

Lima, 19 de marzo de 2025



**Escuela Nacional de
Administración Pública**

La facultad de saber servir

Relatoría de la Inauguración del Año Académico de la ENAP 2025

**ESTE DOCUMENTO HA SIDO PRODUCIDO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN
PARA MAYOR INFORMACIÓN ESCRÍBANOS A casos-enap@servir.gob.pe**

Inauguración del Año Académico de la ENAP 2025¹

Gestión del talento joven: estrategias y desafíos desde la capacitación

1. Introducción y apertura

El evento fue organizado por la **Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP)**, órgano académico de la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)**. Se contó con la participación de autoridades nacionales e internacionales, jefes de oficinas de recursos humanos, cooperantes y servidores civiles.

Se mencionó que el evento se enfocaría en la presentación de la oferta académica para el 2025 y en los logros del 2024 de la ENAP. En ese contexto, se abordará, con panelistas destacados nacionales y extranjeros, la pregunta de cómo atraer el talento joven al sector público.

2. Discurso Inaugural del Director Dante Mendoza

Se presentó un video institucional con estos avances y se anunció la oferta académica 2025, la cual incluye más de **400 actividades académicas**.

El director de la ENAP, **Dante Mendoza Antonioli**, remarcó que el acto de servir a la ciudadanía es un compromiso constante. En ese contexto, hay la necesidad de modernizar la capacitación en el sector público para responder a los cambios tecnológicos y sociales, por ello, enfatizó en que la capacitación no es un mero complemento, sino ese compromiso que la ENAP asume.

Resaltó la importancia de la capacitación como herramienta clave para fortalecer el servicio civil y destacó los logros de 2024:

- **89,700 personas capacitadas**, con un 85% de participación de servidores directivos.
- **54% de los egresados fueron mujeres**, reforzando la equidad de género.
- **Expansión de la capacitación a nivel nacional**, con aulas regionales en seis departamentos.
- **Internacionalización**, con la participación de organismos internacionales.
- **Nueva normativa**, que amplía el alcance de la formación a todos los ciudadanos que sirven al país.
- **Servicios bibliográficos** como En1minuto que democratiza el acceso a la bibliografía, informando sobre el contenido de los textos en diferentes formatos.
- **La revista Saber Servir**, revista institucional sobre gestión pública que ya tiene 12 números.
- **Curso MOOC premiado** en México por su calidad educativa.
- **Reconocimiento internacional**, con más de 600 extranjeros que han pasado por las aulas de ENAP.

Explicó que **la escuela** se construye sobre **cuatro ejes**:

1. **Ética e integridad**. Un servicio público transparente y comprometido.

¹ La elaboración de este documento contó con el apoyo técnico de David Cornejo.

2. **Desarrollo de habilidades blandas.** Comunicación, liderazgo y negociación efectiva.
3. **Fortalecimiento del sistema administrativo.** Gestión de recursos humanos como base del servicio civil.
4. **Enfoque descentralizado.** Expansión de la capacitación a todo el país mediante convenios con universidades.

Oferta educativa 2025

El director de la ENAP explicó que se articula sobre **tres pilares** fundamentales:

1. Formación por competencias, centrada en habilidades aplicables.
2. Metodologías innovadoras, con aprendizaje basado en problemas reales.
3. Descentralización del aprendizaje, mediante alianzas con universidades públicas en todo el país.

Modelo educativo

También explicó que el modelo se fundamenta en **tres ejes**:

1. Principio andragógico
2. Integración de enfoques cognitivos, socio constructivistas y conectivistas
3. Metodologías ágiles

Como parte de la oferta académica del 2025, anunció el lanzamiento de la primera **Maestría en Innovación para la Gobernanza y el Talento en el Sector Público**, orientada a formar líderes en administración pública con enfoque en transformación digital, liderazgo y gestión estratégica del talento humano.

3. Panel Internacional: Gestión del talento joven

Participantes

- **Patricio Lloret (Ecuador)** – Experto en innovación gubernamental.
- **Ana Castellani (Argentina)** – Doctora en ciencias sociales y exsecretaria de gestión y empleo público.
- **Jaime Aranda del Solar (Perú)** – Coordinador del Laboratorio de Innovación Socioeducativa de la PUCP.
- **Guillermo Valdivieso (Perú)** – Abogado especialista en gerencia política PE de SERVIR.

El panel abordó dos grandes temas o preguntas:

1. **Habilidades clave para los jóvenes en el servicio público.**
2. **Estrategias para atraer y retener talento joven en la administración pública.**

3.1. Primera Ronda: habilidades clave para los jóvenes en el sector público

Patricio Lloret (Ecuador)

Lloret destacó cuatro habilidades esenciales:

- **Adaptabilidad y mentalidad de innovación.** Los jóvenes deben estar preparados para el cambio constante y el uso de las nuevas tecnologías.
- **Pensamiento crítico.** La capacidad de analizar problemas desde distintas perspectivas y priorizar soluciones efectivas, en donde el ciudadano es el centro.
- **Transformación digital.** Subrayó que sin bases sólidas de datos y gestión de información, herramientas como la IA no pueden ser aprovechadas eficientemente. Saber recoger y sistematizar la información.
- **Trabajo en red y colaboración.** Es clave articular esfuerzos entre el sector público, privado, academia y sociedad civil.

Ana Castellani (Argentina)

Castellani reconoció lo anterior y enfatizó dos aspectos fundamentales:

- **Comprender la dimensión sociológica del servicio público.** No basta con dominar la parte técnica; es crucial entender los intereses en juego y las interacciones con diferentes actores: la situación política.
- **Vocación y compromiso ético.** Destacó que el servicio civil no es solo una carrera profesional, sino un espacio de transformación social que requiere integridad y resistencia ante presiones externas.

Jaime Aranda (Perú)

Aranda planteó la necesidad de cultivar cinco enfoques innovadores en la gestión pública:

- **Adaptación** a las tecnologías emergentes
- **Pensamiento divergente.** Los jóvenes deben cuestionar estructuras rígidas y proponer nuevas formas de hacer las cosas.
- **Enfoque etnográfico.** Propuso que los servidores públicos pasen más tiempo en campo para comprender mejor las realidades que intentan mejorar.
- **Pensamiento abductivo.** Saber realizar conjeturas, formular hipótesis para resolver problemas reales.
- **Pensamiento visual.** Recomendó usar herramientas gráficas para conectar información dispersa y descubrir nuevas soluciones.

Guillermo Valdivieso (Perú)

- Saber enfrentar la resistencia al cambio fruto de una burocracia inflexible.
- Saber entender la duración de los procesos: equilibrio entre la crítica y lo establecido.
- Manejo de emociones y empatía: saber atender las necesidades de los otros de manera progresiva.

3.2. Segunda Ronda: estrategias para atraer y retener talento joven

Patricio Lloret (Ecuador)

Planteó cuatro estrategias clave:

1. **Programas de atracción de talento joven.** Explicó que en EE.UU. y Reino Unido existen iniciativas que identifican y vinculan a jóvenes con el servicio público.
2. **Mentorías intergeneracionales.** Los nuevos servidores deben contar con guías que faciliten su integración y crecimiento profesional.
3. **Flexibilidad laboral.** Proponer esquemas de trabajo híbrido y teletrabajo para atraer jóvenes talentos.
4. **Historias de impacto.** Difundir testimonios de jóvenes exitosos en el sector público para motivar a más personas a seguir esta carrera.

Ana Castellani (Argentina)

Se enfocó en la necesidad de **atraer y retener talento femenino en el sector público**, señalando cuatro acciones clave:

1. **Mejorar el clima laboral.** Se deben eliminar prácticas discriminatorias y promover ambientes inclusivos.
2. **Romper estereotipos de liderazgo.** Es importante ampliar la visión sobre cómo pueden ejercer el poder las mujeres en la administración pública sin asumir roles y estereotipos propios del género masculino.
3. **Redes de mentoría para mujeres.** Expuso el caso de Chile, donde se promovieron espacios de apoyo para aumentar la participación femenina en concursos públicos.
4. **Políticas de conciliación laboral.** Se debe permitir que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar mejor su vida profesional y personal.

Jaime Aranda (Perú)

Propuso la estrategia de "**Hackatones y Educatones**":

- **Eventos de innovación pública.** Los jóvenes pueden participar en desafíos tecnológicos para resolver problemas del sector público.
- **Trabajo interdisciplinario.** La clave es reunir a estudiantes de diversas áreas (ciencias, arte, economía, etc.) para diseñar soluciones innovadoras.
- **Validación con usuarios.** Las propuestas deben ser probadas con los ciudadanos para asegurar su aplicabilidad.

Guillermo Valdivieso (Perú)

- La ENAP abre las puertas de la capacitación para cualquiera que quiera servir al país.
- Sembrar la semilla de servir al país, trabajando con jóvenes de cuarto y quinto de secundaria y universitarios.

4. Conclusión y llamado a la acción

El evento cerró con un llamado a los servidores públicos a comprometerse con la excelencia y en ese sentido aprovechar las oportunidades de formación que ofrece una escuela como ENAP.

Dante Mendoza concluyó con un mensaje inspirador:

"No podemos cambiar el Perú desde la indiferencia, sino desde la acción. Ustedes, nosotros, como servidores públicos, somos los arquitectos del cambio."