conservación de productos a base de frutas y verduras" subraya el potencial para jóvenes con formación técnica en este campo. La promoción de emprendimientos femeninos con capital semilla en esta área, posiblemente vinculados a la transformación de productos locales con enfoque de economía circular, encaja bien en este contexto.

Las carreras de Administración y Empresarial también encuentran respaldo en la demanda proyectada. "Gestión y Administración" figura como la carrera técnica más demandada para 2025, seguida por "Contabilidad e Impuestos". A nivel de ocupaciones permanentes más demandadas en 2023 (según la EDO 2023 citada en el estudio de dinámica laboral), figuran técnicos en economía y finanzas, empleados de servicios financieros, técnicos en administración y vendedores. Esto indica una clara necesidad de personal con habilidades administrativas y de gestión en el sector formal.

El enfoque del proyecto en estas áreas técnicas, complementado con el desarrollo de habilidades blandas (como responsabilidad, trabajo en equipo y comunicación, que son altamente valoradas por los empleadores), puede facilitar la inserción laboral de los jóvenes y potenciar los emprendimientos, abordando la brecha entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral evidenciada en los documentos. La alta informalidad y el número de jóvenes "NINI" refuerzan la necesidad de una formación técnica pertinente y de calidad, como la que promueve el proyecto en estas áreas específicas, para mejorar la transitabilidad hacia empleos dignos o el autoempleo formalizado.

3.3. Análisis de Políticas y Estrategias

3.3.1. Políticas Nacionales

A continuación, se precisa las principales políticas públicas que se relacionan y enmarcan los esfuerzos del proyecto en la región Piura:

➤ Política Nacional de Igualdad de Género

La Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, constituye el marco normativo y conceptual que fundamenta y orienta la intervención del proyecto en Piura. Esta política nacional define como problema público central la "discriminación estructural contra las mujeres", la cual se manifiesta en la vulneración de sus derechos y en la limitación de sus oportunidades de desarrollo. El proyecto, al enfocarse en la mejora de la empleabilidad y el acceso a empleos dignos para juventudes y mujeres, se convierte en un mecanismo clave para la implementación práctica y territorializada de esta política, abordando directamente sus causas y efectos en el contexto específico de la región.

Una de las contribuciones más directas del proyecto es su alineación con el Objetivo Prioritario 4 de la PNIG: "Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres". La política identifica que las mujeres tienen menor participación en la actividad económica, menos acceso a recursos productivos como la tierra, y están sobrerrepresentadas en el empleo informal y de baja productividad. El proyecto aborda esto de frente a través de sus Productos 2 y 3. Al fomentar el emprendimiento de las mujeres en sectores como la agroindustria y la economía circular (Producto 2) y al mejorar las condiciones de empleabilidad para que las jóvenes accedan a empleos formales (Producto 3), se atacan directamente estas brechas económicas, promoviendo la autonomía económica femenina, un pilar fundamental de la igualdad de género.

Asimismo, el proyecto contribuye de manera significativa al Objetivo Prioritario 3 de la PNIG: "Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones". La política evidencia la limitada participación de las mujeres en organizaciones políticas y cargos directivos. El Producto 1 del proyecto, que busca

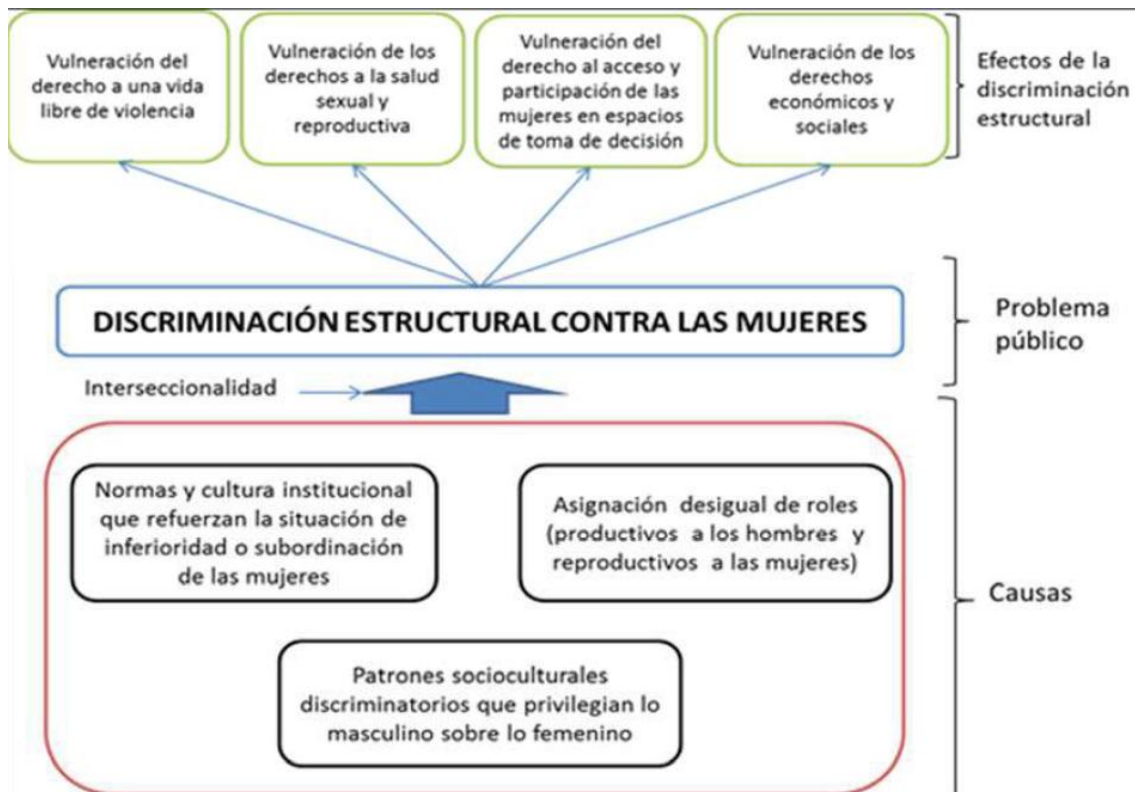
fortalecer la participación de las juventudes organizadas en el seguimiento e incidencia de políticas públicas, es una respuesta directa a este desafío. Mediante la creación de una Red Macrorregional de Juventudes y un observatorio digital, se dota a las y los jóvenes, y especialmente a las mujeres jóvenes dentro de estos colectivos, de herramientas y plataformas para ejercer su ciudadanía y participar en las decisiones que afectan sus vidas, cumpliendo así con un mandato central de la política nacional.

La PNIG también orienta al proyecto en la lucha contra las causas subyacentes de la desigualdad, como son los patrones socioculturales discriminatorios (Objetivo Prioritario 6) y las barreras institucionales (Objetivo Prioritario 5). El proyecto no se limita a la capacitación técnica; su enfoque integral incluye la formación en habilidades de comunicación, ciudadanía y diseño de políticas. Al promover alianzas público-privadas y espacios de diálogo, el proyecto trabaja para transformar la cultura institucional y desafiar los estereotipos que, según la PNIG, asignan a las mujeres roles reproductivos y a los hombres roles productivos, limitando sus opciones educativas y laborales.

Desde un punto de vista metodológico, la PNIG proporciona la hoja de ruta para la fase de diagnóstico del proyecto en Piura. Los conceptos clave definidos en la política, como "brechas de género", "autonomía económica" o "enfoque de género en las políticas públicas", son precisamente las variables que el estudio busca analizar. Los problemas identificados a nivel nacional por la PNIG —como la desigual distribución del tiempo de cuidado, la segregación en carreras técnicas y profesionales, y la mayor incidencia de la violencia— sirven como hipótesis de trabajo para ser investigadas y validadas en el territorio piurano, asegurando que la intervención sea pertinente y basada en evidencia.

En conclusión, la Política Nacional de Igualdad de Género es más que un documento de referencia; es la justificación estratégica y la guía de acción para el proyecto. Le otorga un respaldo a nivel de política de Estado, asegurando que sus objetivos no son aislados, sino que contribuyen a una meta nacional prioritaria. Al ayudar a lograr los resultados del proyecto —jóvenes más empoderados, mujeres con mayor autonomía económica e instituciones más articuladas—, la PNIG se materializa, demostrando que la lucha contra la discriminación estructural requiere de intervenciones concretas, multisectoriales y territorializadas como la que se impulsa en Piura.

Ilustración N° 4



Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género

➤ **Política Nacional de la Juventud**

La Política Nacional de la Juventud (PNJ), aprobada por Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU, es el instrumento de gestión fundamental que establece la visión del Estado peruano para el desarrollo integral de su población joven. Al identificar como problema público central las "limitadas capacidades y oportunidades de las y los jóvenes para su desarrollo autónomo", la PNJ traza una ruta clara para la acción intersectorial. El proyecto "Mejora de la empleabilidad y acceso a empleos dignos de juventudes y mujeres" se alinea directamente con esta política, actuando como un brazo ejecutor que materializa sus objetivos estratégicos en el territorio priorizado de Piura, enfocándose en las dimensiones más críticas del desarrollo juvenil: el empleo, la educación y la participación.

El corazón del proyecto resuena directamente con el **Objetivo Prioritario 2 de la PNJ: "Mejorar las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de la población joven"**. La política reconoce que los jóvenes enfrentan serias barreras para acceder a un trabajo decente, incluyendo una oferta laboral precaria y una formación desarticulada de las demandas del mercado. Los **Productos 2 y 3** del proyecto son una respuesta directa a este diagnóstico. Al fortalecer el emprendimiento juvenil (Producto 2) y mejorar las competencias técnicas y habilidades blandas para acceder a empleos formales en el sector agroindustrial (Producto 3), el proyecto implementa los lineamientos de la PNJ

que llaman a promover el emprendimiento y a desarrollar una oferta formativa que mejore la empleabilidad.

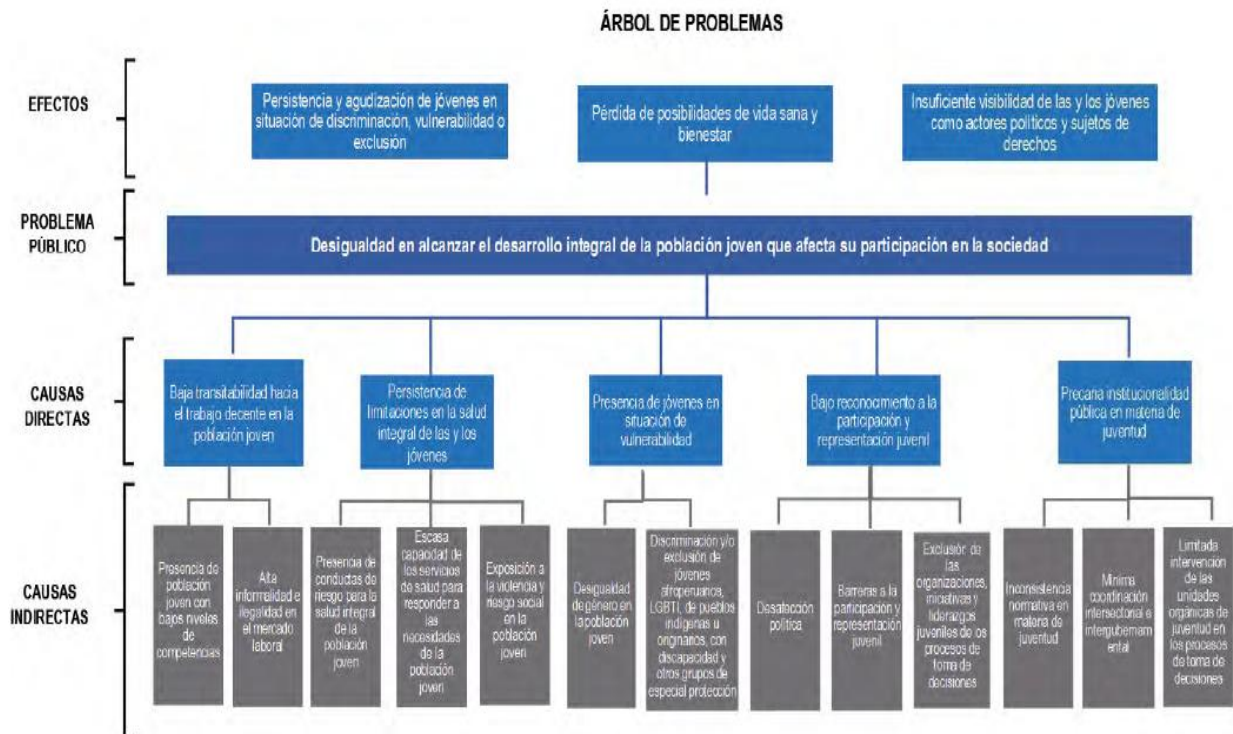
De igual manera, el proyecto está intrínsecamente ligado al **Objetivo Prioritario 1 de la PNJ: "Mejorar el desarrollo de la educación básica y tránsito a la educación superior de la población joven"**. Si bien el proyecto no es una intervención educativa formal, actúa como un complemento vital al sistema educativo. El **Producto 3**, que contempla la formación técnica para jóvenes de institutos y universidades, y el fortalecimiento de sus habilidades, contribuye a cerrar la brecha entre la educación recibida y las exigencias del mercado laboral. Al articularse con Centros de Formación no universitaria, el proyecto ayuda a cumplir el lineamiento de la PNJ de fortalecer la educación superior técnica y su pertinencia para el desarrollo regional.

La dimensión de participación ciudadana, un pilar de la PNJ, es abordada de lleno por el proyecto a través de su **Producto 1**. Este componente se alinea con el **Objetivo Prioritario 5 de la PNJ: "Incrementar la participación ciudadana de la población joven"**. La política subraya la necesidad de fortalecer las organizaciones juveniles y promover su involucramiento en espacios de decisión. La creación de la Red Macrorregional de Juventudes y el observatorio para la incidencia política son herramientas concretas que empoderan a los jóvenes, dándoles una voz colectiva y la capacidad de vigilar y proponer políticas públicas, materializando el llamado de la PNJ a una ciudadanía juvenil activa y propositiva.

Desde una perspectiva metodológica, la Política Nacional de la Juventud ofrece el marco conceptual y diagnóstico para la intervención del proyecto en Piura. Los problemas identificados por la PNJ, como la desvinculación entre la oferta formativa y la demanda laboral, la falta de experiencia como barrera de acceso al empleo, y la débil participación en espacios de concertación, son precisamente las brechas que el "Diagnóstico Participativo" del proyecto se propone medir y analizar en el contexto específico piurano. La PNJ, por tanto, no solo guía la acción, sino que también estructura la investigación que la precede.

En definitiva, la Política Nacional de la Juventud legitima y da coherencia al proyecto, insertándolo dentro de una estrategia de Estado más amplia. No se trata de una iniciativa aislada, sino de una pieza que contribuye a alcanzar metas nacionales. Al facilitar el logro de los resultados del proyecto —jóvenes con mejores capacidades y acceso al empleo, una red juvenil fortalecida y con capacidad de incidencia—, la PNJ se ve implementada en el territorio, demostrando que el desarrollo integral de la juventud, tal como lo visualiza el Estado, requiere de acciones articuladas y focalizadas que conecten la política nacional con la realidad local.

Ilustración N° 5



Fuente: Política Nacional de la Juventud

➤ **Política Nacional del Empleo Decente**

La Política Nacional de Empleo Decente (PNED), aprobada mediante Decreto Supremo N° 005-2020-TR, establece el marco estratégico del Estado peruano para abordar el problema público central: el "déficit de trabajo decente en el país". Este déficit se caracteriza por la persistencia de la informalidad, la precariedad laboral, la vulneración de derechos y la falta de protección social. El proyecto "Mejora de la empleabilidad y acceso a empleos dignos de juventudes y mujeres" se alinea de manera integral con esta política, actuando como un modelo de intervención territorial que traduce los grandes objetivos nacionales de la PNED en acciones concretas y focalizadas para dos de los grupos más afectados por este problema: las y los jóvenes y las mujeres de la región Piura.

El proyecto ataca directamente el **Eje de Acción 2 de la PNED: "Desarrollar la empleabilidad y el capital humano"**. Este eje busca mejorar las competencias de las personas para que puedan acceder y mantenerse en un empleo de calidad. El **Producto 3** del proyecto, enfocado en mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes, es la materialización de este objetivo. Mediante la creación de competencias, el fortalecimiento de habilidades blandas y la especialización técnica en áreas demandadas por el sector agroindustrial, el proyecto implementa directamente el lineamiento de la PNED de articular la formación técnica con las necesidades productivas del territorio, asegurando que la capacitación se traduzca en una inserción laboral efectiva y de calidad.

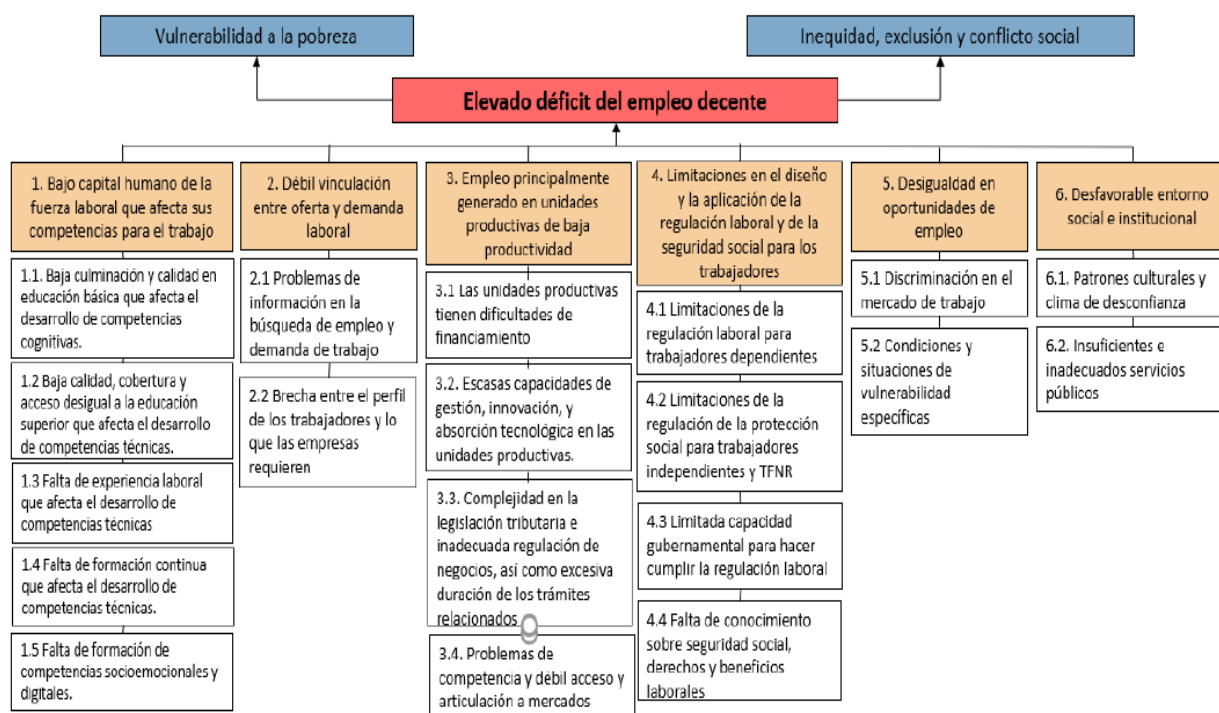
De forma complementaria, la intervención responde al **Eje de Acción 1 de la PNED: "Promover el empleo productivo y el emprendimiento"**. La política reconoce la necesidad no solo de mejorar la calidad de los empleos existentes, sino de generar nuevas oportunidades. El **Producto 2** del proyecto, que fomenta el emprendimiento de las mujeres, contribuye a este eje al crear nuevas unidades económicas. Al centrarse en modelos de negocio sostenibles con énfasis en economía circular y agroindustria, se asegura que estos emprendimientos sean "productivos", tal como lo estipula la PNED, generando autoempleo digno y contribuyendo al desarrollo económico sostenible de la región.

La PNED pone un énfasis particular en la necesidad de cerrar las brechas que afectan a los grupos vulnerables, como son los jóvenes y las mujeres. El proyecto, al estar diseñado específicamente para estos dos grupos poblacionales, responde directamente al **Eje de Acción 4: "Garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades"**. Cada componente del proyecto —desde la formación para el empleo formal hasta el impulso al emprendimiento femenino y la capacitación en derechos— está diseñado para reducir las barreras específicas que enfrentan jóvenes y mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al mercado laboral, un principio rector de la PNED.

Un pilar fundamental de la PNED, heredado de los principios de la OIT, es el **diálogo social** como mecanismo para construir consensos y políticas laborales efectivas. El **Producto 1** del proyecto, que crea y fortalece una Red Macrorregional de Juventudes para la incidencia y vigilancia de políticas públicas, es una encarnación perfecta de este principio. Al crear un espacio donde los jóvenes (representantes de la sociedad civil) pueden dialogar con el sector público y privado sobre sus necesidades y propuestas en materia de empleo, el proyecto está construyendo las bases para un diálogo social más inclusivo y efectivo a nivel regional, tal como lo promueve la política nacional.

En conclusión, la Política Nacional de Empleo Decente no es solo un marco de referencia, sino la justificación final y la medida del éxito del proyecto. La intervención en Piura va más allá de generar "empleo"; busca generar "empleo decente". Cada joven que accede a un trabajo formal con derechos, cada mujer que lidera un emprendimiento sostenible y cada espacio de diálogo que se consolida, representa un avance tangible en los objetivos de la PNED. El proyecto, por tanto, se convierte en un laboratorio y un motor para la territorialización de la política, demostrando cómo las metas nacionales de trabajo digno pueden alcanzarse a través de acciones focalizadas, participativas y articuladas en el nivel local.

Ilustración N° 6



Fuente: Política Nacional del Empleo Decente

3.3.2. Marco Normativo para la Empleabilidad Juvenil en Piura: Del Nivel Nacional a la Acción Municipal

➤ El Fundamento de un Ecosistema Integrado

El éxito del proyecto para la mejora de la empleabilidad en Piura depende de un marco normativo sólido que promueva la articulación y la transitabilidad educativa. Las políticas y leyes, tanto nacionales como regionales, son esenciales para conectar los niveles de formación y alinear la oferta técnica con las demandas del mercado laboral. Este andamiaje legal no solo respalda los objetivos del proyecto, sino que también materializa a nivel territorial las aspiraciones de la Política Nacional de la Juventud (PNJ) y la Política Nacional de Igualdad de Género (PNG), creando un ecosistema donde los jóvenes y las mujeres puedan construir trayectorias de vida exitosas.

➤ La Modernización de la Educación Técnico-Productiva: Un Pilar para la Acción Local

En la base de este marco se encuentran el Decreto Legislativo N°1375 y el Decreto Supremo N°004-2029, que modernizan la Ley General de Educación en lo referente a la Educación Técnico-Productiva (ETP). Estas normas son cruciales porque revitalizan y fortalecen a los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPROs), otorgándoles mayor flexibilidad y pertinencia. Para el proyecto, esto significa que los centros con los

que se busca colaborar tienen una base legal renovada que impulsa la calidad y la innovación en su oferta.

La importancia de esta modernización debe ser capitalizada por las municipalidades. Como titulares de obligaciones directos, los gobiernos locales no deben ser espectadores de esta reforma, sino agentes activos. Su rol es vigilar y promover que los CETPROs de su jurisdicción implementen estas mejoras, facilitando alianzas con el sector privado local para que los programas formativos respondan a la demanda real de empleo. Una ETP fortalecida en el distrito se traduce directamente en mejores oportunidades para sus jóvenes y en una mayor autonomía económica para sus mujeres, cumpliendo así con los objetivos de la PNJ y la PNG.

➤ **El Catálogo Nacional: Estandarización para la Empleabilidad Efectiva**

La Resolución Ministerial N°049-2022, que aprueba el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF), es una herramienta estratégica complementaria. Su función es estandarizar y organizar los programas de educación técnica a nivel nacional, asegurando que las competencias adquiridas por los estudiantes sean reconocidas y valoradas en todo el país. Para los jóvenes del proyecto, esto significa que su certificación tendrá un valor tangible que trasciende las fronteras de su distrito, facilitando su movilidad y empleabilidad.

Desde la gestión municipal, la promoción del CNOF es una tarea fundamental. Las municipalidades deben difundir la importancia de este catálogo entre las familias y los jóvenes, orientándolos a elegir programas formativos que les garanticen una certificación de valor. Asimismo, pueden condicionar sus programas de becas o apoyo al estudio a la inscripción en carreras alineadas con el CNOF, y promover en sus bolsas de trabajo a los egresados con estas titulaciones, creando un círculo virtuoso de formación pertinente y empleo de calidad.

➤ **Construyendo Puentes: La Importancia de la Transitabilidad Educativa**

Un conjunto de normativas, como las Resoluciones Ministeriales N°165-2022, N°176-2021 y N°116-2022, así como las Resoluciones Viceministeriales N°029-2025 y N°146-2024, son de máxima importancia porque establecen mecanismos concretos de articulación. Estas regulaciones crean puentes claros y formales entre la Educación Básica (a través de la Secundaria con Formación Técnica), los CETPROs y la Educación Superior Tecnológica. El concepto de "transitabilidad" que impulsan es vital, pues asegura que los estudios no sean un callejón sin salida, sino peldaños en una trayectoria formativa y laboral.

Para un joven, esta transitabilidad significa que las competencias técnicas que adquiere en el colegio le sirven para convalidar cursos en un CETPRO, y lo aprendido en el CETPRO le abre las puertas a un instituto superior. Esto hace que la educación sea más atractiva y eficiente, combatiendo la deserción escolar. Para las mujeres, especialmente aquellas que tuvieron que interrumpir sus estudios, estas vías flexibles ofrecen oportunidades reales para reincorporarse al sistema educativo y mejorar sus perfiles profesionales.

Las municipalidades tienen aquí un rol de articuladores insustituible. Deben mapear y difundir estas rutas de tránsito educativo disponibles para su población. Pueden, por ejemplo, promover activamente la estrategia "Mi Oportunidad Técnica" entre los colegios de su distrito, organizar ferias vocacionales que muestren estas trayectorias, y facilitar convenios entre las escuelas secundarias y los CETPROs locales para que la articulación sea fluida y real, convirtiendo la normativa en una oportunidad tangible.

➤ **El Compromiso Regional: Un Respaldo para la Acción Municipal**

Finalmente, las Ordenanzas Regionales N°319-2015 y N°518-2025 del Gobierno Regional de Piura son el cierre de este andamiaje normativo. La primera establece un modelo de gestión para la educación técnica en la región, mientras que la segunda, de carácter más reciente, declara a los CETPROs de interés regional. Esta declaración es de una importancia estratégica capital para el proyecto y para la acción municipal.

Esta priorización regional empodera a las municipalidades. Les otorga el respaldo político necesario para exigir y gestionar con mayor fuerza el fortalecimiento de los CETPROs ubicados en sus distritos. Pueden apalancarse en el "interés regional" para atraer inversiones, solicitar asistencia técnica del GORE y movilizar al sector privado local. Significa que cualquier esfuerzo municipal por mejorar la infraestructura, el equipamiento o la gestión de un CETPRO estará alineado con una prioridad regional, facilitando la obtención de recursos y la coordinación interinstitucional.

➤ **Un Marco para la Acción Concertada**

En conjunto, este marco normativo crea un entorno excepcionalmente favorable para el éxito del proyecto. Sin embargo, su efectividad no es automática. Depende de la capacidad de las municipalidades para apropiarse de estas herramientas legales y convertirlas en políticas locales activas. Su rol como titulares de obligaciones es ser los catalizadores que conectan la visión nacional y regional con las necesidades de sus jóvenes y mujeres, asegurando que cada norma se traduzca en una mejora real de la empleabilidad y en un paso firme hacia el desarrollo inclusivo y sostenible del territorio.

3.4. Análisis Institucional y Organizacional (Mapeo de Actores)

3.4.1. Entidades de formación en la Provincia de Piura (distritos priorizados)

En este apartado se da una visión general de las entidades de formación de educación básica alternativa y técnico productiva que se encuentran ubicados en los distritos priorizados de la Provincia de Piura. A continuación, se enumera la cantidad y tipo de instituciones de capacitación y formación, las cuales incluye Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO),

Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública (IESTP) que se encuentran dentro de los distritos priorizados de la provincia.

Tabla N° 5: Entidades de formación: CEBA Avanzado, CETPRO e IESTP por número en cada distrito priorizado

Ámbito	CEBA		CETPRO		IESTP	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	14	37,80	27	50,00	9	52,94
Castilla	8	21,60	12	22,20	2	11,76
Catacaos	1	2,70	2	3,70	1	5,88
Cura Mori	0	0,0	0	0,0	0	0,0
La Arena	1	2,70	1	1,85	0	0
La Unión	2	5,40	2	3,70	2	11,80
Tambogrande	6	16,20	2	3,70	1	5,88
Veintiséis de Octubre	4	10,80	6	11,10	2	11,80
Total distritos priorizados	36	97,30	52	96,30	17	100,0
Otros distritos	1	2,70	2	3,70	0	0,0
Provincia Piura	37	100,0	54	100,0	17	100,0

Elaboración: ESTRATEGAS

Fuente: ESCALE

Un análisis detallado de la distribución de las entidades de formación en la provincia de Piura revela una concentración significativa de oportunidades educativas en ciertos distritos, lo que subraya la importancia de un enfoque territorial para el proyecto "Mejora de la empleabilidad y acceso a empleos dignos de juventudes y mujeres". La tabla de

"Entidades de formación: CEBA Avanzado, CETPRO e IESTP por número en cada distrito priorizado" evidencia que, del total de la oferta, los distritos priorizados concentran la gran mayoría de los centros, con un 97,30% de los CEBA, un 96,30% de los CETPRO y un 100% de los IESTP.

Se observa que el distrito de Piura capitaliza la mayor cantidad de centros de formación, albergando el 37,80% de los CEBA, el 50,00% de los CETPRO y el 52,94% de los IESTP a nivel provincial. Esta concentración sugiere que las juventudes y mujeres de este distrito tienen, en principio, un mayor acceso a la formación técnica y básica alternativa. Sin embargo, distritos como Castilla y Veintiséis de Octubre también presentan una oferta considerable, especialmente en CETPROs, con un 22,20% y 11,10% respectivamente. En contraste, Cura Mori carece de estas instituciones y La Arena muestra una presencia mínima.

Esta distribución desigual de la oferta formativa es un dato crucial para el proyecto, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad en tres regiones del norte del Perú, incluyendo Piura. El proyecto se enfoca en incrementar las oportunidades de integración económica y social de mujeres y jóvenes, mediante la mejora de sus competencias y el fortalecimiento de sus emprendimientos. En este contexto, analizar la ubicación y el tipo de los centros de formación es fundamental por varias razones:

- **Identificación de Brechas:** Permite identificar las brechas entre la demanda de habilidades en el mercado laboral agroindustrial y la oferta de los programas educativos existentes. El proyecto contempla la implementación de programas de formación técnica con énfasis en perfiles ocupacionales demandados, por lo que conocer la situación actual de los centros es el primer paso para diseñar intervenciones pertinentes.
- **Articulación Estratégica:** El proyecto busca establecer alianzas con centros de formación no universitaria para incorporar en sus planes formativos temas de derechos laborales y competencias para la inserción laboral. El mapeo de estas instituciones es esencial para seleccionar socios estratégicos y asegurar la sostenibilidad de las acciones del proyecto.
- **Focalización de Recursos:** Al conocer la concentración de la oferta educativa, el proyecto puede dirigir sus recursos de manera más eficiente. En distritos con una oferta limitada, se podrían explorar estrategias de formación móvil o becas para que los jóvenes y mujeres accedan a formación en otros distritos. En aquellos con una alta concentración, el enfoque podría ser mejorar la calidad y la pertinencia de los programas existentes.
- **Sinergias con Actores Locales:** El diagnóstico participativo del proyecto incluye a los Centros de Formación no universitaria (CETPROS, Tecnológicos, CEBAS) como "Titulares de Obligaciones". Esto implica que son actores clave con los que se debe coordinar para lograr los objetivos propuestos. El análisis de su distribución y características es el punto de partida para una colaboración efectiva.

En ese sentido, el análisis de la oferta de los centros de formación no es un mero ejercicio diagnóstico, sino un pilar estratégico para el diseño e implementación de intervenciones efectivas y sostenibles. Permite alinear la capacitación con las necesidades del mercado, optimizar la asignación de recursos y construir alianzas sólidas que contribuyan a la mejora real de la empleabilidad de las juventudes y mujeres en la región.

➤ **Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA)**

El programa curricular de la Educación Básica Alternativa (EBA) forma parte del Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB) y contiene orientaciones que permiten llevar a cabo su propuesta pedagógica dentro de esta modalidad. Su estructura está dividida en dos grandes bloques. El primero versa sobre aspectos generales como el perfil de egreso, el perfil del estudiante, la organización específica de la modalidad, los enfoques transversales, además de lineamientos para planificación, evaluación, desarrollo de aprendizajes, orientación educativa, tutoría y las aulas educativas. Después, en la segunda se presentan las competencias transversales y las propias de cada área curricular, conjugadas con los desempeños que relacionamos con los estándares del programa de cada ciclo.

En el progreso avanzado, las competencias se dividen en diversas áreas curriculares: Comunicación, Castellano como segunda lengua, Matemática, Ciencia, Tecnología y Salud, Desarrollo personal y ciudadano, Educación Religiosa, inglés, Arte y Cultura, Educación Física y Educación Trabajo. Esta última área pretende fortalecer a capacidades en el ámbito laboral y el emprendimiento, tema que se irá a discutir más adelante.

El diseño del programa de Educación Básica Alternativa (EBA) se distingue por su flexibilidad, lo que le permite adaptarse a las necesidades y contextos de estudiantes que no han podido concluir su educación básica regular; valora, así mismo, los saberes previos y experiencias personales de cada uno, así como la riqueza de los entornos educativos comunitarios. Este programa consta de dos componentes principales: el Programa de Educación Básica Alternativa para Jóvenes y Adultos (PEBAJA), dirigido a personas a partir de los 14 años, y el Programa de Alfabetización, orientado a mayores de 15 años que no han tenido acceso a la educación primaria.

Con un enfoque centrado en el estudiante, la EBA reconoce y respeta su autonomía y diversidad en los estilos de aprendizaje, promoviendo el desarrollo de competencias significativas y útiles para sus vidas y contextos, fomentando el pensamiento crítico, la resolución de problemas y una actitud ética; asimismo, incorpora ejes transversales como el respeto por los derechos humanos, la inclusión, la equidad de género, la interculturalidad, la conciencia ambiental y la búsqueda de la excelencia, con el objetivo de brindar una formación integral y pertinente.

CEBA's: Número de establecimientos, públicos y privados, y ámbito de intervención en los distritos priorizados

En la provincia de Piura, se han identificado un total de 37 instituciones de formación, de las cuales 36 (equivalente al 97.3%) se localizan en los ocho distritos priorizados, lo

que demuestra una clara concentración de la oferta educativa en estas áreas estratégicas. Respecto a la gestión, cabe destacar que el 48.6% del total (18 instituciones) corresponde al sector público, mientras que el 51.4% (19 instituciones) pertenecen al ámbito privado. Este ligero predominio de las entidades privadas sugiere una participación relevante del sector no gubernamental en la oferta educativa alternativa y técnico-productiva dentro de la provincia.

Desde un enfoque territorial, resulta evidente que la mayoría de estas instituciones se ubican en zonas urbanas, ya que el 97.3% (36 entidades) están situadas en áreas urbanas, mientras que únicamente una se encuentra en una zona rural. Esta notable concentración urbana pone de manifiesto las dificultades de acceso a este tipo de servicios en las áreas rurales, posiblemente vinculadas a factores como la escasa densidad poblacional, las carencias en infraestructura y conectividad, así como una menor demanda educativa en dichas regiones.

Tabla N° 6: Educación básica Alternativa: Numero, modalidad y ámbito de intervención, 2025.

Ámbito	Públicos		Privados		Urbanos		Rurales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	6	33,33	8	42,1	14	38,89	0	0
Castilla	5	27,78	3	15,8	7	19,44	1	100
Catacaos	1	5,56	0	0,0	1	2,78	0	0
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00	0	0
La Arena	1	5,56	0	0,0	1	5,56	0	0
La Unión	1	5,56	1	5,3	2	5,56	0	0
Tambogrande	2	11,11	4	21,1	6	16,67	0	0
Veintiséis de Octubre	1	5,56	3	15,8	4	11,11	0	0
Total distritos priorizados	17	94,45	19	100,0	35	100,00	1	100

Otros distritos	1	5,56	0	0,0	1	0,00	0	0
Provincia Piura	18	100,0	19	100,0	36	100,00	1	100

Elaboración: ESTRATEGAS

Fuente: ESCALE

El distrito de Piura concentra la mayor cantidad de instituciones educativas en la provincia, con un total de 14 entidades, lo que representa el 38.9% del total. Entre estas, destacan 8 instituciones privadas y 6 públicas, una distribución que refleja su rol como capital provincial y regional, así como su alto grado de urbanización, densidad poblacional y dinamismo en los ámbitos económico y educativo. En segundo lugar, se encuentra Castilla, con 8 entidades (19.4%), donde predominan las instituciones públicas, lo que evidencia su consolidación como un núcleo urbano en desarrollo. Por otro lado, Tambogrande sobresale con 6 instituciones (16.7%), pero resulta llamativo que la mayoría sean privadas (4), un fenómeno que podría deberse a una demanda educativa no cubierta por el sector público o a iniciativas locales en el ámbito educativo.

En contraste, distritos como Cura Mori carecen por completo de entidades de formación, lo que revela una marcada desigualdad territorial en el acceso a estos servicios.

CEBA's: Tipo de gestión educativa

A nivel provincial de Piura, se han registrado un total de 37 instituciones, de las cuales, aproximadamente el 51,35% -es decir, 19 instituciones- pertenecen al ámbito privado. Por otro lado, las instituciones públicas de gestión directa suman 17, lo que representa el 45,95% del total; mientras que, solo una institución, que equivale al 2,70%, se encuentra bajo el ámbito público con gestión privada. En cuanto a los distritos priorizados, el número total de instituciones asciende a 36, de las cuales, el 52,78% -19 instituciones- son privadas; el 44,44% -16 instituciones- corresponden a la gestión pública directa; y solo una institución, que representa el 2,78%, se encuentra bajo la gestión pública con participación privada. Este análisis pone de manifiesto que, tanto a nivel provincial como en los distritos priorizados, la oferta institucional está dominada por entidades privadas y públicas de gestión directa, siendo la participación de modelos de gestión mixta prácticamente marginal.

Por ejemplo, en el caso de los distritos, Piura y Castilla destacan por su alta concentración de servicios, especialmente en los ámbitos privado y público directo; mientras que, Tambogrande resalta como el único distrito con presencia de una institución bajo gestión pública-privada. Por otro lado, Cura Mori no cuenta con ninguna institución en ninguno de los tres ámbitos, lo que refleja una clara centralización de los servicios en los distritos más urbanizados, y una falta de acceso institucional en otros distritos priorizados.

Tabla N° 7: Educación Básica Alternativa – tipo de gestión educativa en los distritos priorizados. 2025.

Ámbito	Privada		Publico Gestión Directa		Publico Privada Gestión	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	8	42,11	6	35,3	0	0,00
Castilla	3	15,79	5	29,4	0	0,00
Catacaos	0	0,00	1	5,9	0	0,00
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	0	0,00	1	5,9	0	0,00
La Unión	1	5,26	1	5,9	0	0,00
Tambogrande	4	21,05	1	5,9	1	100,00
Veintiséis de Octubre	3	15,79	1	5,9	0	0,00
Total distritos priorizados	19	100,00	16	94,1	1	100,00
Otros distritos	0	0,00	1	5,9	0	0,00
Provincia Piura	19	100,0	17	100,0	1	100,00

Elaboración: ESTRATEGAS

Fuente: ESCALE

CEBA's: Genero del servicio

A nivel provincial de Piura, existen un total de 37 instituciones educativas, de las cuales, 33 son de modalidad mixta, lo que representa el 89,19% del total; solo una institución está destinada exclusivamente a mujeres, lo que equivale al 2,70%, y tres están destinadas a varones, constituyendo el 8,11%. En los distritos priorizados, se han identificado un total de 36 instituciones, de las cuales, 32 son mixtas, lo que representa

el 88,89%, una es exclusiva para mujeres, lo que representa el 2,78%, y tres son para varones, lo que constituye el 8,33%. Este patrón muestra una marcada preferencia por la coeducación, tanto a nivel provincial como en los distritos priorizados, siendo escasa la presencia de instituciones diferenciadas por sexo.

Tabla N° 8: Educación Básica Alternativa – Genero del Servicio Educativo en los distritos priorizados. 2025.

Ámbito	Mixto		Mujeres		Varones	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	14	42,42	0	0,0	0	0,00
Castilla	6	18,18	0	0,0	2	66,67
Catacaos	1	3,03	0	0,0	0	0,00
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	1	3,13	0	0,0	0	0,00
La Unión	2	6,06	0	0,0	0	0,00
Tambogrande	6	18,18	0	0,0	0	00,00
Veintiséis de Octubre	2	6,06	1	100,0	1	33,33
Total distritos priorizados	32	97,07	1	100,0	3	100,00
Otros distritos	1	3,13	0	0,0	0	0,00
Provincia Piura	33	100	1	100,0	3	100,00

Elaboración: ESTRATEGAS

Fuente: ESCALE

Al analizar los distritos de manera individual, Piura destaca por tener el mayor número de instituciones mixtas, con un total de 14, lo que representa el 42,42% del total mixto, seguido por Castilla y Tambogrande, cada uno con 6 instituciones, lo que representa el 18,18%. Es relevante destacar el caso del distrito Veintiséis de Octubre, que es el único que cuenta con una institución exclusivamente para mujeres, y además, una institución para varones, lo que representa el 100% y el 33,33% respectivamente dentro de esas categorías. Castilla también reporta dos instituciones para varones, lo que corresponde al 66,67% del total de esa categoría. Por otro lado, distritos como Cura Mori no registran ningún tipo de institución, mientras que otros, como Catacaos, La Arena y La Unión, presentan una o dos instituciones exclusivamente mixtas, sin presencia de instituciones diferenciadas. En conjunto, los datos reflejan que el modelo educativo mixto es claramente predominante, mientras que la educación diferenciada, tanto para mujeres como para varones, es sumamente limitada y se focaliza en distritos específicos.

CEBA's: Turno de funcionamiento

El análisis detallado de los horarios de funcionamiento de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) en distritos priorizados revela una tendencia marcada hacia la implementación de turnos continuos durante la mañana, tarde y noche, especialmente notoria en los distritos de Piura y Tambogrande. Se han registrado un total de 15 CEBA operando bajo este esquema, lo cual pone de relieve la necesidad imperiosa de ofrecer horarios flexibles y accesibles para estudiantes con disponibilidades de tiempo diversas. Esta modalidad de horarios continuos, particularmente en Piura, pone en evidencia un esfuerzo consciente por adaptar la oferta educativa a las realidades y exigencias de los estudiantes que han enfrentado dificultades para completar su educación básica dentro de los marcos temporales tradicionales.

Tabla N° 9: Educación Básica Alternativa – Turno de funcionamientos en los distritos priorizados. 2025.

Ámbito	Turnos						
	Continuo mañana y noche	Continuo mañana y tarde	Continuo mañana, tarde y noche	Continuo solo en la mañana	Continuo solo en la tarde	Continuo tarde y noche	Continuo vespertino o nocturno
Piura	0	2	7	1	0	0	4
Castilla	0	2	3	0	1	0	2
Catacaos	0	0	1	0	0	0	0
Cura Mori	0	0	0	0	0	0	0

La Arena	0	0	0	0	0	0	1
La Unión	0	2	0	0	0	0	0
Tambogrande	0	2	1	0	0	1	2
Veintiséis de Octubre	0	0	3	1	0	0	0
Total distritos priorizados	0	8	15	2	1	1	9
Otros distritos	0	0	0	0	0	1	0
Provincia Piura	0	8	15	2	1	2	9

Elaboración: ESTRATEGAS

Fuente: ESCALE

Por otro lado, al examinar la distribución de los turnos, se observa que, aunque predominan los turnos continuos en las mañanas y tardes, algunos distritos como Veintiséis de Octubre y Tambogrande optan por funcionar en horarios vespertinos o nocturnos, probablemente en respuesta a las características socioeconómicas y laborales de su población, permitiendo así que personas con ocupaciones diurnas puedan acceder a la educación en horarios más flexibles. Es destacable que, aunque menos común, la modalidad nocturna esté presente en algunos distritos, subrayando la necesidad de extender los servicios educativos a diferentes franjas horarias para maximizar la inclusión de estudiantes en la educación básica alternativa.

CEBA's: Estudiantes Matriculados

En los distritos priorizados de Piura, la matrícula de estudiantes en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) asciende a 6,827, lo que equivale al 92,49% del total provincial. Piura lidera con 2,336 alumnos (31,65%), siendo el distrito con mayor participación, seguido de Tambogrande, que registra 1,226 estudiantes (16,61%). Distritos como La Arena (805) y La Unión (818) también presentan cifras notables. No obstante, en áreas como Catacaos y Cura Mori, la inscripción es significativamente menor, evidenciando diferencias en la demanda educativa y el acceso a estos servicios entre zonas rurales y urbanas.

Tabla N° 10: Educación Básica Alternativa – Estudiantes matriculados en CEBA's, en distritos priorizados. 2025.

Ámbito	Estudiantes matriculados					
	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	1,008	37,75	1,328	28,2	2,336	31,65
Castilla	534	20,00	565	12,0	1,099	14,89
Catacaos	101	3,78	269	5,7	370	5,01
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	139	5,21	666	14,1	805	10,91
La Unión	177	6,63	641	13,6	818	11,08
Tambogrande	396	14,83	830	17,6	1,226	16,61
Veintiséis de Octubre	106	3,97	67	1,4	173	2,34
Total distritos priorizados	2,461	92,17	4,366	92,7	6,827	92,49
Otros distritos	209	7,83	345	7,3	554	7,51
Provincia Piura	2,670	100	4,711	100,0	7,381	100,00

Elaboración: ESTRATEGAS

Fuente: ESCALE

En cuanto a la distribución por género, las mujeres predominan en la mayoría de los distritos, excepto en Veintiséis de Octubre, donde los hombres son mayoría. En La Arena, La Unión y Tambogrande, la presencia femenina es más marcada, destacándose La Arena con 666 alumnas. Esta tendencia subraya el papel de la Educación Básica Alternativa como un mecanismo de inclusión para las mujeres, aunque persisten brechas de género en algunos distritos, como Piura y Veintiséis de Octubre.

Al comparar con los "otros distritos" no priorizados, que suman 554 estudiantes (7,51%), se aprecia una mayor cobertura educativa en las zonas priorizadas, reflejando el compromiso por extender la EBA a áreas con mayores necesidades. En la provincia de Piura, el total de matriculados es de 7,381, con una mayoría femenina (4,711) frente a los hombres (2,670), lo que demuestra la importancia de esta modalidad para diversificar el acceso educativo y atender a quienes no pudieron integrarse a la educación básica regular.

CEBA's: Docentes

En los distritos priorizados, la distribución de docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) se divide entre la gestión pública y la privada, predominando claramente la primera. De los 323 docentes registrados en estas zonas, el 70,3% pertenece a la gestión pública, con una presencia destacada en Piura, Castilla, La Arena y La Unión. Estos distritos muestran una representación notable en cuanto al número de docentes en gestión pública, siendo Piura el que lidera con 70 profesionales, lo cual evidencia una cobertura significativa de la educación básica alternativa bajo este modelo.

Por otro lado, la gestión privada tiene una participación menor, representando apenas el 29,7% del total de docentes en los distritos priorizados. Piura sobresale nuevamente, esta vez como el distrito con la mayor proporción de docentes en gestión privada, alcanzando un 43,8% del total. Sin embargo, en otros distritos como Catacaos, La Arena y Cura Mori, la presencia de docentes en gestión privada es prácticamente nula o muy reducida, lo que subraya la dependencia casi exclusiva de la gestión pública para satisfacer las necesidades educativas en este nivel.

Tabla N° 11: Educación Básica Alternativa – Docentes por tipo de gestión

Ámbito	Docentes					
	Gestión Pública		Gestión Privada		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	70	27,67	42	43,80	112	32,09
Castilla	34	13,44	26	27,10	60	17,19
Catacaos	8	3,16	0	0,0	8	2,29
Cura Mori	0	0,0	0	0,0	0	0,00
La Arena	38	15,02	0	0,0	38	10,89

La Unión	37	14,62	6	6,30	43	12,32
Tambogrande	34	13,44	9	9,40	43	12,32
Veintiséis de Octubre	6	2,37	13	13,50	19	5,44
Total distritos priorizados	227	89,72	96	100,0	323	92,55
Otros distritos	26	10,28	0	0,0	26	7,45
Provincia Piura	253	100,0	96	100,0	349	100,0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

Una implicación evidente de esta distribución es que la sostenibilidad y la calidad de la Educación Básica Alternativa en los distritos priorizados dependen, en gran medida, del fortalecimiento del sistema público, ya que este asume la mayor carga docente; de hecho, al tener más del 70% del personal docente bajo gestión pública, cualquier limitación presupuestal, la falta de recursos o las políticas de recorte en este sector podrían afectar, de manera significativa, la continuidad y la cobertura del servicio educativo para las poblaciones vulnerables que acceden a la EBA. Además, la escasa participación de la gestión privada en varios distritos pone de manifiesto una limitada diversificación de la oferta educativa, lo que, a su vez, restringe las opciones para los estudiantes y ejerce una mayor presión sobre el Estado para garantizar el acceso, la calidad y la permanencia en este nivel educativo.

Docentes por régimen laboral

A nivel provincial, de los 348 docentes que componen el total en Piura, se observa que el 32,86% son nombrados, mientras que el 65,22% son contratados; esta distribución sugiere que la mayoría de los docentes en la provincia están bajo régimen de contratación, lo cual podría reflejar una estrategia de flexibilidad en la asignación de personal, probablemente debido a la necesidad de cubrir temporalmente vacantes o adaptarse a las demandas del sistema educativo en distintas áreas. Es importante destacar que, aunque los nombrados constituyen una proporción importante, la mayor parte del personal educativo sigue siendo contratado, lo que podría deberse a la necesidad de mantener una estructura flexible en el sistema educativo. En cuanto a los distritos priorizados, que cuentan con un total de 322 docentes, el 34,81% son nombrados, mientras que el 65,19% restante son contratados; esta tendencia sigue el

patrón provincial, con una clara preferencia por la contratación de docentes, lo que puede responder a la necesidad de mantener flexibilidad en la cobertura educativa en territorios con mayor dinámica de cambios o necesidades emergentes.

Finalmente, en los otros distritos, donde se registran 26 docentes, la distribución también sigue un patrón similar: el 34,62% de los docentes son nombrados y el 65,38% son contratados; aunque en términos absolutos la cantidad de docentes es menor, la proporción mantiene la consistencia con lo observado en los distritos priorizados y a nivel provincial, lo que sugiere una tendencia generalizada hacia la contratación temporal como estrategia educativa en la región.

Tabla N° 12: Educación Básica Alternativa – Docentes según régimen laboral

Ámbito	Régimen laboral docente					
	Nombrados		Contratados		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	39	32,23	73	32,20	112	32,18
Castilla	21	17,36	39	17,20	60	17,24
Catacaos	3	2,48	5	2,20	8	2,30
Cura Mori	0	0,0	0	0,0	0	0,0
La Arena	13	10,74	25	11,00	38	10,92
La Unión	15	12,40	28	12,30	43	12,36
Tambogrande	14	11,57	29	12,80	43	12,36
Veintiséis de Octubre	7	5,79	12	5,30	19	5,46
Total distritos priorizados	112	92,56	210	93,00	322	92,82
Otros distritos	9	7,44	17	7,50	26	7,47

Provincia Piura	121	100,0	227	100,0	348	100,0
-----------------	-----	-------	-----	-------	-----	-------

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

CEBA's: Programas formativos

En los distritos prioritarios de la provincia de Piura, se evidencia una coexistencia de Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) tanto de gestión pública como privada, los cuales presentan una amplia variedad de programas formativos enfocados en distintos ámbitos de la capacitación técnica. Del total de siete instituciones analizadas, cuatro corresponden al sector público y tres al privado, lo que demuestra una distribución casi equitativa entre ambos modelos de gestión. En lo que respecta a los programas educativos, los CEBA públicos destacan por ofrecer opciones diversas, tales como cocina, corte y confección, y emprendimiento, evidenciando un énfasis en competencias prácticas que favorecen el crecimiento personal y la inserción laboral. Por su parte, los CEBA privados se concentran mayormente en áreas tecnológicas, como computación y ensamblaje de equipos, así como en capacitaciones técnicas como mecánica y soldadura, lo que denota una orientación más especializada y técnica.

Resulta llamativo observar que los programas impartidos en los CEBA privados se centran en disciplinas vinculadas a la tecnología y la manufactura, mientras que los de gestión pública apuntan a oficios más generales y habilidades de aplicación cotidiana. Esta divergencia podría estar asociada a las exigencias del mercado laboral regional y a los recursos e infraestructura disponibles en cada tipo de institución. Asimismo, los CEBA privados incluyen formaciones como ensamblaje de computadoras y mecánica y soldadura, las cuales, por su carácter especializado, podrían tener una mayor demanda en sectores industriales específicos. En contraste, los públicos parecen priorizar habilidades con un alcance más amplio, como la cocina o el emprendimiento, útiles para un espectro más diverso de estudiantes.

Por último, la localización de los CEBA y los programas de formación en los distritos priorizados, misma que indica que la oferta educativa es amplia, pero por un lado y limitada por otros, ya que algunos distritos como Piura y Castilla cuentan con un mayor número de especializaciones en diferentes campos, en tanto que otros, como Cura Mori, no tienen oferta con específica en los programas de formación en los CEBA. Esta diferencia podría indicar además la posibilidad de una mayor inversión en algunos distritos para potenciar las posibilidades de formación técnico acompañamiento y de productiva, para que más personas en la región accedan a oportunidades de desarrollo.

Tabla N° 13: CEBA's, Programas de Formación en los distritos priorizados. 2025.

Distrito	CEBA's		Tipo de Gestión	Programas de Formación
Piura	1	CEBA JORGE BASADRE	Publica	* Peluquería
	2	CEBA ANDRES BELLO	Privada	* Computación
	3	CEBA SAN ANDRES	Publica	* Cocina * Corte y confección
Castilla	4	CEBA 17 - EL INDIO	Publica	* Ensamblaje de Computadoras
	5	CEBA EXITUS	Privada	* Ensamblaje de Computadoras
Tambo Grande	6	CEBA SANTA LUCIA	Privada	* Mecánica y Soldadura
	7	CEBA FE Y ALEGRIA 48	Publica	* Emprendimiento

Fuente: Escala / Portales Institucionales / Redes Sociales

Elaboración: ESTRATEGAS

➤ Centros de Educación Técnico-Productivo (CETPRO)

En el contexto de la Ley General de Educación N° 28044, los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) brindan una formación especializada en competencias laborales y empresariales, dirigida especialmente a jóvenes y adultos. Su propósito principal es capacitar a los estudiantes para su incorporación al ámbito laboral o para la creación de emprendimientos propios, proporcionándoles habilidades técnicas altamente valoradas por los sectores productivos, lo que a su vez impulsa el crecimiento económico tanto a nivel local como nacional.

Los CETPRO's destacan por su adaptabilidad y metodología práctica, estructurando la enseñanza en ciclos y módulos que permiten la obtención de certificaciones progresivas, optimizando así las oportunidades de empleo. Estos centros están diseñados para cubrir diversas necesidades formativas, ya sea como introducción técnica, actualización profesional o complemento de la educación básica, otorgando a sus egresados títulos técnicos con validez oficial para el ejercicio profesional.

Respecto a la empleabilidad juvenil, los CETPRO representan una alternativa clara para los estudiantes de la Educación Básica Alternativa (EBA) que finalizan el Ciclo Avanzado. Este ciclo les confiere una certificación equiparable a la Educación Básica Regular, y la conexión entre los CEBA y los CETPRO facilita el acceso de los jóvenes a una formación técnica que amplía sus oportunidades laborales y promueve su integración en el mercado de trabajo.

CETPRO's: Número de establecimientos, públicos y privados, y ámbito de intervención en los distritos priorizados

En los distritos priorizados, se observa una predominancia de los centros privados, con 37 centros privados representando el 68,52% del total en estos distritos, mientras que los centros públicos suman solo 15, lo que corresponde al 27,78% del total en estos mismos distritos. Esta distribución muestra una mayor oferta de educación técnica en la modalidad privada en comparación con la pública. En los distritos específicos como Piura, Castilla y Veintiséis de Octubre, la tendencia es aún más evidente, donde las instituciones privadas son las más numerosas.

A nivel de la provincia de Piura, se confirma esta tendencia, ya que de los 54 CETPROs totales, 16 son públicos (29,63%) y 38 privados (70,37%). Esto refleja una fuerte inclinación hacia los centros privados a nivel provincial. En cuanto a los distritos no priorizados, la oferta educativa es mínima, con solo 1 centro público (6,25%) y 1 centro privado (2,63%), lo que pone de manifiesto la escasa cobertura en esas áreas. Esta información refleja una desigualdad en la distribución de la educación técnica, con una concentración mayor en las modalidades privadas y una limitada oferta pública en varias zona.

Tabla N° 14: Centros de Educación Técnico Productivo – Modalidad en distritos priorizados, 2025

Ámbito	Públicos		Privados	
	N°	%	N°	%
Piura	4	25,00	23	60,50
Castilla	3	18,75	9	23,70
Catacaos	1	6,25	1	2,60
Cura Mori	0	0,00	0	0,0
La Arena	1	6,25	0	0,0
La Unión	1	6,25	1	2,60

Ámbito	Públicos		Privados	
	Nº	%	Nº	%
Tambogrande	2	12,50	0	0,0
Veintiséis de Octubre	3	18,75	3	7,90
Total distritos priorizados	15	93,75	37	97,4
Otros distritos	1	6,25	1	2,6
Provincia Piura	16	100,0	38	100,0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

En cuanto a la distribución de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) en los distritos priorizados de la provincia de Piura, se observa que todos los CETPRO registrados son de ámbito urbano. Piura es el distrito con la mayor cantidad de CETPRO urbanos, con 27, lo que representa el 50% de los centros ubicados en distritos priorizados. Otros distritos como Castilla (12 CETPRO), Piura (27 CETPRO), y Veintiséis de Octubre (6 CETPRO) también presentan una alta concentración de CETPRO urbanos, con porcentajes que varían entre el 3,7% y el 22,2% en cada uno, sin contar con ninguna oferta educativa en zonas rurales.

Tabla N° 15: Centros de Educación Técnico Productivo – Ámbito de intervención en distritos priorizados, 2025

Ámbito	Urbanos		Rurales	
	Nº	%	Nº	%
Piura	27	50,00	0	0
Castilla	12	22,22	0	0

Catacaos	2	3,70	0	0
Cura Mori	0	0,00	0	0
La Arena	1	5,56	0	0
La Unión	2	3,70	0	0
Tambogrande	2	3,70	0	0
Veintiséis de Octubre	6	11,11	0	0
Total distritos priorizados	52	100,00	0	0
Otros distritos	2	0,00	0	0
Provincia Piura	54	100,00	0	0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

CETPRO'S: Tipo de gestión educativa

A nivel provincial de Piura, se cuenta con un total de 54 instituciones educativas de Educación Básica Alternativa; de estas, el 71,7% son de gestión privada, mientras que el 26,4% pertenece a la gestión pública directa y solo el 1,9% a la gestión pública privada. Este panorama refleja una fuerte concentración del servicio educativo en manos privadas, lo que sugiere una mayor participación del sector no estatal en la provisión de este tipo de educación. En los distritos priorizados, donde se ubican 51 de estas instituciones, la distribución sigue una tendencia similar: el 72,5% son privadas, el 25,5% son públicas de gestión directa y apenas el 2% son de gestión pública privada. Esta estructura evidencia que, incluso en zonas priorizadas, el acceso a la educación alternativa depende principalmente de la oferta privada, lo que podría plantear barreras económicas para ciertos sectores de la población.

Tabla N° 16: Centros de Educación Técnico Productivo – tipo de gestión educativa en los distritos priorizados. 2025

Ámbito	Privada		Publico Directa		Publico Privada	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	23	60,53	3	21,40	0	0,00
Castilla	9	23,68	3	21,40	0	0,00
Catacaos	1	2,63	1	7,10	0	0,00
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	0	0,00	1	7,10	0	0,00
La Unión	1	2,63	1	7,10	0	0,00
Tambogrande	0	0,00	1	7,10	1	100,0
Veintiséis de Octubre	3	7,89	3	21,40	0	0,00
Total distritos priorizados	37	97,37	13	92,90	1	100,00
Otros distritos	1	2,63	1	7,10	0	0,00
Provincia Piura	38	100,0	14	100,0	1	100,0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

Al observar los distritos de manera individual, destaca Piura, con 23 instituciones privadas (60,5% del total privado), seguido de Castilla con 9 (23,7%) y Veintiséis de Octubre con 3 (7,9%). En cuanto a la gestión pública directa, Piura, Castilla y Veintiséis de Octubre comparten la mayor proporción con 3 instituciones cada uno, representando el 21,4% en cada caso dentro de este tipo de gestión. Tambogrande es el único distrito con una

institución de gestión pública privada, siendo el 100% en esta categoría. En contraste, distritos como Cura Mori no registran ninguna institución en ninguna modalidad, lo que revela vacíos en la cobertura del servicio educativo. Esta concentración de la gestión privada, junto con la limitada presencia de la oferta pública en varios distritos, puede influir en la equidad y accesibilidad a la Educación Básica Alternativa en la provincia.

CETPRO's: Genero del servicio

En la provincia de Piura, de un total de 54 centros educativos, el 88,89% corresponden a centros mixtos, lo que demuestra que la modalidad mixta es la más predominante en la región. Los centros exclusivos para mujeres y varones representan cada uno el 5,56%, lo que refleja una participación reducida de la oferta educativa segregada por género en comparación con los centros mixtos. Este patrón resalta la fuerte inclinación hacia la educación inclusiva en la provincia, con una escasa representación de instituciones que ofrezcan servicios diferenciados por género.

Tabla N° 17: Centros de Educación Técnico Productivo – Genero del Servicio Educativo en los distritos priorizados. 2025

Ámbito	Mixto		Mujeres		Varones	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	26	54,17	0	0,0	1	33,33
Castilla	11	22,92	0	0,0	1	33,33
Catacaos	2	4,17	0	0,0	0	0,00
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	0	0,00	1	33,3	0	0,00
La Unión	1	2,08	1	33,3	0	0,00
Tambogrande	2	4,17	0	0,0	0	100,00
Veintiséis de Octubre	4	8,33	1	33,3	1	33,33

Total distritos priorizados	46	95,83	3	100,0	3	100,00
Otros distritos	2	4,17	0	0,0	0	0,00
Provincia Piura	48	100	3	100,0	3	100,00

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

En los distritos priorizados, de un total de 52 centros educativos, el 88,46% son centros mixtos, lo que sigue mostrando una tendencia hacia la modalidad mixta. Los centros para mujeres y varones representan cada uno el 5,77%, lo que refuerza la tendencia observada en la provincia, con una presencia mínima de centros exclusivos para cada género. Este análisis demuestra que, tanto en la provincia como en los distritos priorizados, la educación mixta predomina ampliamente, con una representación reducida de la segregación por género.

CETPRO's: Turno de funcionamiento

En la provincia de Piura, a lo largo del año 2025, se puede apreciar una clara preponderancia del turno de "continuo mañana y tarde" en los CETPRO'S, con un total de 30 centros, lo que representa el 71,4 % del total de turnos registrados; seguido, en menor medida, por los turnos "continuo mañana, tarde y noche" y "continuo solo en la tarde", cada uno con 6 centros, lo que equivale a un 14,3 % del total. Por otro lado, los turnos "continuo solo en la mañana" y "continuo vespertino o nocturno" son menos frecuentes, con solo 2 centros cada uno, lo que representa un 4,8 % del total, mientras que el turno "continuo tarde y noche" apenas se presenta en un solo centro, con un 2,4 %. Cabe destacar que, en la provincia, no hay ningún CEBA que opere bajo el turno "continuo mañana y noche".

Al focalizar en los distritos priorizados, que concentran la mayoría de los CEBA de la provincia, se observa una tendencia similar: el turno "continuo mañana y tarde" es el más común, con 29 centros, lo que equivale a un 69,0% del total, seguido por los turnos "continuo mañana, tarde y noche" y "continuo solo en la tarde", cada uno con 6 centros, lo que representa un 14,3 % del total. Solo 2 centros, es decir, un 4,8 % del total, funcionan bajo el turno "continuo solo en la mañana", mientras que el turno "continuo vespertino o nocturno" también cuenta con 2 centros, lo que equivale a un 4,8 % del total. No se ha registrado la presencia de ningún CEBA en los distritos priorizados que funcione bajo los turnos "mañana y noche" o "tarde y noche". Este panorama sugiere una clara preferencia por jornadas extendidas diurnas, con una menor presencia de horarios nocturnos o combinados, lo cual podría estar relacionado con las características de la población atendida y las condiciones locales de acceso a la educación.

Tabla N° 18: Centros de Educación Técnico Productivo – Turno de funcionamientos en los distritos priorizados. 2025

Ámbito	Turnos						
	Continuo mañana y noche	Continuo mañana y tarde	Continuo mañana, tarde y noche	Continuo solo en la mañana	Continuo solo en la tarde	Continuo tarde y noche	Continuo vespertino o nocturno
Piura	0	15	5	1	0	0	2
Castilla	0	9	1	0	0	0	0
Catacaos	0	1	0	0	1	0	0
Cura Mori	0	0	0	0	0	0	0
La Arena	0	0	0	0	1	0	0
La Unión	0	0	0	0	1	0	0
Tambogrande	0	0	0	0	1	0	0
veintiséis de Octubre	0	4	0	1	2	0	0
Total distritos priorizados	0	29	6	2	6	0	2
Otros distritos	0	1	0	0	0	1	0
Provincia Piura	0	30	6	2	6	1	2

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

CETPRO's: Estudiantes Matriculados

En la provincia de Piura, el total de estudiantes matriculados en los Centros de Educación Técnico Productivo (CETPRO) para el año 2025 asciende a 6,611. De este total, el 38,44% son hombres (2,541) y el 61,56% son mujeres (4,070), evidenciando una mayor participación femenina en este tipo de formación técnica productiva. Al observar la distribución por distritos, se identifica que el distrito de Piura concentra la mayor proporción de matrículas con 2,878 estudiantes, lo que representa el 43,53% del total provincial. Le siguen los distritos de Tambogrande con el 18,30% y Castilla con el 13,05%. En contraste, distritos como La Unión (1,89%), La Arena (2,81%) y Catacaos (4,69%) presentan una participación mucho menor en el total de estudiantes. El distrito de Cura Mori no registra estudiantes matriculados, lo que podría reflejar la inexistencia o inactividad de CETPROs en ese ámbito.

Tabla N° 19: Centros de Educación Técnico Productivo – Estudiantes matriculados en distritos priorizados. 2025

Ámbito	Estudiantes matriculados					
	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	1,524	59,98	1,354	33,3	2,878	43,53
Castilla	285	11,22	578	14,2	863	13,05
Catacaos	101	3,97	209	5,1	310	4,69
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	75	2,95	111	2,7	186	2,81
La Unión	44	1,73	81	2,0	125	1,89
Tambogrande	264	10,39	946	23,2	1,210	18,30
Veintiséis de Octubre	198	7,79	634	15,6	832	12,59
Total distritos priorizados	2,491	98,03	3,913	96,1	6,404	96,87

Ámbito	Estudiantes matriculados					
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Otros distritos	50	1,97	157	3,9	207	3,13
Provincia Piura	2,541	100,0	4,070	100,0	6,611	100,0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

Considerando únicamente los distritos priorizados, que concentran el 96,87% del total provincial de estudiantes matriculados, se aprecia que en ellos se encuentran inscritos 6,404 estudiantes. De este total, el 38,89% son hombres (2,491) y el 61,11% son mujeres (3,913), manteniéndose la tendencia de predominio femenino. Dentro de estos distritos priorizados, Piura nuevamente destaca con el 44,93% de las matrículas, seguido por Tambogrande (18,89%) y Castilla (13,47%). Estos tres distritos concentran más del 77% del total de matrículas en los distritos priorizados, lo cual indica una fuerte centralización del acceso y la demanda educativa en determinadas zonas urbanas o semiurbanas de la provincia. Este patrón sugiere la necesidad de evaluar la cobertura y la equidad territorial en el acceso a la educación técnico-productiva, sobre todo en distritos con escasa o nula participación.

CETPRO's: Docentes

En la provincia de Piura, el número total de docentes en los Centros de Educación Técnico Productivo (CETPRO) asciende a 239, distribuidos de la siguiente manera: 108 pertenecen a la gestión pública (45,19%) y 131 a la gestión privada (54,81%). Al analizar los distritos priorizados, se evidencia que estos concentran la mayor parte del personal docente, con 229 profesionales, lo que equivale al 95,82% del total provincial. Dentro de este grupo, 98 docentes (41,00%) están adscritos a la gestión pública, mientras que 131 (54,81%) corresponden a la privada, lo que demuestra una clara predominancia del sector privado en las zonas de intervención priorizadas.

Tabla N° 20: Centros de Educación Técnico Productivo – Docentes por tipo de gestión. 2025

Ámbito	Docentes					
	Gestión Pública		Gestión Privada		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	35	32,41	77	58,8	112	46,86
Castilla	9	8,33	28	21,4	37	15,48
Catacaos	8	7,41	6	4,6	14	5,86
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	8	7,41	0	0,0	8	3,35
La Unión	5	4,63	1	0,8	6	2,51
Tambogrande	21	19,44	0	0,0	21	8,79
Veintiséis de Octubre	12	11,11	19	14,5	31	12,97
Total distritos priorizados	98	90,74	131	100,0	229	95,82
Otros distritos	10	9,26	0	0,0	10	4,18
Provincia Piura	108	100,0	131	100,0	239	100,0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

Entre los distritos priorizados, Piura destaca por albergar el mayor número de docentes, con un total de 112, lo que representa el 46,86% del total provincial. De estos, 35 (14,64%) pertenecen a la gestión pública y 77 (32,22%) a la privada. Por su parte, Castilla y Veintiséis de Octubre también registran una participación relevante, con porcentajes

del 15,48% y 12,97%, respectivamente. En contraste, distritos como Cura Mori no cuentan con docentes en CETPRO, mientras que otros, como La Arena, La Unión y Tambogrande, presentan una distribución desigual, con una marcada presencia de la gestión pública o la ausencia total de la privada. Estas cifras ponen de manifiesto tanto la concentración como las disparidades en la distribución del personal docente según el tipo de gestión en los distritos priorizados.

La marcada concentración de docentes en los CETPRO de los distritos priorizados, especialmente en Piura, Castilla y Veintiséis de Octubre, junto con la predominancia de la gestión privada, implica una oferta educativa técnico-productiva fuertemente centralizada y con dependencia del sector privado en las zonas de mayor intervención. Esto puede generar brechas de acceso y equidad, ya que los estudiantes de distritos con escasa o nula presencia de CETPRO —como Cura Mori o aquellos con solo oferta pública— podrían enfrentar limitaciones tanto en disponibilidad de especialidades como en condiciones de infraestructura y recursos. Además, la mayor participación privada en la formación técnico-productiva puede condicionar el acceso a quienes puedan asumir costos educativos, dificultando el cumplimiento de objetivos de inclusión y desarrollo de capacidades para la empleabilidad en sectores vulnerables. Estas diferencias también pueden impactar en la calidad y continuidad de la educación técnico-productiva, especialmente en áreas donde el Estado no garantiza una presencia sólida.

CETPRO's: Programas de Formación

Después de analizar la oferta educativa de los CETPROs en la región de Piura, se puede determinar con precisión qué programas tienen una mayor presencia y en qué distritos existen más oportunidades de formación técnica para jóvenes y adultos, lo que permite a los interesados tomar decisiones informadas sobre su futuro profesional. Entre los programas que se ofrecen con mayor frecuencia se encuentran Peluquería y Barbería, que cuenta con al menos 19 CETPROs donde se imparte; Confección Textil e Industrial, que se ofrece en aproximadamente 17 centros, lo que demuestra una gran demanda de habilidades en este área; Gastronomía, Cocina y Panadería, que se encuentra en al menos 16 instituciones, y que es un sector con una gran proyección laboral; Computación, Informática y Diseño Gráfico, que figuran en 14 CETPROs, y que son fundamentales en la era digital; Mecánica de autos, motos o general, en 10 centros, lo que indica una necesidad de profesionales en este campo; y Cosmetología o Estética, en al menos 8 instituciones, lo que refleja una creciente demanda por servicios de belleza y bienestar. Esto sugiere que existe una alta demanda por servicios personales, comercio y oficios prácticos que permiten una rápida inserción laboral, y que los CETPROs están respondiendo a esta necesidad al ofrecer programas que se ajustan a las necesidades del mercado laboral.

En cuanto a los distritos con mayor presencia de centros formativos, Piura destaca como el principal polo de oportunidades, ya que concentra alrededor de 27 CETPROs entre públicos y privados, con una oferta amplia que abarca desde gastronomía y confección textil, hasta computación, mecánica y estética. Esto convierte a Piura en el distrito con mayores posibilidades para acceder a formación técnica en diversos rubros. Castilla también presenta una oferta significativa, con 12 CETPROs que brindan formación en ramas como mecánica, cocina, panadería, informática y estilismo, posicionándose como el segundo distrito con mayores oportunidades. Le sigue Veintiséis

de Octubre, con al menos 6 centros que se enfocan en confección, estética y gastronomía. Por otro lado, distritos como Tambogrande, Catacaos y La Unión, aunque tienen menos centros, cuentan con propuestas formativas valiosas vinculadas a las necesidades productivas locales, como agricultura, joyería, electricidad y mecánica. En cambio, en distritos como La Arena u otros con menor presencia institucional, las oportunidades son más limitadas.

En ese sentido, el análisis muestra que los programas más comunes se centran en sectores laborales dinámicos como los servicios personales, el comercio local y las tecnologías básicas, lo que sugiere que hay una orientación práctica hacia la inserción rápida en el mercado laboral. Asimismo, distritos como Piura, Castilla y Veintiséis de Octubre ofrecen las mayores oportunidades formativas, mientras que otros distritos, aunque tienen menos oferta, podrían considerarse estratégicos para ampliar o descentralizar programas según las potencialidades productivas de cada zona. Este panorama no solo permite identificar los focos de oportunidad educativa, sino también proponer intervenciones específicas en distritos con menor cobertura o donde se puedan fortalecer programas con mayor empleabilidad, lo que podría tener un impacto positivo en la comunidad.

Tabla N° 21: CETPRO's - Programas de Formación en los distritos priorizados. 2025

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
PIURA	1	CETPRO HERMENEGILDO VARGAS	Publica	* Decoración de eventos * Asistente de panadería y pastelería * Computación * Mecánica * Peluquería * Cuidado de niño * Asistente en cocina * Construcciones Metálicas * Confección textil
	2	CETPRO LA CATOLICA	Privado	* Barbería * Asistente enfermería * Cajero comercial
	3	CETPRO SAN MARTIN DE PORRAS	Publica	* Corte y ensamblaje * Confección Textil * Manualidades * Peluquería * Mecánica de motos

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
	4	CETPRO LA CANTUTA	Privada	* Confección Textil * Mecánica * Industria alimentaria
	5	CETPRO BOSCONIA	Privado	* Producción agropecuaria * Confección industrial * Construcciones metálicas * Carpintería * Mecánica automotriz * mecánica de motos * Plataformas y servicios de Tecnologías de la información * Mantenimiento de sistemas electrónicos * Operaciones de almacenamiento
	6	CETPRO ATENEO DEMOSTENES	Privado	Sin Información
	7	CETPRO CEVATUR	Privado	* Chef * Bartender * Aviación comercial
	8	CETPRO ISAAC RODRIGUEZ	Publica	Sin Información
	9	CETPRO EDUTECH	Privado	Sin Información
	10	CETPRO INTERNATIONAL HIGH SCHOOL OF COMPUTER ENTERPRISE	Privado	* Operación de computadoras * Idioma * Peluquería * Cosmetología * Computación
	11	CETPRO CHARLES ASHBEE	Privado	* Recepción hotelera * Aviación comercial * Servicio de restaurant y bar * Cocina

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
	12	CETPRO CETURGH PERU	Privado	* Servicios de hostelería y restaurant * Gastronomía
	13	CETPRO ENTERPRISE	Privado	* Gastronomía * Bartender
	14	CETPRO SAN IGNACIO DE LOYOLA	Privado	* Computación e informática
	15	CETPRO GURMET DU NORD	Privado	* Gastronomía
	16	CETPRO MOICA'S	Privado	Sin Información
	17	CETPRO LA ESCUELA DEL CHEF	Privado	* Gastronomía
	18	CETPRO GLAMOUR	Privado	* Peluquería
	19	CETPRO CEVIATOUR PIURA	Privado	Sin Información
	20	CETPRO ISA INTEGRAL	Privado	* Gastronomía * Secretariado ejecutivo * Contabilidad * Fisioterapia * Farmacia * Guía oficial de turismo
	21	CETPRO GENESIS	Privado	* Cajero Bancario * Computación * Diseño gráfico * Cosmetología * Barbería * Inyectables * Primeros auxilios
	22	CETPRO BLUE RIBBON INTERNATIONAL	Privado	* Gastronomía

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
	23	CETPRO NEW CENTER	Privado	* Computación e informática * Ensamblaje y mantenimiento de equipos de computo
	24	CETPRO SAN JUAN MARIA VIANNEY	Publica	* Computación e informática * Mecaniza automotriz * Enfermería * Confección textil * Técnico en construcción: albañilería * Panadería y pastelería * Cosmetología
	25	CETPRO ARCANGEL GABRIEL	Privado	* Cosmetología
	26	CETPRO APE J.G.G	Privado	
	27	CETPRO CATMINER	Privado	* Maquinaria pesada
CASTILLA	28	CETPRO CIPCA LOYOLA	Privado	* Cajero * Mecánica de motos
	29	CETPRO JAVIER BELTRAN DE NANCLARES	Privado	Sin información
	30	CETPRO MIGUEL GRAU SEMINARIO	Publica	* Industrias alimentarias
	31	CETPRO JOSE MARIA ESCRIVA DE BALAGUER	Privado	Sin información
	32	CETPRO SGTO. LAZARO ORREGO MORALES	Publica	* Panadería y pastelería * Apoyo administrativo * Peluquería y barbería * Soporte técnico * Mecánica de motos
	33	CETPRO SAN JUAN DE DIOS	Privado	Sin información

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
	34	CETPRO TALENTUS	Privado	Sin Información
	35	CETPRO LOS ANGELITOS DE SAN ANTONIO	Privado	* Serigrafía
	36	CETPRO EL PAPAYO	Publica	* Computación e informática * Crianza de animales menores * Cultivo de hortalizas
	37	CETPRO JUAN BIELOVUCIC CAVALIER	Privado	* Serigrafía
	38	CETPRO INNOVA	Privado	* Cosmetología, colorimetría y estilismo profesional * Auxiliar en educación inicial * Computación, diseño gráfico y habilidades digitales * Operador y mantenimiento en maquinaria pesada
	39	CETPRO MONTALVO	Privado	* Estilismo * Maquillaje * Manicure * Barbería * Estética
CATACAOS	40	CETPRO JOSE CAYETANO HEREDIA	Publica	* Confección textil * Asistente en cocina * Peluquería * Joyería en oro y plata * Electricidad * Manualidades
	41	CETPRO INTEPSUP	Privado	* Operador de maquinaria pesada
LA ARENA	42	CETPRO LA ARENA	Publica	* Stewart o vajillero * Ayudante de cocina * Cocinero

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
LA UNION	43	CETPRO LA UNION	Publica	* Peluquería y barbería * Corte y ensamblaje de prendas de vestir * Mecánica de motos * Asistente en cocina * Asistente en panadería
	44	CETPRO SEÑOR DE LOS MILAGROS	Privado	* Peluquería y barbería
TAMBO GRANDE	45	CETPRO TAMBO GRANDE	Publica	* Asistente panadería y pastelería * Asistente de cocina * Agricultura orgánica * Confección textil * Peluquería * Manualidades
	46	CETPRO NUESTRA SEÑORA DE LA ENSEÑANZA	Publica	Sin información
VEINTISEIS DE OCTUBRE	47	CETPRO MARIA MAZZARELLO	Privado	* Cosmetología * Confección industrial * Peluquería * Asistente de cocina * Confección textil * Pastelería y panadería * Computación
	48	CETPRO PROLABOR	Privado	* Manualidades * Peluquería * Confección textil * Asistente de cocina * Computación e informática
	49	CETPRO ALMIRANTE MIGUEL GRAU	Publica	* Confección textil * Venta al detalle en tienda * Carpintería metálica

Distrito	CETPRO'S		Tipo de Gestión	Programas de Formación
	50	CETPRO MICAELA BASTIDAS MINDES	Publica	* Peluquería y barbería * Cuidado del niño y adulto mayor * Artesanía y manualidades * Corte y ensamblaje * Asistente de panadería y pastelería
	51	CETPRO SAN JUAN BOSCO	Publica	* Reparación de calzado * Venta de Calzado * Gestión de empresa de calzado
	52	CETPRO CATEDRA	Privado	Sin Información

Fuente: Escale / Portales Institucionales / Redes Sociales

Elaboración: ESTRATEGAS

➤ Institutos de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP)

Los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos (IESTP), regulados por las leyes N.º 28044 y N.º 30512, forman parte del sistema de Educación Superior Tecnológica en el Perú. Su misión es formar técnicos competentes que respondan a las demandas del sector productivo y al desarrollo del país, otorgando títulos a nombre de la Nación bajo estándares de calidad supervisados por el MINEDU. Su enseñanza se centra en el aprendizaje práctico y en el desarrollo de competencias específicas, con un currículo modular y flexible que se ajusta a los cambios del entorno laboral.

Los IESTP también promueven la equidad en el acceso a la educación, la investigación aplicada y la articulación con el sector productivo. Además, facilitan trayectorias educativas integradas, permitiendo que estudiantes de educación básica, CETPRO y universidades transiten entre niveles formativos y continúen su aprendizaje. Su rol en la promoción del empleo es clave, ya que ofrecen formación alineada con las demandas del mercado, mejorando la empleabilidad mediante prácticas preprofesionales, proyectos conjuntos con empresas y una formación técnica actualizada que contribuye al desarrollo económico y la competitividad del país.

IETPS: Número de establecimientos, públicos y privados, y ámbito de intervención en los distritos priorizados

El análisis detallado de la distribución geográfica de los Institutos de Educación Superior Tecnológica, tanto públicos como privados, en la provincia de Piura - particularmente en aquellos distritos que han sido priorizados - pone de relieve una notable preponderancia del sector privado en cuanto a la oferta educativa se refiere. De un total de 13 institutos privados, nada menos que 9 de ellos se encuentran ubicados en el distrito de Piura, lo que representa un porcentaje del 69,2% del total de institutos privados, seguido por el distrito de Castilla con un 15,4%, y otros distritos como Tambogrande y Veintiséis de Octubre, que registran porcentajes significativamente menores. Por otro lado, la presencia de instituciones públicas es considerablemente más limitada, ya que solo se han identificado 5 institutos de este tipo, de los cuales 4 están ubicados en distritos que han sido priorizados, como Catacaos, La Unión y Veintiséis de Octubre, mientras que 1 se encuentra en un distrito que no ha sido priorizado.

Esta distribución desigual de la oferta educativa pone en evidencia una clara oportunidad para intervenir en términos de equidad y acceso, ya que la ausencia total de instituciones públicas en distritos como Piura, Castilla, Tambogrande, Cura Mori, La Arena y La Unión - en su mayoría con presencia exclusivamente privada o sin oferta educativa alguna - limita considerablemente el acceso a la formación técnica para aquellos jóvenes con menos recursos económicos. Además, esta situación refleja una marcada concentración de la oferta educativa técnica privada en áreas urbanas, en detrimento de zonas rurales o con mayor vulnerabilidad, lo que debilita la posibilidad de articulación territorial y el aprovechamiento efectivo del capital humano local. En consecuencia, se hace patente la necesidad de fortalecer y ampliar la presencia pública en la educación tecnológica, especialmente en distritos como Tambogrande y Castilla, donde existen dinámicas productivas importantes, pero que carecen de una cobertura pública que potencie la formación técnica vinculada al desarrollo económico local.

Tabla N° 22: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público – Modalidad en distritos priorizados, 2025

Ámbito	Públicos		Privados	
	N°	%	N°	%
Piura	0	0,00	9	69,2
Castilla	0	0,00	2	15,4
Catacaos	1	20,00	0	0,0

Cura Mori	0	0,00	0	0,0
La Arena	0	0,00	0	0,0
La Unión	2	40,00	0	0,0
Tambogrande	0	0,00	1	7,7
Veintiséis de Octubre	1	20,00	1	7,7
Total distritos priorizados	4	80,00	13	100,0
Otros distritos	1	20,00	0	0,0
Provincia Piura	5	100,0	13	100,0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

Tabla N° 23: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público – Ámbito de intervención en distritos priorizados, 2025

Ámbito	Urbanos		Rurales	
	N°	%	N°	%
Piura	9	52,94	0	0
Castilla	2	11,76	0	0
Catacaos	1	5,88	0	0
Cura Mori	0	0,00	0	0
La Arena	0	0,00	0	0

La Unión	2	11,76	0	0
Tambogrande	1	5,88	0	0
Veintiséis de Octubre	2	11,76	0	0
Total distritos priorizados	17	100,00	0	0
Otros distritos	0	0,00	0	0
Provincia Piura	17	100,00	0	0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

Del análisis de los datos sobre el ámbito de intervención según zonas urbanas y rurales en la provincia de Piura, se puede observar que la totalidad de la oferta educativa y formativa identificada se encuentra concentrada, de manera exclusiva, en zonas urbanas; alcanzando así, un 100 % de presencia en estos espacios, mientras que, por otro lado, en las zonas rurales no se registra, desafortunadamente, ninguna intervención. En particular, el distrito de Piura se posiciona como líder con 9 intervenciones urbanas, lo que representa un 52,94 % del total, seguido, a continuación, por Castilla, La Unión y Veintiséis de Octubre, cada uno con 2 intervenciones, lo que supone un 11,76 % respectivamente; y, finalmente, Catacaos y Tambogrande, con 1 intervención cada uno, lo que equivale a un 5,88 %.

Esta distribución pone de relieve una marcada centralización de oportunidades en contextos urbanos, lo que, a su vez, evidencia una brecha significativa en el acceso a servicios educativos y de formación en zonas rurales. La ausencia total de intervenciones en los distritos rurales de la provincia supone, sin duda, una limitación importante en términos de equidad territorial, ya que las poblaciones rurales –que, por lo general, enfrentan mayores barreras socioeconómicas y de conectividad– no cuentan con opciones formativas cercanas, lo que refuerza, en última instancia, las desigualdades existentes y limita el desarrollo de capacidades locales en territorios con alta necesidad de fortalecimiento del capital humano. Este escenario pone en evidencia, de manera urgente, la necesidad de implementar estrategias focalizadas para descentralizar la oferta, ampliar la cobertura y garantizar una verdadera inclusión educativa y laboral en el ámbito rural.

IESTP: Genero del servicio

El análisis del ámbito de intervención según el enfoque de género muestra que, en los distritos priorizados de la provincia de Piura, todos los espacios educativos registrados presentan una estructura mixta, lo que representa el 100% del total; no se encuentran instituciones exclusivamente dirigidas a mujeres o varones, lo cual sugiere una fuerte inclinación hacia la coeducación como modelo predominante. Por ejemplo, distritos como Piura, con una participación del 52,94%, tienen la mayor cantidad de instituciones mixtas, seguidos por Castilla, La Unión y Veintiséis de Octubre, cada uno con el 11,76%.

Este escenario presenta una cobertura completa de instituciones mixtas en todos los distritos priorizados, aunque también pone de relieve la ausencia total de alternativas diferenciadas por género, lo que podría ser importante en contextos donde se busque aplicar enfoques más específicos o sensibles a las necesidades particulares de mujeres o varones.

En términos de intervención, este patrón mixto facilita la implementación de programas inclusivos y transversales, pero plantea, asimismo, la necesidad de evaluar si existen brechas de género dentro de estos espacios compartidos, especialmente en cuanto a la participación o el rendimiento estudiantil.

Tabla N° 24: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público – Genero del Servicio Educativo en los distritos priorizados. 2025

Ámbito	Mixto		Mujeres		Varones	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	9	52,94	0	0,0	0	0,00
Castilla	2	11,76	0	0,0	0	0,00
Catacaos	1	5,88	0	0,0	0	0,00
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Unión	2	11,76	0	0,0	0	0,00
Tambogrande	1	5,88	0	0,0	0	0,00

Veintiséis de Octubre	2	11,76	0	0,0	0	0,00
Total distritos priorizados	17	100,00	0	0,0	0	0,00
Otros distritos	0	0,00	0	0,0	0	0,00
Provincia Piura	17	100	0	0,0	0	0,00

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

IESTP: Turno de funcionamiento de los IESTP

El estudio sobre los horarios de funcionamiento en las instituciones de educación superior tecnológica en la provincia de Piura revela una clara inclinación hacia la jornada continua matutina y vespertina, con un total de 7 instituciones adoptando esta modalidad. En segundo lugar, se encuentran aquellas que operan de manera ininterrumpida durante la mañana, tarde y noche (5 instituciones), lo que refleja una tendencia hacia una oferta educativa más amplia, diseñada para brindar flexibilidad horaria y adaptarse a las diversas necesidades de los estudiantes, en particular aquellos que combinan estudios con trabajo.

El distrito de Piura se distingue por ser el más diverso en términos de horarios disponibles, con instituciones que funcionan bajo cuatro modalidades distintas, incluyendo una jornada extendida desde la mañana hasta la noche. Esta característica lo convierte en el área con mayor adaptabilidad y cobertura horaria. Distritos como Castilla y Veintiséis de Octubre, aunque cuentan con un menor número de instituciones, se enfocan en ofrecer horarios amplios. En contraste, distritos como Cura Mori y La Arena carecen de cualquier oferta educativa en este ámbito, lo que pone de manifiesto significativas disparidades en el acceso.

Este escenario demuestra que, si bien algunos distritos clave presentan una oferta horaria relativamente amplia, persiste una distribución desigual que restringe el acceso en zonas periféricas. Para promover una mayor equidad en la cobertura educativa, resultaría estratégico expandir la disponibilidad de turnos en distritos rurales o con menor presencia institucional, así como impulsar modalidades vespertinas o nocturnas dirigidas a poblaciones económicamente activas.

Tabla N° 25: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público – Turno de funcionamientos en los distritos priorizados. 2025

Ámbito	Turnos						
	Continuo mañana y noche	Continuo mañana y tarde	Continuo mañana, tarde y noche	Continuo solo en la mañana	Continuo solo en la tarde	Continuo tarde y noche	Continuo vespertino o nocturno
Piura	1	5	2	1	0	0	0
Castilla	0	0	2	0	0	0	0
Catacaos	0	0	0	1	0	0	0
Cura Mori	0	0	0	0	0	0	0
La Arena	0	0	0	0	0	0	0
La Unión	0	0	1	1	0	0	0
Tambogrande	0	0	0	0	1	0	0
Veintiséis de Octubre	0	2	0	0	0	0	0
Total distritos priorizados	1	7	5	3	1	0	0
Otros distritos	0	0	0	0	0	0	0
Provincia Piura	1	7	5	3	1	0	0

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

IESTP: Estudiantes Matriculados

En términos absolutos, las mujeres constituyen un total de 8,061 estudiantes, en comparación con 4,287 hombres, sumando así 12,348 alumnos inscritos en los distritos priorizados. El distrito de Piura destaca por albergar la mayor cantidad de estudiantes, particularmente mujeres, con 6,225 mujeres y 1,808 hombres, lo que equivale al 65,06% del total provincial de matriculados. Esta cifra evidencia que Piura se erige como un núcleo educativo clave, gracias a una oferta académica sólida que atrae a un volumen considerable de estudiantes, predominantemente femeninas. Distritos como La Unión y Veintiséis de Octubre también aportan cifras significativas, con 1,341 y 1,078 estudiantes respectivamente, aunque la proporción de mujeres sigue siendo mayoritaria en relación con los hombres.

Por otro lado, Cura Mori y La Arena no registran matrículas, lo que sugiere una posible falta de infraestructura educativa o dificultades de acceso en dichas áreas. Aunque distritos como Castilla, Catacaos y Tambogrande presentan una menor representación estudiantil, se mantiene la tendencia de que las mujeres son mayoría, aunque con una distribución más equilibrada en comparación con Piura.

Tabla N° 26: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público – Estudiantes matriculados, distritos priorizados. 2025

Ámbito	Estudiantes matriculados					
	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	1808	42,17	6225	77,2	8033	65,06
Castilla	565	13,18	592	7,3	1157	9,37
Catacaos	185	4,32	233	2,9	418	3,39
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Unión	1026	23,93	315	3,9	1341	10,86
Tambogrande	79	1,84	242	3,0	321	2,60

Veintiséis de Octubre	624	14,56	454	5,6	1078	8,73
Total distritos priorizados	4287	100,00	8061	100,0	12348	100,00
Otros distritos	0	0,00	0	0,0	0	0,00
Provincia Piura	4287	100	8061	100,0	12348	100,00

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

IESTP: Docentes

El análisis de la distribución de docentes en los distritos priorizados de la provincia de Piura revela una clara preponderancia de la gestión privada en cuanto a la cantidad de docentes, con un total de 295 docentes en el sector privado, lo que representa un 66,4% del total de docentes en los distritos priorizados; por otro lado, la gestión pública tiene una representación mucho menor, con 149 docentes, o el 33,6% del total. En términos absolutos, el distrito de Piura lidera con 268 docentes en el sector privado, lo que equivale al 60,36% del total provincial, lo cual refleja la gran concentración de instituciones educativas privadas en este distrito, que es un centro urbano importante.

Otros distritos, como Veintiséis de Octubre y La Unión, también tienen una proporción significativa de docentes, especialmente en la gestión pública, con 82 docentes en Veintiséis de Octubre y 38 docentes en La Unión, lo que resalta una oferta educativa pública relevante en esos lugares. Por otro lado, distritos como Castilla, Catacaos, Tambogrande y otros en zonas rurales tienen una representación baja de docentes, especialmente en el sector público, reflejando posiblemente una menor presencia de instituciones educativas públicas y una concentración de la oferta educativa privada. En general, se puede concluir que la educación en los distritos priorizados está dominada por la gestión privada, con Piura como el principal centro educativo en este ámbito; no obstante, los distritos como Catacaos y La Unión muestran un aporte significativo en la gestión pública, lo que podría estar relacionado con un enfoque más local y adaptado a las necesidades de la población de esos distritos.

Este panorama sugiere que, si bien hay un fuerte componente de educación privada en los principales distritos urbanos, la gestión pública sigue siendo relevante en algunos distritos periurbanos y rurales, donde se podría fortalecer aún más el número de docentes y mejorar la infraestructura educativa

Tabla N° 27: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público. Docentes por tipo de gestión. 2025

Ámbito	Docentes					
	Gestión Pública		Gestión Privada		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Piura	0	0,00	268	90,8	268	60,36
Castilla	0	0,00	21	7,1	21	4,73
Catacaos	29	19,46	0	0,0	29	6,53
Cura Mori	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Arena	0	0,00	0	0,0	0	0,00
La Unión	38	25,50	0	0,0	38	8,56
Tambogrande	0	0,00	6	2,0	6	1,35
Veintiséis de Octubre	82	55,03	0	0,0	82	18,47
Total distritos priorizados	149	100,00	295	100,0	444	100,00
Otros distritos	0	0,00	0	0,0	0	0,00
Provincia Piura	149	100	295	100,0	444	100,00

Fuente: ESCALE

Elaboración: ESTRATEGAS

IESTP: Programas de Formación

Al examinar los programas formativos en diversos distritos, se destaca que algunos de ellos se repiten con mayor asiduidad. El programa de Enfermería Técnica es el más recurrente, encontrándose en seis institutos distintos, como el IESTP Otto Tonsmann, IESTP Santa Ángela, IESTP San Fernando, IESTP La Unión, IESTP San Martín de Porras y IESTP Almirante Miguel Grau. Le sigue el programa de Administración de Empresas, disponible en los institutos IESTP Alas Peruanas, IESTP Santa Ángela y IESTP Ábaco Piura. Asimismo, el programa de Contabilidad es otro de los más comunes, presente en los IESTP Isa Integral, IESTP La Unión e IESTP Almirante Miguel Grau. Otro programa destacado es Arquitectura de Plataformas y Servicios de T.I., ofrecido en los IESTP Alas Peruanas, IESTP Ábaco Piura, IESTP Manuel Yarleque Espinoza e IESTP La Unión. Por su parte, el programa de Mecánica Automotriz se imparte en tres institutos: IESTP Tallan, IESTP Manuel Yarleque Espinoza e IESTP Almirante Miguel Grau. También resaltan los programas de Gastronomía, disponibles en los IESTP Isa Integral y IESTP Ceturgh Perú, y Electrónica Industrial, que se dicta en los IESTP Tallan, IESTP La Unión e IESTP Almirante Miguel Grau.

Finalmente, el programa de Fisioterapia y Rehabilitación se encuentra en los IESTP Isa Integral e IESTP San Fernando. En síntesis, los programas más frecuentes en los distritos analizados son Enfermería Técnica, Administración de Empresas, Contabilidad y Mecánica Automotriz, los cuales se ofrecen en múltiples institutos de distintas localidades.

Tabla N° 28: Institutos de Educación Superior Tecnológico Público - Programas de Formación en los distritos priorizados. 2025

Distrito	IESTP	Tipo de Gestión	Programas de Formación
PIURA	1 IESTP ALAS PERUANAS	Privada	*Administración de empresas * Arquitectura de plataformas y servicios de tecnologías de la información * Contabilidad con mención en procesos de tributación * Enfermería técnica
	2 IESTP OTTO TONSMANN	Privada	* Enfermería técnica * Farmacia técnica * Laboratorio clínico
	3 IESTP SANTA ANGELA	Privada	*Administración de empresas * Desarrollo de sistemas de información * Enfermería técnica

Distrito	IESTP		Tipo de Gestión	Programas de Formación
	4	CHARLES ASHBEE	Privada	* Diseño de prendas de vestir
	5	ABACO PIURA	Privada	* Arquitectura de plataformas y servicios de T. I * Seguridad salud ocupacional y medio ambiente * Administración de empresas
	6	ISA INTEGRAL	Privada	* Guía oficial de turismo * Secretariado ejecutivo * Contabilidad * Técnico en farmacia * Gastronomía * Fisioterapia y rehabilitación
	7	PACIFICO NORTE	Privada	* Ciencias publicitarias * Administración de negocios internacionales * Administración de negocios turísticos
	8	CETURGH PERU	Privada	* Administración de servicios de hostelería y restaurantes * Gastronomía
	9	ESCUELA DEL CHEF	Privada	* Carrera técnica en cocina
CASTILLA	10	TALLAN	Privada	* Mecánica automotriz * Mecatrónica automotriz * Electrónica industrial
	11	SAN FERNANDO	Privada	* Enfermería técnica * Fisioterapia y rehabilitación * Optometría
CATACAOS	12	MANUEL YARLEQUE ESPINOZA	Publica	* Arquitectura de plataformas y servicios de T. I * Gestión administrativa

Distrito	IESTP		Tipo de Gestión	Programas de Formación
				* Mecánica automotriz * Enfermería técnica
LA UNION	13	IESTP LA UNION	Publica	* Arquitectura de plataformas y servicios de T. I * Enfermería técnica * Contabilidad * Administración de negocios agropecuarios * Electrónica industrial
	14	EESTP PNP	Publica	Sin Información
TAMBO GRANDE	15	IESTP SAN MARTIN DE PORRAS	Privada	* Enfermería técnica * Computación e informática
VEINTISEIS DE OCTUBRE	16	IESTP ALMIRANTE MIGUEL GRAU	Publica	* Asistencia administrativa * Contabilidad * Electricidad industrial * Electrónica industrial * Mecánica de producción industrial * Mecánica automotriz * Química industrial * Enfermería técnica
	17	IESTP SENCICO PIURA	Privada	* Edificaciones * Diseño de interiores * Topografía y geodesia * Administración de obras de construcción civil * Dibujo digital aplicado a la construcción * Geomática * Laboratorio de suelos, concreto y asfalto * Redes de agua potable y aguas residuales * Producción de agua potable y tratamiento de aguas residuales

Fuente: Escale / Portales Institucionales / Redes Sociales

Elaboración: ESTRATEGAS

3.4.2. Mapeo de Actores Involucrados

Desde un enfoque territorial, el territorio se concibe como un espacio dinámico, definido por la confluencia de procesos culturales, sociales, económicos y ambientales. Estas dinámicas son el resultado directo de las interacciones —sean estas de cooperación, conflicto o diálogo— entre los diversos actores locales que lo habitan y le dan forma.

Por consiguiente, cada territorio posee una configuración única de desafíos, recursos y oportunidades. La capacidad de sus actores para articularse y gestionar estas relaciones es fundamental; su interacción se convierte en el motor para planificar y ejecutar acciones conjuntas que impulsen el desarrollo local y mejoren de manera sostenible el bienestar de su comunidad.

Para Touraine (1995), *“el actor social vendría a ser el hombre o a la mujer que intenta realizar objetivos personales o colectivos porque está dentro de un entorno del cual es parte y por ello, tiene muchas similitudes haciendo suyas la cultura y reglas de funcionamiento institucional, aunque solo sea parcialmente. Es decir, que se concibe al actor social como sujeto, pero también como colectividad con intereses, condiciones y características particulares que los identifican como tales, capaces de construir y llevar a cabo en forma conjunta, un proyecto de transformación social para el bienestar de un territorio.”*¹

Los actores locales son personas, grupos u organizaciones cuya influencia se fundamenta en su capacidad para participar en la toma de decisiones y movilizar a la comunidad. Su poder de incidencia y la alineación de sus objetivos con los intereses de un determinado núcleo social son sus características distintivas, más allá de su capital económico. Son quienes, desde su posición, tienen la legitimidad para representar y actuar en nombre de un colectivo.

Como agentes de desarrollo, estos actores operan en los ámbitos político, económico y social, formulando propuestas e iniciativas que buscan capitalizar las potencialidades del territorio. El progreso local depende directamente de su impulso, pues son capaces de articular la identidad y el sentido de pertenencia de la comunidad con las oportunidades y desafíos del contexto general, conectando así lo local con lo global.

En esencia, el actor local se concibe como un sujeto colectivo, consciente de su capacidad para transformar su propia realidad. Sus miembros se perciben a sí mismos como "productores de su historia", generando estrategias y acciones concretas que contribuyen activamente a la gestión y transformación de la sociedad.

Metodológicamente, para su identificación y análisis en el diagnóstico, estos actores serán tipificados según su naturaleza principalmente. Esta clasificación permitirá comprender mejor sus intereses, poder y sus lógicas de funcionamiento y relacionamiento que pueden contribuir con las acciones del proyecto. La tipología para utilizar es la siguiente:

¹ Revista de desarrollo local. www.desarrollo.Bm.com/contactm Alain Touraine 1997:5.

Tabla N° 29: Naturaleza y tipología de los Actores locales

Actores por naturaleza	Definición	Tipología
Públicos	El mismo que se encuentra conformado por todas las instituciones públicas que deben velar por el bien y valor público, lo que implica esfuerzos y acciones capaces de dotar de servicios, bienes y normativas de convivencia y desarrollo, de manera oportuna, transparente y efectiva en un territorio determinado. Se debe entender que el Estado es el único que agrupa a los actores que puede decidir, validar y dar sostenibilidad a las buenas políticas públicas, prácticas, programas y proyectos de desarrollo territorial y de respeto a los derechos de todos, sobre toda de las poblaciones vulnerables.	• Ejecutivo Nacional: Gobierno Nacional y sus diversos Ministerios y dependencias desconcentradas. • Ejecutivo Descentralizado: Gobierno Regionales y Gobiernos Locales. • Legislativo: Constituido principalmente por el Congreso. • Judicial: Conformado por todos los actores de Justicia y sus oficinas desconcentradas. • Organismos Autónomos: Cuentan con autonomía dada la especialidad de sus funciones. Por ejemplo: Contraloría, SUNAT, SUNARP, RENIEC, ONPE, DEFENSORÍA DEL PUEBLO, entre otros.
Privado	Son actores cuya naturaleza se orienta en función a sus negocios y en consecuencia de sus intereses económicos. No obstante, en el marco de los criterios de responsabilidad social y de propiciar también condiciones oportunas para el desarrollo óptimo de sus negocios, se puede observar en las últimas 2 décadas, un mayor involucramiento de las empresas en los espacios de concertación y toma de decisiones para el desarrollo territorial.	• Productivas. Relacionadas a la producción, transformación o comercialización de sus productos agrícolas principalmente. Está conformado en su mayoría por Mypes, pero es fundamental precisar que existen medianas y grandes empresa agroexportadoras con un poder económico y político muy importante. • De Bienes y Servicios. Principalmente relacionados a diversos negocios de provisión. Principalmente participan Mypes.

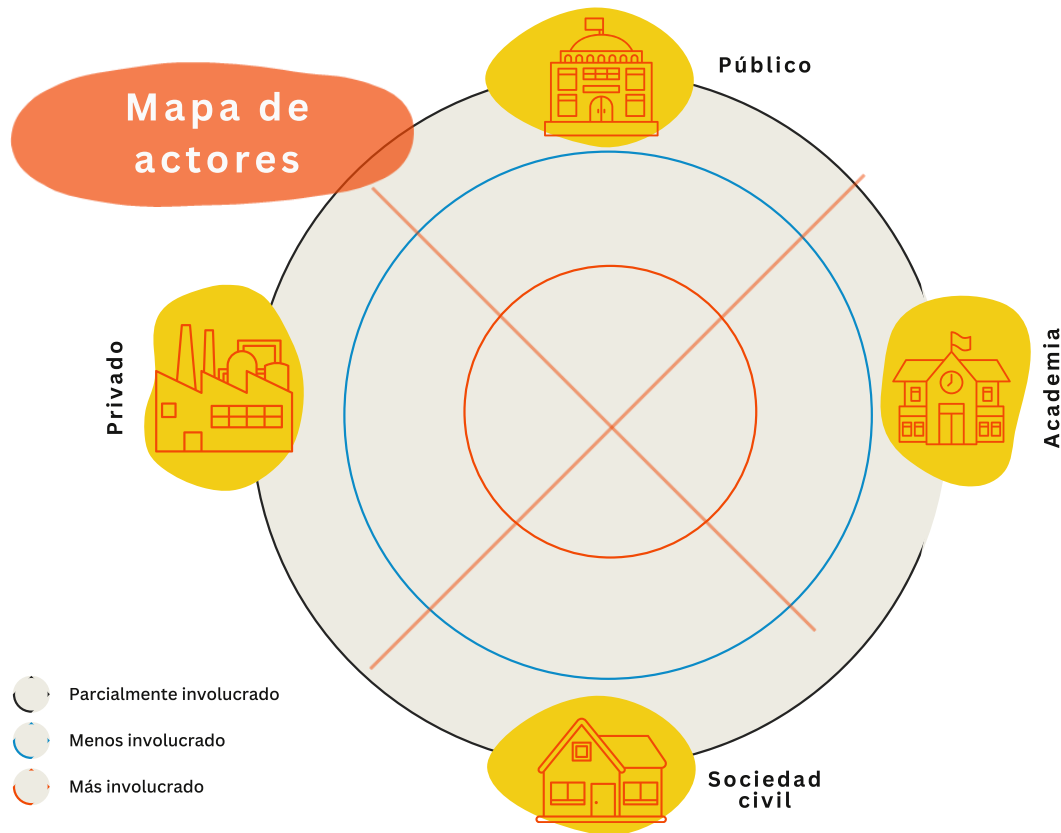
Actores por naturaleza	Definición	Tipología
		• De Construcción: Relacionadas al quehacer público y privado para la elaboración, ejecución y supervisión de obras. Principalmente constituidas por medianas y grandes empresas, por el capital que se necesita contar para estas inversiones. • Extractivas: Representadas por aquellas empresas donde su negocio se relaciona a la extracción de los recursos naturales, entre ellas el petróleo, gas, minerales, pesca, madera. Principalmente están constituidas por medianas y grandes empresas, pero de origen o con capitales internacionales.
Sociedad civil	Están constituidos por organizaciones de ciudadanos que de forma voluntaria se organiza en función a un objetivo en común, en ese sentido, sus intereses colectivos son diversos. Entre sus principales mecanismos de participación se encuentran: • Participación es espacios, procesos de concertación y toma de decisiones. • Iniciativas de Incidencia Política. • Experiencias de Vigilancia Ciudadana	• Organizaciones de ayuda solidaria. Su propósito es satisfacer una necesidad concreta o básica (alimentación, vestido, educación, salud seguridad entre otras) de sus miembros o de un grupo específico vulnerable. • Organizaciones locales de promoción social. Tienen como propósito la defensa de los intereses comunes y el desarrollo integral de su localidad. Están conformadas por ciudadanos que habitan un territorio determinado, y sus propios miembros son el público objetivo de sus gestiones y acciones.

Actores por naturaleza	Definición	Tipología
		• Organizaciones de promoción del desarrollo. Su propósito es promover el desarrollo a partir de ejecución de iniciativas de proyectos, programas o procesos de diálogo en favor de un territorio o grupos beneficiarios. • Organizaciones de promoción de derechos. Su propósito es la defensa y gestión de oportunidades de desarrollo o mejoras de condiciones de vida de sus miembros, o población vulnerable que representan. • Organizaciones económicas productivas. Son las relacionadas con las dinámicas de producción, transformación y del mercado, cuyo interés es de carácter e influencia económica. • Organizaciones Políticas. Organizaciones orientadas a lograr poder y el gobierno.
Academia	Son los actores enfocados en la formación artística, técnica y profesional, bajo la consigna de resolución de problemas, investigación, innovación y tecnología	• CETPRO • Institutos tecnológicos • Institutos Pedagógicos • Instituto de formación artística • Universidades

Fuente: Mapa Regional de la Sociedad Civil de Cajamarca (Gonzales, 2009)

Elaboración: ESTRATEGAS

Ilustración N° Mapa de Actores



Elaboración: ESTRATEGAS

A su vez, y desde el marco analítico del propio proyecto, estos actores se enmarcarán en dos categorías funcionales que definen su relación con la problemática del empleo:

- **Titulares de Derechos:** Son el foco central de la intervención y pertenecen principalmente a la sociedad civil. Esta categoría incluye a las juventudes organizadas y no organizadas, y a las mujeres emprendedoras. El proyecto busca fortalecer sus competencias para que puedan ejercer plenamente su derecho a un trabajo decente y a la participación económica.
- **Titulares de Obligaciones:** Comprenden a los actores de los sectores público, privado y de la academia, quienes tienen la responsabilidad y el potencial de crear y sostener un entorno favorable para el empleo juvenil. Este grupo incluye desde las entidades gubernamentales que diseñan políticas, hasta las empresas que generan puestos de trabajo y los centros de formación que capacitan a la futura fuerza laboral.

Esta doble clasificación —metodológica y funcional— permite una comprensión integral del ecosistema de actores en Piura. Facilita el mapeo de sus interrelaciones, la identificación de alianzas estratégicas y el diseño de intervenciones precisas que articulen la oferta de los Titulares de Obligaciones con las demandas y necesidades de los Titulares de Derechos, siendo esta la clave para el éxito del proyecto.

A continuación, se precisa los actores locales identificados en el mapeo de actores, para la precisión de alianzas y coordinaciones en favor del cumplimiento de las actividades del proyecto en la provincia de Piura:

Tabla N° 30: Principales Actores involucrados con la temática que

Naturaleza	Grupo	Tipología	Entidades Específicas
Público	Ministerios	Ejecutivo Nacional	- Ministerio de Educación - Produce - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
	Gobierno Regional	Ejecutivo Descentralizado	- Gerencias Regional de Desarrollo Económico - Gerencia Regional de Desarrollo Social - Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y ordenamiento territorial - Dirección Regional de Educación - Dirección Regional de Producción - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Dirección Regional de Agricultura - UGEL de la provincia de Piura

Naturaleza	Grupo	Tipología	Entidades Específicas
			Agencia Agraria de la provincia de Piura
	Gobiernos Locales	Ejecutivo Descentralizado	- Municipalidad Provincial de Piura - Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre - Municipalidad Distrital de Castilla - Municipalidad Distrital de Catacaos - Municipalidad Distrital del Curamori - Municipalidad Distrital La Arena - Municipalidad Distrital de La Unión - Municipalidad Distrital de Tambogrande
Sociedad civil	Mujeres Jóvenes y	De Derechos	- Red Interquorum - Woman Green Leadership - Red de Mujeres de Castilla - Red de Mujeres de Veintiséis de octubre - Red de Mujeres de Catacaos
	Colegios profesionales	De Derechos	- Colegio de Economistas - Colegio de Abogados - Colegio de Administradores

Naturaleza	Grupo	Tipología	Entidades Específicas
			• Colegio de Ingenieros
	Productores asociados	Económicas productivas	• Cooperativa Agraria Nor Andino LTDA • Cooperativa Agraria Ecológica y solidaria Piura
	Empresas asociadas		• Cámara de comercio y producción
	ONG	Promoción del Desarrollo	• CEDEPAS Norte • CIPCA • Plan Internacional
	Espacios de Concertación	Promoción social	• Mesa de Concertación de Lucha Contra La Pobreza
Públicos		Ejecutivo descentralizado	• Consejo de Coordinación Local • Espacio temático de Juventudes • Espacio temático de mujeres • Espacio temático de desarrollo social o empleo
Privado	Agricultura, agroindustria y ganadería	Empresas productivas	• Sociedad Agrícola RAPEL SAC • Limones Piuranos SAC • Shunshine Export SAC
	Medios de comunicación	Empresa de servicio	• Radio Cutivalú
Academia	CETPRO	CETPRO	• CETPRO San Martín de Porres • CETPRO La Unión

Naturaleza	Grupo	Tipología	Entidades Específicas
			• CETPRO La Arena • CETPRO Tambogrande • CETPRO Catacaos
	IESTP	IESTP	• Instituto Tecnológico La Unión
	Universidades	Universidades	• Universidad Nacional de Piura • Universidad de Piura

Elaboración: ESTRATEGAS

3.5. Análisis Presupuestal

Tabla N° 31: Ejecución de Gasto – Municipalidades de la provincia de Piura

Municipali dad	2022			2023			2024		
	PIM	Ejecució n Deveng ado	%	PIM	Ejecució n Deveng ado	%	PIM	Ejecució n Deveng ado	%
MUNICIPAL IDAD PROVINCIA L DE PIURA	322,847, 674	228,665, 120	70 .8	474,197, 703	342,064, 311	72 .1	361,806, 302	295,957, 725	81 .8
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE CASTILLA	132,064, 404	86,260,9 47	65 .3	192,499, 873	126,162, 672	65 .5	151,639, 987	128,761, 095	84 .9
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE CATACAO S	63,974,1 97	48,214,9 42	75 .4	85,899,0 98	58,700,6 37	68 .3	80,207,9 26	59,050,0 01	73 .6
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE CURA MORI	30,316,0 52	26,810,3 10	88 .4	29,731,9 21	17,803,4 66	59 .9	23,373,4 42	21,263,7 82	91 .0
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE EL TALLAN	10,898,0 34	10,668,3 30	97 .9	9,454,65 1	8,011,28 1	84 .7	10,610,1 90	8,055,15 3	75 .9
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL	41,973,6 01	34,203,5 14	81 .5	42,109,5 14	38,553,3 43	91 .6	24,645,0 56	20,695,8 35	84 .0

DE LA ARENA									
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE LA UNION	66,860,1 05	40,234,0 35	60 .2	72,021,7 20	48,302,1 08	67 .1	50,229,1 39	36,955,1 66	73 .6
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE LAS LOMAS	50,814,1 66	42,453,8 92	83 .5	36,147,2 98	29,589,0 30	81 .9	47,198,8 62	34,381,0 98	72 .8
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL DE TAMBO GRANDE	179,932, 505	106,485, 894	59 .2	141,281, 219	109,225, 296	77 .3	127,952, 189	99,322,2 00	77 .6
MUNICIPAL IDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE	120,314, 270	75,660,6 48	62 .9	137,884, 551	79,136,9 88	57 .4	188,943, 178	134,837, 341	71 .4

Fuente: Consulta amigable del MEF

Elaboración: ESTRATEGAS

Analizando la ejecución del gasto de las municipalidades de la provincia de Piura durante los años 2022, 2023 y 2024, y centrándonos en los distritos priorizados por el proyecto, se observan diferentes niveles de eficiencia, considerando un umbral mínimo del 70% de ejecución del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) para considerarla eficiente. La Municipalidad Provincial de Piura ha demostrado una eficiencia constante e incluso creciente, superando el 70% en los tres años analizados (70.8% en 2022, 72.1% en 2023 y 81.8% en 2024). Similarmente, la Municipalidad Distrital de La Arena ha mantenido una ejecución consistentemente alta y eficiente, registrando 81.5% en 2022, un destacado 91.6% en 2023 y 84.0% en 2024, posicionándose como una de las más eficientes en este grupo.

Por otro lado, varias municipalidades distritales priorizadas han mostrado una evolución positiva, logrando alcanzar o superar el umbral de eficiencia en el último año analizado (2024), después de no haberlo hecho en los años previos. Este es el caso de la

Municipalidad Distrital de Castilla, que pasó de un 65.3% en 2022 y 65.5% en 2023 a un notable 84.9% en 2024. La Municipalidad Distrital de La Unión también mostró una mejora progresiva, pasando de 60.2% en 2022 y 67.1% en 2023 a un eficiente 73.6% en 2024. Asimismo, la Municipalidad Distrital de Tambogrande mejoró significativamente desde un 59.2% en 2022 a niveles eficientes en 2023 (77.3%) y 2024 (77.6%). Finalmente, la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, tras ejecuciones por debajo del umbral en 2022 (62.9%) y 2023 (57.4%), alcanzó la eficiencia en 2024 con un 71.4%.

Sin embargo, no todas las municipalidades priorizadas muestran una tendencia estable. La Municipalidad Distrital de Catacaos fue eficiente en 2022 (75.4%), pero su ejecución descendió ligeramente por debajo del umbral en 2023 (68.3%), recuperándose y superándolo nuevamente en 2024 (73.6%). Un caso de mayor volatilidad es el de la Municipalidad Distrital de Cura Mori, que registró una alta eficiencia en 2022 (88.4%), seguida de una caída considerable en 2023 (59.9%), para luego alcanzar el nivel más alto de ejecución del grupo en 2024 con un 91.0%. Esta variabilidad sugiere posibles desafíos en la planificación o ejecución presupuestal anual en algunos de estos distritos. En resumen, si bien existe una tendencia general de mejora en la eficiencia del gasto en varias municipalidades clave para el proyecto hacia 2024, la consistencia varía entre ellas.

Tabla N° 32: Ejecución de Gasto por fuente de financiamiento de las Municipalidades de la provincia de Piura

Fuente de Financiamiento	2022			2023			2024		
	PIM	Devengado	%	PIM	Devengado	%	PIM	Devengado	%
1: RECURSOS ORDINARIOS	38,716,727	27,965,078	72.2	501,177,908	359,716,857	71.8	275,531,526	208,046,365	75.5
2: RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	80,352,003	51,335,530	63.9	98,932,524	66,916,450	67.6	102,001,133	85,735,943	84.1
3: RECURSOS POR OPERACIONES	401,693,563	252,766,294	62.9	26,161,968	11,234,374	42.9	13,006,225	6,940,282	53.4

NES OFICIALES DE CREDITO									
4: DONACION ES Y TRANSFERE NCIAS	13,891,7 61	7,395,00 3	53 .2	32,699,5 22	11,691,3 40	35 .8	64,118,5 04	44,343,9 85	69 .2
5: RECURSOS DETERMINA DOS	485,340, 954	360,195, 727	74 .2	562,255, 626	407,990, 112	72 .6	611,948, 883	494,212, 821	80 .8

Fuente: Consulta amigable del MEF

Elaboración: ESTRATEGAS

El análisis de la ejecución de gasto por fuente de financiamiento en las municipalidades de la provincia de Piura, según la tabla para los años 2022, 2023 y 2024, revela información importante sobre la disponibilidad y uso de recursos que podrían ser relevantes para las prioridades del proyecto, como la empleabilidad juvenil y el emprendimiento femenino. Se observa una evolución en la gestión de los fondos provenientes de distintas fuentes, con implicaciones particulares para los Recursos Directamente Recaudados (RDR) y los Recursos Determinados.

Los Recursos Directamente Recaudados (RDR), que provienen de tasas, arbitrios, multas y otros ingresos propios de las municipalidades, son de especial interés debido a su naturaleza de libre disponibilidad. Esto significa que los gobiernos locales tienen mayor flexibilidad para asignar un porcentaje de estos fondos a programas o iniciativas que consideren prioritarios, como podrían ser acciones de fomento de la empleabilidad juvenil o capital semilla para emprendimientos liderados por mujeres. Analizando su evolución, se observa un incremento tanto en el PIM asignado (de S/ 80.3 millones en 2022 a S/ 102.0 millones en 2024) como en el monto devengado (de S/ 51.3 millones a S/ 85.7 millones). Más importante aún, la eficiencia en la ejecución de esta fuente mejoró notablemente, pasando de un 63.9% en 2022 y 67.6% en 2023 a un sólido 84.1% en 2024. Esta mejora en la capacidad de ejecución, combinada con el aumento de los montos, sugiere una ventana de oportunidad para que el proyecto dialogue con las municipalidades sobre la posibilidad de destinar parte de estos recursos flexibles a las poblaciones objetivo.

Por otro lado, los Recursos Determinados, que constituyen la fuente de financiamiento más significativa e incluyen transferencias como el Canon, Sobrecanon, Regalías, Rentas de Aduanas y Participaciones (incluyendo FONCOMUN), también muestran una tendencia creciente en los montos asignados y ejecutados (PIM pasó de S/ 485.3 millones en 2022 a S/ 611.9 millones en 2024, y el devengado de S/ 360.2 millones a S/

494.2 millones). La eficiencia en la ejecución de estos recursos se ha mantenido consistentemente por encima del umbral del 70% (74.2% en 2022, 72.6% en 2023) y mejoró significativamente en 2024, alcanzando el 80.8%. Dado que estos fondos están mayormente orientados a proyectos de inversión pública, su relevancia para el proyecto radica en la posibilidad de financiar infraestructura o servicios que beneficien directamente a jóvenes y mujeres, como la mejora de centros de formación técnica, la creación de espacios para emprendedores, o proyectos productivos específicos. La alta y creciente capacidad de ejecución de esta fuente indica que las municipalidades tienen la capacidad de implementar estos proyectos de inversión, lo que podría ser un punto de articulación para las acciones del proyecto.

IV. Fortalezas y Debilidades

4.1. Fortalezas

Las fortalezas representan las condiciones favorables del entorno y los aciertos estratégicos en el diseño del proyecto que potencian la consecución de sus objetivos:

- **Alineación Estratégica con la Demanda del Mercado:** El proyecto se enfoca en sectores económicos clave para Piura, como la agroindustria, los servicios y el comercio. La formación técnica en áreas como administración, contabilidad y agropecuaria responde directamente a la demanda de perfiles técnicos señalada por los empleadores, lo que aumenta la probabilidad de inserción laboral de los jóvenes.
- **Respuesta Directa a la Brecha de Competencias:** El diagnóstico confirma una severa brecha de competencias, donde el 58% de los empleadores tiene dificultades para cubrir vacantes. El **Producto 3** está diseñado específicamente para cerrar esta brecha, combinando la formación técnica con el desarrollo de habilidades blandas (como trabajo en equipo y comunicación), que son las más valoradas y escasas según las empresas locales.
- **Enfoque Pertinente en Poblaciones Vulnerables:** El proyecto se centra en jóvenes y mujeres, grupos identificados en el diagnóstico como los más afectados por el desempleo (tasa de desempleo juvenil del 8.2%), la brecha salarial (28% en contra de las mujeres) y la precariedad laboral.
- **Promoción de la Autonomía Económica Femenina:** Frente a las profundas desigualdades de género en el mercado laboral, el **Producto 2** (fomento del emprendimiento de las mujeres) y el programa de fortalecimiento de emprendimientos para mujeres de 15 a 35 años ofrecen una alternativa concreta para la generación de ingresos y la autonomía económica.
- **Sustento en un Marco Normativo y Político Favorable:** La intervención está alineada con políticas nacionales clave como la Política Nacional de Igualdad

de Género, la Política Nacional de la Juventud y la Política Nacional de Empleo Decente. Además, se apoya en un marco normativo regional que declara a los CETPRO de interés regional, lo que puede facilitar la articulación y el respaldo institucional.

- **Estrategia Integral que Combina Capacitación con Incidencia:** El proyecto no se limita a la formación. El **Producto 1** busca crear una Red Macrorregional de Juventudes para la incidencia y vigilancia de políticas públicas. Esto aborda las causas estructurales del problema, reconociendo que la mejora de la empleabilidad requiere también de cambios en el entorno político y social.
- **Potencial de Articulación con Gobiernos Locales Eficientes:** El análisis presupuestal revela que varias municipalidades priorizadas, como Piura, Castilla y La Arena, han mejorado su eficiencia en la ejecución del gasto, superando el 70% en 2024. Esto representa una oportunidad para establecer alianzas estratégicas y promover la inversión en programas de empleabilidad.

4.2. Debilidades (Desafíos del Entorno)

Las debilidades corresponden a los problemas estructurales y barreras del contexto piurano que el proyecto deberá enfrentar y mitigar para lograr sus resultados:

- **Entorno Laboral Dominado por la Informalidad y el Subempleo:** La principal debilidad del contexto es la precariedad estructural del mercado. Con una tasa de informalidad del 76.5% y un subempleo que afecta al 51.7% de la PEA ocupada, existe un alto riesgo de que los beneficiarios, aun con nuevas competencias, se inserten en empleos de baja calidad y sin derechos.
- **Barreras Estructurales de Género:** A pesar de los esfuerzos, persisten profundas brechas de género, como una menor tasa de actividad femenina (63.4% frente al 83.1% masculina) y la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo familiar no remunerado (23%). Superar estas barreras requiere más que capacitación, implica un cambio en patrones socioculturales.
- **Desajuste Persistente y Centralización de la Oferta Formativa:** Aunque existe una amplia red de centros educativos, esta se concentra mayoritariamente en el distrito de Piura. Distritos como Cura Mori carecen de oferta de CEBA, CETPRO o IESTP, lo que crea graves barreras de acceso geográfico para los jóvenes de zonas rurales o periurbanas. Además, la oferta existente a menudo no está alineada con las demandas del sector productivo.
- **La Falta de Experiencia como Círculo Vicioso:** El diagnóstico identifica la falta de experiencia laboral como la segunda barrera más importante para la contratación de jóvenes, mencionada por el 21% de las empresas. Esto crea un ciclo difícil de romper: sin experiencia no hay trabajo, y sin trabajo no se adquiere experiencia.

- **Vulnerabilidad Socioeconómica de la Juventud:** Piura es la tercera región con más jóvenes que ni estudian ni trabajan ("NINI"), con una cifra de 52,600. Muchos jóvenes abandonan sus estudios por la necesidad de aportar económicamente a sus familias. Esta vulnerabilidad es un desafío para la retención de los participantes en los programas de formación del proyecto.
- **Débil Articulación entre Actores Clave:** A pesar de la existencia de un ecosistema de actores públicos, privados y de la sociedad civil, el diagnóstico sugiere una falta de coordinación y articulación efectiva entre ellos para promover la empleabilidad juvenil de manera integral. Esto podría dificultar la creación de alianzas público-privadas sostenibles, un elemento clave del proyecto.

V. Necesidades Identificadas

Del análisis exhaustivo de la situación del empleo juvenil y femenino en la provincia de Piura, se desprenden las siguientes necesidades críticas que el proyecto busca atender:

5.1. Necesidades de Formación y Desarrollo de Competencias

- **Necesidad de cerrar la brecha entre la oferta formativa y la demanda laboral.** El 58% de los empleadores en Piura reporta dificultades para cubrir sus vacantes debido a la falta de personal calificado. Existe una desconexión crítica entre la formación que reciben los jóvenes y las competencias técnicas específicas que requieren sectores dinámicos como la agroindustria (manejo de riego tecnificado, control de calidad) y la construcción.
- **Necesidad urgente de desarrollar habilidades socioemocionales (blandas).** Las empresas valoran de forma prioritaria competencias como el trabajo en equipo (75%), la responsabilidad (72%) y la comunicación (65%), y al mismo tiempo, son las más difíciles de encontrar. La falta de estas habilidades es una causa principal de la alta rotación de personal (que afecta al 35% de las empresas) y de la baja productividad.
- **Necesidad de facilitar la adquisición de experiencia laboral.** La falta de experiencia es la segunda barrera más importante para la contratación de jóvenes, creando un círculo vicioso que limita su acceso al primer empleo. Se requieren mecanismos como pasantías y prácticas que sirvan de puente entre la formación y el mundo laboral.
- **Necesidad de alinear la oferta de los centros de formación con el mercado.** Aunque existe una amplia red de CETPROs e Institutos, su oferta (centrada en peluquería, confección, etc.) no siempre responde a las demandas de los sectores con mayor proyección de crecimiento⁷. Es necesario fortalecer y orientar estos programas formativos.

5.2. **Necesidades Específicas para Mujeres Jóvenes y Emprendedoras**

- **Necesidad de promover la autonomía económica para superar las brechas de género.** Las mujeres en Piura enfrentan una brecha de ingresos del 28%, un mayor desempleo (4.6% vs 3.5% en hombres) y una alta concentración en empleos precarios como trabajadoras familiares no remuneradas (23%). Se necesita fomentar emprendimientos formales y sostenibles liderados por mujeres como una vía para su autonomía económica.
- **Necesidad de acceso a capital semilla y servicios de desarrollo empresarial.** A pesar de la existencia de ferias, el acceso a financiamiento y a servicios de formalización y digitalización es una barrera significativa para las mujeres emprendedoras. Se requiere de programas que ofrezcan no solo capital inicial, sino también entrenamiento en gestión empresarial y mentoring.
- **Necesidad de atender a una población mayoritariamente femenina.** Tanto a nivel provincial como regional, las mujeres representan poco más del 50% de la población. Distritos como Piura, Veintiséis de Octubre y Catacaos tienen una proporción aún mayor de mujeres, lo que subraya la importancia de diseñar intervenciones con un enfoque de género que respondan a sus necesidades específicas.

5.3. **Necesidades de Políticas Públicas, Presupuesto y Articulación Institucional**

- **Necesidad de fortalecer la participación juvenil en la toma de decisiones.** A pesar de ser un grupo poblacional significativo, los jóvenes tienen una limitada participación en el diseño y vigilancia de las políticas públicas que les afectan. Es fundamental crear y fortalecer espacios y plataformas, como la Red Macrorregional de Juventudes y el observatorio, para que sus voces sean escuchadas.
- **Necesidad de una mayor articulación entre el sector público, el sector privado y la academia.** El desajuste de competencias y la falta de experiencia laboral son problemas que no pueden ser resueltos por un solo actor. Se requiere una mayor coordinación para alinear los planes de estudio, crear programas de prácticas y generar un ecosistema favorable para el empleo juvenil.
- **Necesidad de incidir en los gobiernos locales para la asignación de recursos.** El análisis presupuestal muestra una mejora en la capacidad de ejecución de las municipalidades. Es necesario incidir para que una parte de estos recursos, especialmente los de libre disponibilidad (Recursos Directamente Recaudados), se destinen a programas y proyectos que fomenten la empleabilidad juvenil y el emprendimiento femenino.
- **Necesidad de crear y/o fortalecer programas presupuestales específicos para jóvenes y mujeres.** A pesar de que los gobiernos locales muestran una creciente capacidad de ejecución presupuestal y manejan fondos de libre disponibilidad (Recursos Directamente Recaudados), no se evidencia una priorización de estos recursos en programas específicos para la empleabilidad juvenil o el

emprendimiento femenino. Iniciativas como PROCOMPITE aún no priorizan suficientemente a estos grupos, lo que justifica la necesidad de incidir para crear o etiquetar fondos que respondan directamente a sus problemáticas

5.4. Necesidades de Acceso, Equidad y Transitabilidad

- **Necesidad de reducir la alta tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI).** Piura es la tercera región con mayor número de jóvenes NINI, alcanzando los 52,600. Además, se estima que 20,000 jóvenes que terminaron la secundaria en 2023 no accedieron a educación superior, lo que evidencia la urgencia de ofrecer alternativas de formación técnica y para el empleo.
- **Necesidad de mejorar el acceso a la formación en distritos rurales y periurbanos.** La oferta de formación técnica (CETPROs e IESTP) está fuertemente concentrada en los distritos urbanos de Piura, Castilla y Veintiséis de Octubre, mientras que es mínima o inexistente en zonas como Cura Mori, La Arena o Tambogrande. Esto genera una profunda desigualdad en las oportunidades.
- **Necesidad de fortalecer la transitabilidad educativa.** Muchos jóvenes ven la educación técnica como un callejón sin salida. Es crucial fortalecer y difundir las rutas que permiten transitar desde la educación básica (y la EBA) hacia los CETPROs y de ahí a los Institutos de Educación Superior, haciendo que la trayectoria educativa sea más flexible y atractiva.

VI. Conclusiones

El diagnóstico de la situación de la empleabilidad en Piura revela un problema público complejo y multidimensional, caracterizado por un profundo desajuste entre la oferta y la demanda laboral. Por un lado, existe una fuerza laboral, especialmente joven y femenina, que enfrenta barreras estructurales para acceder a un empleo decente. Por otro lado, se encuentra un mercado de trabajo dinámico en sectores clave, pero que demanda competencias que la oferta formativa actual no logra satisfacer plenamente. Este escenario justifica y orienta cada uno de los componentes del proyecto, que se presentan como respuestas estratégicas y complementarias a las necesidades identificadas:

- **La mejora de la empleabilidad es una respuesta directa y necesaria a la brecha de competencias.** El diagnóstico confirma que el 58% de los empleadores en Piura tiene dificultades para cubrir sus vacantes por falta de personal calificado. El **Producto 3** del proyecto, enfocado en mejorar la empleabilidad, responde directamente a esta necesidad. Su enfoque dual es crucial: por una parte, busca fortalecer las habilidades técnicas demandadas por el sector agroindustrial, uno de los principales generadores de empleo en la región; por otra, y de manera fundamental, se orienta al desarrollo de las habilidades socioemocionales como el trabajo en equipo, valorado por el 75% de las

empresas, abordando así el déficit más crítico señalado por los propios empleadores

- **El fomento del emprendimiento femenino es una estrategia clave para la autonomía económica y la reducción de la desigualdad de género.** El informe evidencia profundas brechas de género en el mercado laboral piurano, manifestadas en una brecha salarial del 28%, un mayor desempleo femenino y una alta concentración de mujeres en ocupaciones precarias o no remuneradas (un 23% son trabajadoras familiares no remuneradas). En este contexto, el **Producto 2**, que fomenta el emprendimiento de las mujeres mediante capacitación, mentoría y capital semilla, se presenta como una respuesta estratégica y pertinente. Ofrece a las mujeres un camino viable hacia la generación de ingresos propios y la autonomía económica, atacando directamente una de las causas de la discriminación estructural.
- **La incidencia política juvenil es indispensable para abordar la naturaleza estructural del problema y asegurar la sostenibilidad de los cambios.** El diagnóstico deja claro que la capacitación técnica y el emprendimiento, si bien necesarios, son insuficientes por sí solos para resolver un problema tan arraigado. La alta informalidad (76.5%) y la falta de oportunidades son desafíos sistémicos. El **Producto 1**, que busca fortalecer la participación de las juventudes organizadas para la incidencia política a través de una Red Macrorregional, reconoce esta realidad. Este componente es fundamental porque empodera a los jóvenes para que pasen de ser receptores de servicios a ser actores de cambio, capaces de dialogar con el sector público y privado para construir un mercado laboral más inclusivo y equitativo.
- **La sostenibilidad de las soluciones para el empleo juvenil y femenino depende de la voluntad política para asignar presupuestos específicos.** El análisis demuestra que, si bien las municipalidades han mejorado su capacidad de ejecución de gasto, existe una notoria ausencia de programas presupuestales que prioricen de manera explícita la empleabilidad juvenil y el emprendimiento de las mujeres. Iniciativas existentes como PROCOMPITE aún no focalizan suficientemente a estos grupos vulnerables. Por lo tanto, se concluye que la incidencia para la creación de programas presupuestarios específicos y la asignación de fondos de libre disponibilidad (como los Recursos Directamente Recaudados) no es una actividad complementaria, sino una condición necesaria para asegurar que las mejoras en empleabilidad tengan un respaldo financiero público y se conviertan en políticas locales permanentes.

VII. Recomendaciones orientadas al proyecto

Para potenciar el impacto y la sostenibilidad de la intervención, se formulan las siguientes recomendaciones estratégicas, orientadas a fortalecer cada uno de los componentes del proyecto en el contexto piurano.

7.1. Recomendaciones Generales

- Fomentar un Enfoque de Desarrollo Territorial Integrado: Se recomienda que el proyecto actúe como un articulador que conecte las zonas rurales y urbanas de los distritos priorizados. Dado que la oferta formativa se concentra en las capitales de distrito, se pueden diseñar programas de becas de transporte o formación itinerante para asegurar que los jóvenes de áreas más alejadas, como los de Tambogrande rural o Cura Mori, puedan acceder a las capacitaciones, evitando así profundizar las brechas de inequidad territorial.
- Integrar la Perspectiva de "Ciclo de Vida" en las Intervenciones: Reconocer que las barreras de acceso al empleo cambian con la edad. Para los jóvenes de 18 a 24 años, la falta de experiencia es crítica. Para las mujeres de hasta 35 años, las responsabilidades de cuidado pueden ser un obstáculo mayor. Se sugiere adaptar los programas para ofrecer, por ejemplo, más oportunidades de prácticas y pasantías para los más jóvenes, y horarios flexibles o apoyo para el cuidado en los programas de emprendimiento femenino.

7.2. Para el Producto 1: Fortalecimiento de la Participación Juvenil para la Incidencia

- Construir Capital Social y Económico en la Red Macrorregional: Más allá de la capacitación en incidencia, se debe orientar a la Red de Juventudes para que enmarque sus propuestas en términos de retorno económico y social. Deben aprender a argumentar cómo la inversión en el empleo juvenil y femenino no es un gasto, sino una inversión que reduce problemas sociales, dinamiza la economía local y aumenta la base tributaria, fortaleciendo así su capacidad de negociación con las autoridades municipales.
- Utilizar el Observatorio como Herramienta de Equidad: El observatorio de empleo juvenil no solo debe recopilar datos, sino también visibilizar las desigualdades estructurales. Se recomienda generar informes y alertas sobre las brechas de acceso a la formación entre distritos, las diferencias salariales de género en sectores específicos y la falta de oportunidades para los jóvenes de zonas rurales. Esto dotará a la Red de evidencia sólida para una incidencia más efectiva.
- Incidir en la Creación de Programas Presupuestales para la Sostenibilidad: Aprovechando la mejora en la capacidad de ejecución del gasto de varias municipalidades priorizadas, se recomienda que la Red de Juventudes, con el acompañamiento del proyecto, prepare propuestas técnicas y normativas (como proyectos de ordenanza) para la creación de programas específicos de empleabilidad juvenil y emprendimiento femenino. Estas propuestas deben ser

presentadas y gestionadas ante los regidores y equipos técnicos municipales, buscando que sean financiadas con fuentes de libre disponibilidad como los "Recursos Directamente Recaudados" (RDR). Esta estrategia es clave para institucionalizar el apoyo y asegurar la continuidad de las intervenciones más allá de la duración del proyecto.

7.3. Para el Producto 2: Fomento del Emprendimiento Femenino

- Promover Modelos de Asociatividad y Economía Social: En lugar de centrarse únicamente en emprendimientos individuales, se recomienda incentivar la creación de cooperativas o asociaciones de mujeres emprendedoras. Esto no solo genera economías de escala (compras conjuntas, mejor acceso a mercados), sino que también construye una red de apoyo mutuo que fortalece la resiliencia de sus negocios y desafía el aislamiento que a menudo enfrentan las mujeres en la actividad económica.
- Diseñar Intervenciones que Desafíen los Roles de Género: Los programas de formación en gestión empresarial para mujeres deben incluir módulos sobre negociación, liderazgo y empoderamiento personal. Dado que muchas mujeres se concentran en el trabajo no remunerado o de cuidado, es crucial dotarlas de herramientas no solo técnicas, sino también socioemocionales para que puedan valorar su tiempo, poner precios justos a su trabajo y posicionarse como empresarias en un mercado predominantemente masculino.

7.4. Para el Producto 3: Mejora de Condiciones de Empleabilidad

- Enfocar la Formación en la Creación de "Capital de Redes": Además de las habilidades técnicas y blandas, la capacitación debe incluir activamente la construcción de redes de contacto profesionales. Se recomienda organizar ferias de empleo inversas (donde los jóvenes presentan sus proyectos a las empresas), mentorías con profesionales de los sectores clave y visitas a empresas. Esto ayuda a romper la barrera de "no te contratan si no tienes contactos", un factor sociológico clave en el acceso al empleo.
- Vincular Directamente la Capacitación con la Demanda para Mitigar la Precariedad: Para evitar que los jóvenes capacitados terminen en el subempleo o la informalidad (que afectan al 51.7% y 76.5% de la PEA respectivamente), es fundamental establecer alianzas estratégicas previas con empresas formales. Se deben asegurar compromisos de pasantías y contratación para los egresados más destacados del programa, garantizando que la formación conduzca a un empleo decente y no solo a una ocupación.