

**NEUQUÉN, 26 de FEBRERO de 2025.-**

**VISTO:**

Ley Orgánica de Ministerios 3420, su modificatoria Ley 3470 y DECTO-2025-10-NEU-GPN y Decreto Nro. 1192/08 y;

**CONSIDERANDO:**

Que a través de la Ley Orgánica de Ministerios 3420 y sus posteriores modificaciones, se asignó al Ministerio de Economía, Producción e Industria, a través de la Subsecretaría de Recursos Humanos, entender en el diseño e implementación de políticas de capacitación y formación para el personal de la Administración Pública Provincial;

Que por Decreto Nro. 1192/08 se establecieron las responsabilidades institucionales de la ex Dirección Provincial de Capacitación y Formación de Recursos Humanos y se instauró el Programa Provincial de Capacitación y Formación quedando su planificación, ejecución y control a cargo de la actual Dirección Superior de Capacitación y Fortalecimiento de la Función Pública;

Que en este marco la Dirección Superior, planificó el Plan Plurianual 2025-2026, el que está integrado por los Programas de: 1) Desarrollo de Competencias para la Función Pública; 2) Educación Formal para Agentes Públicos; 3) Formación Continua Extracurricular; 4) Fortalecimiento para Facilitadores; 5) Asistencia a Gobiernos Locales; 6) Trasferencia Metodológica a instituciones públicas; 7) Investigación Aplicada a la Función Pública;

Que todo el accionar de lo mencionado en el considerando anterior, deberá encuadrarse en los programas y subprogramas que por la presente se aprueba;

Que desde dicha Dirección Superior deberán propiciarse los ajustes y modificaciones que se evalúen como necesarios en función de la evaluación de la implementación del plan y sus desviaciones y/o mejoras;

Por ello;

**EL SUBSECRETARIO DE RECURSOS HUMANOS**

**DISPONE:**

**Artículo 1º:** **APRUÉBASE** el Plan Plurianual de Fortalecimiento de la Función Pública 2025-2026 el que como Anexo Único integra la presente norma legal.

  
Dra. PIA MILANO  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR HH - MEPI

**DISPOSICIÓN Nro. 016/25.-**

**Artículo 2°:** ESTABLÉCESE como autoridad de aplicación de la presente a la Dirección Superior de Capacitación y Fortalecimiento de la Función Pública.

**Artículo 3°:** Regístrese, comuníquese y archívese.

**ES COPIA**

**FDO) GONZÁLEZ LÓPEZ**



Dra. PIA MILA  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEI

**PLAN PLURIANUAL DE FORTALECIMIENTO  
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2025-2026**

La planificación estratégica con un enfoque prospectivo, es una herramienta fundamental para la toma de decisiones en las políticas públicas de capacitación y formación, a fin de mejorar el empleo público y profesionalizar a las y los agentes públicos, fortaleciendo las capacidades del Estado.

En este sentido, frente a los nuevos desafíos en una era disruptiva, de cambios constante, es necesario preparar al personal y a cada funcionario para fortalecer sus capacidades y así lograr dar respuesta a las necesidades de la sociedad neuquina, en el proceso permanente de modernización del Estado, que promueve una provincia participativa, inclusiva, integrada y sostenible.

Por ello, el plan plurianual está conformado por una serie de programas que encauzarán las acciones que llevará adelante la Dirección Superior de Capacitación y Fortalecimiento de la Función Pública, con el propósito de consolidar un Estado Moderno al servicio de la ciudadanía con las siguientes premisas:

- Gestión del Conocimiento
- Innovación e incorporación de nuevas tecnologías
- Trabajo y redes colaborativas
- Gestión pública de calidad

El Plan está integrado por la siguiente red programática:

- 1. Programa de Desarrollo de Competencias para la Función Pública.**
- 2. Programa de Educación Formal para Agentes Públicos.**
- 3. Programa de Formación Continua Extracurricular.**
- 4. Programa de Fortalecimiento para Facilitadores.**
- 5. Programa de Asistencia a Gobiernos Locales.**
- 6. Programa de Trasferencia Metodológica a instituciones públicas.**
- 7. Programa de Investigación Aplicada a la Función Pública.**

**PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA FUNCION  
PÚBLICA**

La capacitación en un contexto laboral es entendida como un proceso educativo de corto plazo, tendiente a que las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias necesarias, para alcanzar los objetivos institucionales.

En ese sentido, este programa pretende planificar y ejecutar acciones de capacitación y asistencia técnica de manera sistémica, que contribuyan al desarrollo de competencias de los/as agentes y funcionarios/as de la Administración Pública

  
Dra. PIA MILANO  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR HH - MEPI

Provincial (APP) para mejorar y fortalecer los desempeños laborales a fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía.



El Programa comprende tres categorías de competencias:

### **COMPETENCIAS INSTITUCIONALES**

Esta categoría incluye propuestas de capacitación para el desarrollo de competencias transversales, destinadas a todas las áreas, funciones y jerarquías.

Las propuestas educativas están vinculadas a las conductas indispensables para el servicio público. Además, propone las distintas perspectivas que deben estar incorporadas en el servicio público en virtud de los nuevos paradigmas y normativa vigente.

### **COMPETENCIAS DE GESTIÓN**

Esta categoría se encuentra orientada al desarrollo de habilidades directivas y de conducción. Su propósito es el de contribuir al logro de metas y objetivos institucionales, así como el desarrollo de los equipos de trabajo.

### **COMPETENCIAS FUNCIONALES Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Esta categoría incluye el desarrollo de competencias relacionadas con los conocimientos y habilidades específicas vinculadas a las actividades, operaciones y funciones de los puestos y áreas de trabajo. Además, el desarrollo de habilidades para la utilización de herramientas digitales y la incorporación de nuevas tecnologías, promoviendo una gestión ágil y eficiente de la información y la comunicación.

### **OBJETIVOS GENERALES:**

- Capacitar a las y los agentes públicos para mejorar sus competencias y desempeño dentro de la Administración Pública Provincial.
- Difundir las oportunidades de capacitación propias, del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y/o de otros organismos.
- Brindar transferencia metodológica a los fines de fortalecer las áreas de Capacitación de los distintos organismos de la Administración Pública Provincial.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Incorporar nuevas propuestas educativas que den respuesta a las necesidades existentes en los distintos organismos.
- Fortalecer el rol del servidor/a público/a en el marco del compromiso, integridad y ética institucional.
- Sensibilizar al personal de la Administración Pública Provincial en las perspectivas de género, diversidad, discapacidad, derechos humanos, con enfoque de desarrollo sostenible de acuerdo a los nuevos paradigmas.
- Incentivar el desarrollo de habilidades de liderazgo que permitan adaptarse a los nuevos desafíos y escenarios, generando redes colaborativas y sinergia en los equipos de trabajo.
- Desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades requeridas para los puestos y áreas de trabajo.

  
Dra. PIA MILANO  
M.C. Directora Mayor  
Categoría Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEI

- Promover la adquisición de conocimientos y habilidades digitales en los distintos niveles y perfiles de la APP.



**METAS:**

- Diseñar y difundir dentro del ciclo educativo, el calendario mensual con las distintas propuestas de capacitación.
- Capacitar a 5000 agentes de la Administración Pública Provincial por año.
- Capacitar agentes de por lo menos 50 áreas y/u organismos tanto provinciales como municipales de la Provincia del Neuquén.
- Incorporar al menos 5 propuestas nuevas de capacitación por año.
- Brindar al menos 3 asistencias técnicas de transferencia metodológica a organismos de la Administración Pública Provincial.
- Llegar con las propuestas de capacitación a al menos el 70% de las localidades donde la Administración Pública Provincial tenga organismos y/o delegaciones.

**INDICADORES:**

- Cantidad de actividades de capacitación dictadas en forma mensual.
- Cantidad de agentes capacitados al año.
- Cantidad de certificaciones emitidas al año.
- Cantidad de áreas y/u organismos participantes en las capacitaciones
- Cantidad de propuestas nuevas de capacitación por año
- Cantidad de Asistencias Técnicas realizadas en el año.
- Cantidad de localidades de las personas que se capacitaron
- Cantidad de aulas virtuales diseñadas

**PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL PARA AGENTES PÚBLICOS**

La educación constituye un factor fundamental en cualquier modelo de gestión pública que persiga la eficiencia, transparencia y calidad. Estos elementos constituyen pilares fundamentales en la modernización del Estado y en la realización de los objetivos gubernamentales para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

En este contexto, desde este programa se impulsa un proceso de formación integral y continua del personal, con propuestas educativas formales de mediano y largo plazo, avanzando en sus trayectorias profesionales incluida la educación obligatoria, en pos de fortalecer la función pública.

El programa en esta nueva etapa, incluye dos niveles educativos:

**Educación Superior para el Sector Público:**

Las propuestas académicas de nivel superior, responden a la necesidad de profesionalizar al personal de la administración pública provincial y/o municipal, contribuyendo una mejora continua en la gestión de gobierno. Mediante convenios con diferentes instituciones educativas se planifican y gestionan propuestas de pregrado y posgrados, en concordancia con una de las metas del Objetivo 4 de la Agenda de Desarrollo Sostenido (ODS).

  
Dra. PIA MILANO  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - M.E.P.



Por otra parte, y considerando las transformaciones educativas impulsadas por los avances tecnológicos, la modalidad virtual se presenta como una oportunidad para mejorar el acceso a la educación superior. Al eliminarse barreras geográficas, temporales, económicas y de acceso, la modalidad se convierte en una forma de educación más inclusiva y accesible satisfaciendo así las demandas e intereses del personal de la administración pública provincial.

**Finalización de estudios secundarios:**

Son propuestas de terminalidad educativa para el personal de la Administración Pública que no finalizó sus estudios obligatorios en los plazos formales, garantizando así el cumplimiento de la Ley Nacional de Educación N° 26.206 y la Ley Provincial N° 2945.

**OBJETIVO GENERAL:**

- Gestionar convenios y/o acuerdos con Universidades u otras instituciones académicas para brindar propuestas de posgrados priorizadas para la función pública.
- Formar a las y los agentes públicos mediante tecnicaturas de nivel superior, en articulación con instituciones educativas, para profesionalizar al personal de la APP y municipal.
- Promover la finalización de los estudios obligatorios del personal de la Administración Pública Provincial, fomentando su permanencia y terminal de los mismos.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Desarrollar e instrumentar una línea de becas de posgrados, para mejorar las capacidades de las y los profesionales de la administración pública que requieran perfeccionamiento y/o actualización en pos de fortalecer las capacidades del Estado.
- Continuar implementando la Tecnicatura Superior en Administración Financiera del Estado en articulación con el CPE.
- Diseñar y/o gestionar otras propuestas pre-grado de nivel superior que generen impacto en la gestión pública.
- Gestionar cupos con instituciones educativas para incrementar la cantidad de agentes públicos con estudios obligatorios completos.
- Realizar el seguimiento a las y los agentes en su trayectoria educativa, acompañando su proceso formativo tendiente a minimizar el porcentaje de deserción.

**METAS:**

- Firmar al menos 3 convenios para posgrado con diferentes Universidades.
- Incorporar anualmente al menos 10 agentes en posgrado, perfeccionamiento y/o actualización en el marco de los convenios y/o acuerdos celebrados.
- Garantizar la apertura de nuevas cohortes de la tecnicatura superior en administración financiera.
- Finalizar las cohortes 2022 y 2023 de la tecnicatura superior en Administración Financiera del Estado, con más del 50 % de egresados.

Dra. PIA MILANO  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEP



- Revalidar el dictamen de aprobación de la TSAFE ante la Comisión Federal de registro y evaluación permanente de las ofertas de educación a distancia.
- Promover alternativas educativas para la finalización de estudios obligatorios.
- Incorporar al menos un 20% agentes públicos que participan de este programa en propuestas de terminalidad educativa obligatoria.

**INDICADORES:**

- Cantidad de convenios y/o acuerdos celebrados/firmados con instituciones académicas y/o educativas.
- Cantidad de agentes públicos inscriptos en estudios superiores.
- Cantidad de agentes públicos que finalizan convenio celebrado.
- Cantidad de agentes públicos que terminan de la tecnicatura superior
- Cantidad de agentes públicos inscriptos para finalizar sus estudios obligatorios (primario/secundario) bajo este programa.
- Cantidad de agentes que finalizan sus estudios obligatorios.

**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA EXTRACURRICULAR**

La formación continua extracurricular corresponde a una formación en un tema específico para la actualización o construcción de nuevos conocimientos, de acuerdo a la propuesta y las pautas establecidas por una institución académica. Estas formaciones solo otorgan una certificación según la normativa vigente, por ello, no integran los niveles educativos formales ni otorgan título habilitante de pregrado, grado o posgrados.

Este programa busca generar y/o gestionar propuestas de diplomaturas de extensión y cursos de formación ejecutiva, compuestos por uno o más cursos, módulos o trayectos formativos, en articulación con Universidades (públicas o privadas) destinadas a la actualización y/o perfeccionamiento en una temática determinada.

**OBJETIVO GENERAL:**

- Gestionar propuestas de formación continua extracurricular para las y los agentes públicos destinado a la construcción de nuevos saberes, revisión de prácticas, actualizaciones y especialización específica necesarias para el fortalecimiento de la gestión de gobierno.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Gestionar convenios con diferentes Universidades destinada a la formación continua a fin de ofrecer oportunidades de aprendizaje al personal y funcionarios de la administración pública provincial.
- Generar propuesta de diplomaturas de extensión en articulación con Universidades y/o instituciones públicas, destinadas a incorporar saberes, buenas prácticas y nuevas miradas en la gestión pública.
- Brindar becas para la formación ejecutiva o diplomaturas en temáticas priorizadas para la función pública.

  
Dra. PIA MILANO  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEP



**METAS:**

- Lograr al menos tres (3) convenios con diferentes Universidades y/o instituciones públicas anualmente.
- Implementar propuestas de diplomaturas de extensión universitarias.
- Lograr al menos cinco (5) becas anualmente para la formación continua extracurricular.

**INDICADORES:**

- Cantidad de convenios firmados.
- Cantidad de becas otorgadas.
- Cantidad de certificaciones otorgadas anualmente por diplomaturas y cursos de formación ejecutivo puestos en marcha.

**PROGRAMA FORTALECIMIENTO PARA FACILITADORES**

Desde este programa se pretende establecer una metodología de trabajo y de transferencia de conocimiento unificada para generar un proceso coherente y articulado con las diferentes áreas y organismos de la administración pública provincial y gobiernos locales, destinado a las y los profesionales que brindarán las propuestas educativas y a la red de representantes de capacitación y formación de cada institución pública.

Asimismo, se encuentra orientado a fortalecer y facilitar el proceso educativo junto a esta Dirección, a partir de dos roles:

**Capacitadores/Docentes:**

Son facilitadores del proceso de aprendizaje a cargo del diseño y/o dictado de cada propuesta educativa.

**Coordinadores:**

Son facilitadores de gestión del proceso educativo dentro de cada organismo y quienes articulan entre su personal y la Dirección Superior de Capacitación y Fortalecimiento de la Función Pública.

**OBJETIVOS GENERAL:**

- Fortalecer la metodología de trabajo y de transferencia de conocimiento unificada, de las acciones que se desarrollan en conjunto, desde una perspectiva sistémica como herramienta de cambio y mejora continua de la gestión pública.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Actualizar el registro interno de capacitadores/docentes e incorporar profesionales de acuerdo a las temáticas priorizadas anualmente.
- Actualizar la Red Institucional de Coordinadores de las diferentes áreas de la administración pública provincial y municipal.

Dra. PIA MILANO  
AC Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEPI



- Establecer pautas y procedimientos actualizados para las y los coordinadores institucionales de capacitación y formación en el desarrollo de actividades en conjunto.
- Actualizar anualmente instructivos y lineamientos para el desempeño de capacitadores/docentes.
- Brindar capacitaciones obligatorias para las y los capacitadores/docentes, en el rol de facilitadores del proceso del aprendizaje en la modalidad presencial y virtual, que aporte el enfoque teórico y metodológico, a partir de abordar las particularidades del adulto en su capacitación y formación laboral.
- Capacitar a las y los Coordinadores Institucionales en su rol de facilitadores de gestión, que incluya metodología en relación al relevamiento de las necesidades de sus organismos, a la puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las acciones educativas implementadas.

**METAS:**

- Dictar a menos 3 cursos al año destinados a facilitadores para los distintos roles.
- Implementar al menos 4 encuentros con las y los coordinadores anualmente para ajustar el proceso de capacitación y formación de los organismos.
- Implementar al menos 1 reunión mensual con las y los capacitadores/docentes para identificar mejoras del proceso educativo.

**INDICADORES:**

- Cantidad de cursos dictados para facilitadores.
- Cantidad de facilitadores capacitados en sus diferentes roles.
- Cantidad de reuniones realizadas.

**PROGRAMA DE ASISTENCIA A LOS GOBIERNOS LOCALES**

Desde este programa se asiste a los gobiernos locales con propuestas educativas diseñadas y/o gestionadas desde la Dirección Superior, para contribuir al desarrollo de las competencias del personal municipal en su función pública.

**OBJETIVOS GENERAL:**

- Asistir a los municipios con propuestas de capacitación y formación para el desarrollo de competencias de su personal.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Incorporar al personal municipal en aquellas propuestas de capacitación y formación que, en virtud del perfil destinatario, tengan alcance a los gobiernos locales.
- Gestionar propuestas del Plan Federal de Capacitación y Formación que lleva adelante el COFEFUP junto a INAP, para gobiernos locales.
- Difundir las diferentes propuestas educativas con alcance municipal, tanto propias como del Plan Federal, para el personal de municipios y comisiones de

Pia MILANO  
Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEPI



**METAS:**

- Capacitar al menos 20 municipios por año en alguna de las temáticas propuestas.
- Capacitar alrededor de 600 agentes municipales por año.

**INDICADORES:**

- Cantidad de agentes por capacitados por año.
- Cantidad de agentes participantes de propuestas formativas.
- Cantidad de capacitaciones difundidas al año.
- Número de municipios participantes en las propuestas educativas.

**PROGRAMA DE TRANSFERENCIA METODOLÓGICA A INSTITUCIONES PÚBLICAS**

La Dirección Superior de Capacitación y Fortalecimiento de la Función Pública tiene entre sus prioridades contribuir al fortalecimiento de las capacidades del Estado. En este marco, a partir de los avances del área, ordenamiento y sistematización de procedimientos y procesos internos, se pretende modelizar la experiencia y las lecciones aprendidas para compartir el conocimiento a otras áreas de la administración pública provincial y municipios, que deben desarrollar o consolidar sus propias áreas de capacitación.

La metodología empleada en esta Dirección orientada a la gestión del conocimiento, se basa en la colaboración y el intercambio de saberes, permite desarrollar una estrategia de trabajo ajustable a cada institución donde se aplica.

Cabe destacar que dicha metodología fue diseñada y revisada de manera continúa acompañando el crecimiento del área. Desde 2020 a 2023, se logró la consolidación de la modalidad virtual tanto para capacitación como formación, ya que se diseñó e implementó una carrera de nivel superior para la profesionalización de las y los agentes públicos.

**Objetivo general**

- Poner a disposición la metodología de la Dirección Superior para contribuir al desarrollo y/o consolidación de las áreas de capacitación en instituciones públicas provinciales y/o municipales a fin de fortalecer sus capacidades estatales.

**Objetivos específicos**

- Modelizar el proceso de transferencia metodológica basado en el trabajo colaborativo y la sistematización de las buenas prácticas y lecciones aprendidas
- Elaborar el manual de la transferencia metodológica para áreas provinciales y municipios.
- Contribuir mediante asistencia técnica y acompañamiento a la creación y consolidación de las áreas de capacitación y formación

- Documentar las transferencias metodológicas y que sirvan para la revisión y mejoramiento de los procesos internos de mejora continua



### **Metas**

- Diseñar al menos un instrumento, tutorial o guía anualmente para cada etapa de la asistencia técnica que integren el manual de transferencia metodológica
- Diseñar al menos 3 procesos de transferencia metodológica en un plazo de 6 meses que promuevan y aceleren la consolidación de un área de capacitación.
- Gestionar al menos tres convenios de transferencias metodológicas anualmente.
- Recopilar semestralmente los resultados de las experiencias de las transferencias metodológicas para el proceso de mejora continua.

### **Indicadores**

- Cantidad de instrumentos, tutoriales o guías elaborados por año
- Cantidad de procesos de transferencia metodológica diseñados
- Cantidad de convenios firmados
- Cantidad de experiencias sistematizadas.

## **PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN APLICADA A LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Desde este programa se promueven líneas de estudio e investigación que aporten información, datos y saberes para el fortalecimiento de las capacidades estatales en el marco de la gestión integral del conocimiento. Tanto, en el impacto de las capacitaciones y formaciones actuales como las futuras teniendo en cuenta el proceso disruptivo del avance tecnológico en los procesos de innovación que se llevan adelante en las administraciones públicas, a fin de anticipar y adaptar al personal a los nuevos contextos laborales.

Dentro de este programa se abordarán tres líneas de investigación:

### **Capacitación:**

Esta línea de investigación abordará principalmente cómo impactan en los desempeños laborales y los rendimientos organizacionales las distintas capacitaciones dictadas, para reflexionar y analizar aspectos que contribuyan a mejorar las propuestas educativas y fortalecer las organizaciones para dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

### **Formación:**

Esta línea de investigación estará enfocada a identificar intervenciones, contribuciones o mejoras aplicadas a la función pública a partir de nuevos saberes construidos, en la profesionalización del personal, teniendo en cuenta las diferentes propuestas formativas desarrolladas del área.

### **Gestión Pública Futura (4.0)**

  
Dra. PIA MILANO  
C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR HH - MEPI

## DISPOSICIÓN Nro. 016/25.-

Esta línea de investigación será de reflexión, análisis actual y diseño de escenarios posibles del futuro de la administración pública a partir de la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público para acompañar con propuestas educativas en el proceso de modernización del Estado. Teniendo en cuenta, la automatización de procesos e inteligencia artificial, robótica y las tecnologías asociadas.

### **OBJETIVOS GENERAL:**

- Diseñar e implementar líneas de investigación que contribuyan a la gestión del conocimiento presente y futuro en las organizaciones públicas para fortalecer las capacidades estatales.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Conformar un equipo de trabajo junto a investigadores para la puesta en marcha del programa.
- Diseñar metodologías e instrumentos para desarrollar las distintas líneas de investigación.
- Establecer convenios de colaboración con otras instituciones abocas a la investigación en temas inherentes a la administración pública.
- Implementar propuestas de investigación y publicar los trabajos realizados.

### **METAS:**

- Conformar el equipo de investigadores.
- Lograr metodología de trabajo construida.
- Implementar al menos 2 propuestas de investigación por año.

### **INDICADORES:**

- Cantidad de investigadores
- Cantidad de propuestas de investigación
- Cantidad de áreas de gobiernos que participaron del proceso de investigación.

  
DIANA PÍA MILANO  
A/C Directora Mayor  
Dirección Superior de Asuntos Legales  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH. - MEPI

