



CENPLA **SINAMOS**

**PLANTEAMIENTO
DEL
CENPLA**

SOBRE:

la capacitación en el SINAMOS

DOCUMENTO DE TRABAJO

Agosto 1974.

S
066

LIMA-PERU



1.- INTRODUCCION

Si bien es cierto que tanto el Decreto-Ley N°18896, como el 19352 asignan como objetivo primordial ("a") del SINAMOS "la capacitación, orientación y organización de la población nacional", sin embargo, el Sistema no es el único organismo de la Administración Pública responsable de capacitar a la población, sino que son muchos los Sectores que tienen tareas específicas de capacitación.

Observando la realidad, es suficiente un vistazo para constatar que son varios los Sectores que se interfieren ~~-aún~~ compiten y rivalizan- entre sí en tareas de capacitación, con la consiguiente pérdida de recursos humanos y materiales.

De allí que se hace necesario y urgente ubicar y precisar, dentro del contexto total de la acción capacitadora del Proceso, el TIPO DE CAPACITACION que le es propio al SINAMOS, así como definir la relación que debe tener con los otros Sectores, ~~en~~ especial con los de la Producción. Asimismo, conviene delimitar el ámbito de acción de los actuales Organismos Capacitadores del Sistema (Dirección de Capacitación, CENTRO y CENPIA) a fin de que no sólo eviten mutua interferencia y trabajen coordinadamente, sino fundamentalmente en función de sentar las bases para una futura "DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION".

Es con este interés que el Equipo del CENPIA hemos elaborado el presente DOCUMENTO DE ESTUDIO; en él partimos de un análisis de los lineamientos y alcances de la capacitación en el Proceso Revolucionario; luego se precisa la naturaleza específica de la capacitación del SINAMOS como organismo de capacitación y organización política de la Revolución Peruana; finalmente pretendemos definir las relaciones del Sistema con los otros Sectores en lo que a capacitación concierne.

//.....

2.- LINEAMIENTOS Y ALCANCES DE LA CAPACITACION

2.1.- CONCEPTUALIZACION TRADICIONAL

Tradicionalmente, la capacitación se la considera como el conjunto de acciones que permiten el desarrollo de capacidades y destrezas que hacen apta a una persona para cumplir determinadas tareas o roles dentro de la sociedad.

Esta es una concepción que busca una buena y eficaz adecuación social de las personas al Sistema Socio-Económico existente, sin ofrecer la posibilidad de juzgarlo, y menos aún cuestionarlo.

De allí que la capacitación tradicional o conservadora, cuando se orienta a la producción se preocupa exclusivamente de los aspectos técnicos y hace abstracción -- del tipo de organización social a cuyo servicio está la capacitación técnica; debido a esta abstracción es que se declara apolítica.

Este tipo de capacitación es rechazada por el Proceso Revolucionario, y es sustituida por una nueva conceptualización; esto es, concebida como una acción de transformación social.

2.2.- LA CAPACITACION COMO UNA ACCION DE TRANSFORMACION SOCIAL

Desde el punto de vista revolucionario y humanista, la capacitación es un proceso que permite el desarrollo de las potencialidades del hombre como agente de transformación de la naturaleza y como sujeto de una permanente creación social.

//.....

Esto quiere decir que el hombre ~~se~~ realiza a sí mismo en tanto y en cuanto es constructor del mundo en que vive y lo pone al servicio de la comunidad. Dentro de esta perspectiva, la capacitación debe permitir que el hombre se descubra como miembro de la Sociedad y como Agente de su transformación mediante su acción social.

Por lo tanto, debe ayudar al hombre para que partiendo de su experiencia y de la práctica:

- a) Perciba la estructura y el ordenamiento sociales como fruto de la acción de los hombres.
- b) Juzgue este ordenamiento, para determinar si responde a intereses individuales, de grupo, o a los intereses de las mayorías nacionales.
- c) Se comprometa a una acción colectiva para lograr un ordenamiento y una estructura social justa.

De esto se deduce que toda acción de Capacitación tiene una DIMENSION POLITICA, puesto que es mediante la acción y la decisión política que se orienta o determina un cambio social.

Esto significa que uno de los aspectos fundamentales de la capacitación se orienta a organizar a la población en organizaciones de base debidamente estructuradas. Es decir, debe crear en la población la capacidad de organización y los hábitos necesarios para que las organizaciones populares que surjan sean expresión de la voluntad de las bases, y al mismo tiempo la capacidad y madurez de juicio político para que esa voluntad exprese, no intereses inmediatos o de grupo, sino los intereses reales de las mayorías, los que se alcanzan a mediano o largo plazo como consecuencia de las transformaciones que modifican las estructuras económicas y sociales del país.

La capacitación, orientada a lograr un compromiso social y político, tiende a modificar profundamente las actitudes y comportamientos personales en base a una ETICA DE SOLIDARIDAD que debe caracterizar al HOMBRE NUEVO.

2.3.- POBLACION A LA QUE ALCANZA LA CAPACITACION

El proceso de capacitación alcanza a todas las generaciones que componen la totalidad poblacional; sin embargo para una mejor sistematización vamos a dividirla en dos grandes grupos: uno conformado por las nuevas generaciones que aún no ingresan a la producción, y otro integrado por la población trabajadora.

- a) La capacitación de las nuevas generaciones, busca desarrollar en ellas una conciencia crítica y creadora, necesaria para la construcción continua de una sociedad nueva y original.

Esta capacitación, está fundamentalmente a cargo del SECTOR EDUCACION y debe realizarse de acuerdo con los lineamientos de la REFORMA DE LA EDUCACION.

- b) La capacitación de la población trabajadora, debe tener tres vertientes:
 - i) TECNICA, destinada a una adecuada inserción en el aparato productivo y orientada al desarrollo nacional. Esta capacitación está a cargo de los distintos SECTORES DE LA PRODUCCION en coordinación con el Sector Educación.
 - ii) GERENCIAL, orientada a la gestión por parte de los trabajadores de las Empresas donde desarrollan su actividad. Esta capacitación es responsabilidad -

//...

de los Sectores en coordinación con el Ministerio de Educación. Temporalmente, dada la prioridad de esta tarea, el SINAMOS puede asumir la responsabilidad de esta línea de capacitación.

iii) ESPECIFICAMENTE POLITICA, orientada a la organización de la POBLACION a fin de que asuma como propio el Proceso Revolucionario, y se constituya en SUJETO del poder político de la NUEVA SOCIEDAD DE PARTICIPACION PLENA que postula el PROCESO REVOLUCIONARIO. Esta Capacitación es responsabilidad del SINAMOS en coordinación con los otros Sectores de la Administración Pública.

3.- SINAMOS: ORGANISMO DE CAPACITACION-ORGANIZACION POLITICA DE LA REVOLUCION PERUANA

Dado por sentado que toda capacitación encierra en sí una dimensión política, una revolución exige una capacitación específicamente política de la población nacional; la que ha sido encomendada por ley al Sistema.

En consecuencia, la capacitación del SINAMOS se enmarca dentro del Proceso Revolucionario y específicamente dentro de las funciones señaladas al Sistema.

OBJETIVO CENTRAL del Proceso Revolucionario es CONVERTIR AL HOMBRE PERUANO EN AGENTE DE SU PROPIO DESTINO, para lo cual el proceso ha de superar la marginación de las mayorías nacionales en la toma de decisiones que afectan su propia vida y la vida de la sociedad en general.

LA SUPERACION DE LA MARGINACION se logra mediante:

a) EL conjunto de TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES iniciadas por el

Gobierno Revolucionario con el fin de modificar las relaciones económicas y sociales de tipo capitalista que originan la marginación.

- b) LA MOVILIZACION DE LA POBLACION para que en forma organizada constituya una fuerza que garantice la consolidación, profundización y avance de la Revolución y participe en la construcción de una Nueva Sociedad cuyo modelo es la Democracia Social de Participación Plena.

El apoyo a la movilización autónoma de la población es tarea propia del SINAMOS; por lo tanto, la capacitación que brinde el Sistema estará directamente orientada a promover la movilización y la organización popular.

Siendo el PROCESO PERUANO esencialmente HUMANISTA, la capacitación que promueve el SINAMOS ha de orientarse a la creación de un Hombre Nuevo cuyas características fundamentales deben ser las siguientes:

Consciente, esto es, capaz de comprender la realidad en la cual vive, y las relaciones tanto económicas como sociales que se dan en ella; así como juzgar su validez y determinar sus causas.

Comprometido, es decir, sentirse responsable de modificar la situación de injusticia y las causas estructurales que la determinan, así como de asumir el papel que le corresponde en la vida social.

Solidario, esto es, capaz de orientar su acción no en forma aislada y en función de intereses individuales o de grupo, sino en el marco de la organización popular y en vista de los intereses de las mayorías sociales.

//.....

Políticamente maduro, es decir, en condiciones de comprender - que las transformaciones estructurales suponen la afectación - de los intereses de los grupos de poder y suscitan reacciones contrarrevolucionarias a las cuales hay que enfrentar con lucidez y realismo político, fijándose metas adecuadas a la coyuntura política; es decir, en correlación con las fuerzas existentes.

LA CAPACITACION EN EL SINAMOS ES PUES FUNDAMENTALMENTE UNA CAPACITACION POLITICA ORIENTADA A LA MOVILIZACION Y ORGANIZACION DE LA POBLACION con el fin de constituir a los sectores populares en sujeto del poder político dentro de la Nueva Sociedad que busca crear la Revolución.

Es necesario anotar que la capacitación política no se da a través de sólo una transmisión de conocimientos, sino FUNDAMENTALMENTE en la práctica cotidiana; y es indisoluble del proceso de organización de la población, que debe servirle de sustento.

En consecuencia, LA CAPACITACION EN EL SISTEMA DEBE CONducir:

- i) A UNA COMPRESION DEL PROCESO REVOLUCIONARIO, COMO UN PROCESO ABIERTO E INDEPENDIENTE EN SU TEORIA Y PRAXIS, QUE POSTULA UNA SOCIEDAD DE PARTICIPACION PLENA DE CARACTER NO CAPITALISTA Y NO COMUNISTA.
- ii) A UN COMPROMISO CON EL PROCESO, QUE SE TRADUZCA EN ORGANIZAR LA POBLACION A FIN DE LOGRAR LA CONSOLIDACION, PROFUNDIZACION Y AVANCE DE LA REVOLUCION PERUANA.

De lo expuesto y teniendo en cuenta los objetivos que los Decretos-Leyes 18896 y 19352 señalan al SINAMOS, se deduce

//.....

que éste es el organismo de capacitación y organización política de la Revolución Peruana.

Por lo tanto, en sus diversos niveles (Nacional, Regional y Zonal) debe responder a la necesidad de apoyar la movilización de los Sectores populares; y la acción del SINAMOS ha de ser necesariamente una acción de capacitación política y de apoyo a la organización de la población.

En consecuencia, ninguna Unidad Operativa del SINAMOS - deja de ser capacitadora, ni tampoco tiene la exclusividad de la capacitación, como tampoco puede pensarse en Unidades de Capacitación aisladas del cuadro de acción de las otras Unidades del Sistema; puesto que la acción de capacitar políticamente a la población y la de organizarla, forman parte de un único proceso: EL DE CAPACITACION-ORGANIZACION. En consecuencia la capacitación que le es propia al SINAMOS es un proceso que se inicia en las tareas de organización de la población de base y se orienta a la constitución de organizaciones de segundo y tercer grado que estructuren una nueva sociedad.

Conviene tener muy presente que la capacitación es una acción permanente, que debe tener en cuenta la coyuntura política, pero no puede estar limitada por ella.

3.2.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVO-FUNCIONAL DE LA CAPACITACION

Dando por sentado que todo SINAMOS es una entidad capacitadora, cabe anotar que esta tarea genérica del Sistema, es una capacitación informal y asistemática.

Pero, el proceso científico del conocimiento -dentro del cual hay que concebir la capacitación política- y un trabajo sistemático y eficaz EXIGEN y no sólo justificar

la existencia de UNIDADES CAPACITADORAS ESPECIALIZADAS, - que se responsabilicen de la CAPACITACION FORMAL O REGULAR Y SISTEMATICA que le es propia al SINAMOS.

En la actualidad TRES son los Organismos sobre los cuales recae la responsabilidad directa de la CAPACITACION FORMAL O REGULAR en el Sistema:

- a) LA DIRECCION DE CAPACITACION DE LA ONAMS
- b) EL CENTRO NACIONAL DE PROMOCION LABORAL
- c) EL CENTRO DE ESTUDIOS DE LA PARTICIPACION

De estos Organismos, el primero en existir ha sido - la Dirección de Capacitación, como una dependencia de la Dirección General de Apoyo Externo; lo que en muchos ca-
sos le restó posibilidades de acción.

Es por esto que, respondiendo a exigencias de la ca-
pacitación especializada, surgieron el CENTRO NACIONAL -
DE PROMOCION LABORAL (CENPLA), destinado a la formación-
de Cuadros de Capacitadores de las Organizaciones Labora-
les tanto rurales como urbanas; el CENTRO DE ESTUDIOS DE
LA PARTICIPACION, orientado a la investigación y estudios
sobre problemas relativos a la participación popular.

Llega así, el Sistema a contar con tres organismos--
responsables de la capacitación política, tanto básica -
como especializada, cada una con ámbitos de acción defi-
nidos: La Dirección de Capacitación para el personal de
SINAMOS y de la Administración Pública; el CENPLA para
las organizaciones laborales rurales y urbanas, y el CEN-
TRO coyunturalmente para la capacitación técnico empresa-
rial y fundamentalmente dedicado a estudios e investiga-

//.....

ciones sobre el proceso de capacitación-organización de la población nacional.

Como correspondientes a la Dirección de Capacitación ONAMS, a nivel Regional y Zonal existe unidades de capacitación con un amplio ámbito de responsabilidad capacitadora.

3.2.1. JUSTIFICACION DE UNA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION

No se trata aquí de demostrar la necesidad que tiene el Sistema de contar con ORGANISMOS ESPECIALIZADOS responsables de la CAPACITACION FORMAL Y SISTEMATICA, puesto que esto debe haber quedado justificado en los párrafos anteriores; sino lo que aquí se pretende es hacer ver la necesidad de contar con un solo organismos capacitador : "LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION"; la que supere y englobe a las tres unidades de capacitación actualmente-existentes.

A pesar de estar delimitados los campos de acción de estas tres unidades, sin embargo de hecho se presentó casos en los que una unidad incursionó en el ámbito de otra, con lo que se producía duplicidad de acción y por lo tanto pérdida de eficacia y desperdicio de medios económicos y humanos.

De hecho estaban desarticuladas entre sí, lo cual limitaba "la posibilidad de tener una visión de conjunto en cuanto a objetivos, alcances, finalidades, medios y metodologías propias de las diferentes acciones de capacitación".

En vista de esta realidad, mediante Directiva SIMAMOS N° 020 de 10 de Julio de 1973 se crea la COMISION NA

CIONAL DE CAPACITACION, a fin de que estén bajo una sola Dirección.

Sin embargo esta medida no ha sido suficiente para obtener los objetivos previstos, puesto que las disfuncionalidades existentes antes de la Comisión Nacional de Capacitación, continúan después de ella. Una, no la única, de las causas de esta anomalía parece radicar en el hecho que ninguno de los dos Presidentes que hasta ahora tiene la Comisión ha podido dedicarse a tiempo completo a esta tarea.

Por esta razón, a la que hay que añadir la dispersión de la tarea capacitadora se ha agravado por el hecho que en muchos casos las áreas y otras unidades han llevado a cabo directamente la capacitación de su personal y aún de las organizaciones poblacionales, pero fundamentalmente porque el carácter científico y sistemático de la capacitación así lo exige, se hace necesario CENTRALIZAR la orientación de todo el proceso de capacitación en el Sistema a NIVEL DE UNA SOLA UNIDAD, dependiente directamente de la Alta Dirección, CON RANGO DE DIRECCION GENERAL; hecho que le permitirá tener la autonomía del caso y la capacidad de coordinar su acción con las demás Direcciones Generales.

Conviene dejar plenamente esclarecido que la fundamentación de la necesidad de crear una Dirección General de Capacitación, no se la debe buscar únicamente en el hecho circunstancial de la presencia de casos frecuentes o no de descoordinación entre los actuales Organismos Capacitadores, sino FUNDAMENTALMENTE, en la exigencia que tiene la CAPACITACION POLITICA DE SER REALIZADA por un ORGANISMO UNICO, CENTRAL Y ESPECIALIZADO.

//.....

Puesto que la capacitación política supone la transmisión de la ideología del Proceso Revolucionario; esta transmisión debe ser técnicamente eficaz, para lo cual se exige una línea unificadora en su realización, lo que no puede conseguirse, sino mediante la existencia de un Organismo UNICO, centralizador y orientador.

Esta Dirección General de Capacitación ha de organizarse a base de la Dirección de Capacitación, el CENPLA y la División de Capacitación del CENTRO.

EL CENTRO, en consecuencia, no será responsable de la realización de cursos, sino, como entidad autónoma en sus otras líneas de acción, estará dedicado a la importantísima tarea de la realización de estudios e investigación referidos al avance del proceso de capacitación-organización popular y de la acción del SINAMOS en general, así como a la de los otros Sectores de la Administración Pública. Asimismo, debe producir publicaciones de alto nivel, referidos a los aspectos mencionados.

De crearse la Dirección General de Capacitación, se conseguirá, además, una mejor racionalización de los actuales recursos humanos y económicos existentes.

3.2.2.- OBJETIVOS DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION

Son objetivos de la Dirección General de Capacitación:

- A.- Procurar, tanto en la población de base como en el personal de la Administración Pública en general y del SINAMOS en especial, una comprensión del Proceso Revolucionario, como un proceso abierto, independiente en su teoría y praxis, que postula una Sociedad de parti

//.....

capitación plena de carácter no capitalista y no comunista.

- B.- Procurar un compromiso militante con el Proceso, que se traduzca en organizar la población a fin de lograr la consolidación, profundización y avance de la Revolución Peruana.
- C.- Colaborar en la formación de cuadros técnico-administrativos para el eficiente funcionamiento de las nuevas organizaciones económicas creadas por la Revolución.

3.2.3.- FUNCIONES DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION

Son funciones de la Dirección General de Capacitación:

- A.- ORIENTAR LAS ACCIONES DE CAPACITACION DEL SISTEMA, en íntima relación con la política del Gobierno Revolucionario y respondiendo a la coyuntura política que vive el país.
- B.- APOYAR LAS ACCIONES DE CAPACITACION INFORMAL DEL SINAMOS, a través de publicaciones de índole político y el concurso de personal especializado que coadyuve en las mismas.
- C.- ASUMIR -a nivel nacional- LA CAPACITACION REGULAR O FORMAL, es decir la realización de cursos, ciclos de conferencia, seminarios y reuniones de evaluación, que se plantean como momentos del proceso de capacitación-organización, TENDIENTES A PROFUNDIZAR ASPECTOS ESPECIFICOS en la capacitación política, o a EVALUAR EL AVANCE de dicho proceso.

//.....

- D.- BRINDAR ESQUEMAS Y MATERIAL METODOLOGICOS que permitan una continua adecuación del trabajo del personal del SINAMOS a las cambiantes necesidades de la población.
- E.- PRODUCIR MATERIAL DOCUMENTAL y demás publicaciones de carácter ideopolítico, metodológico, y técnico empresarial.
- F.- PROGRAMAR, a nivel nacional, las acciones de capacitación del Sistema.
- G.- EVALUAR las acciones de capacitación realizadas a nivel nacional, regional y zonal.

Tanto a nivel REGIONAL como ZONAL las tareas de capacitación deben ser asumidas por las Unidades Regionales de Capacitación para lo cual deben contar con equipos suficientes y capaces para desplazarse por las distintas zonales de la Región.

3.2.4.- ORGANIZACION DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION

A.- ORGANO DE GOBIERNO Y ASESORAMIENTO

- Dirección General
- Comité de Coordinación

B.- ORGANOS DE LINEA

- Centro Nacional de Capacitación Política de la Administración Pública.
- Centro Nacional de Promoción Laboral.

//.....

C.- ORGANOS DE APOYO

- Oficina de Producción
- Oficina de Administración

3.2.5.- FUNCIONES DEL CENTRO NACIONAL DE CAPACITACION POLITICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

Corresponde a esta Unidad de la Dirección General de - Capacitación:

- A.- La capacitación ideopolítica del personal del SINAMOS, en especial de los promotores de base, con el fin de crear en él actitudes de participación, y permitirle realizar adecuada y eficazmente las funciones de promoción de organizaciones populares.
- B.- Procurar la capacitación técnico-especializada del personal del SINAMOS.
- C.- La realización de cursos, ciclos de charlas, seminarios, etc., para el personal del Sistema.
- D.- La producción de material de análisis político y de lectura especializada, así como de técnicas metodológicas.
- E.- Apoyar con personal especializado los eventos que las Unidades Regionales de Capacitación realicen para el personal del SINAMOS.
- F.- En coordinación con el INAP y las Unidades de Capacitación de los diversos Sectores, la capacitación política de los servidores de la Administración Pública

//.....

blica, procurando formar en ella cuadros de organi-
zación popular.

3.2.6.- FUNCIONES DEL CENTRO NACIONAL DE PROMOCION LABORAL

Corresponde al CENPLA:

- A.- La capacitación formal ideopolítica y técnico-orga
nizativa de los trabajadores rurales y urbanos, en
función de las tareas de organización popular que
lleven a cabo las diversas áreas del Sistema.
- B.- ~~La~~ capacitación técnico-administrativa para los
cuadros medios de las nuevas organizaciones econó-
micas creadas por la Revolución.
- C.- En coordinación con las áreas de organizaciones de
la ONAMS, la orientación de las acciones de capaci-
tación de la población de base.
- D.- La realización de cursos y ciclos de charlas y con-
ferencias para cuadros de base que emerjan de las
organizaciones populares.
- E.- La producción y/o adaptación de material documen-
tal de apoyo a las acciones de capacitación-organi-
zación de la población que realicen las distintas
Unidades del Sistema.

3.2.7.- COORDINACION DE LA CAPACITACION CON LAS TAREAS DE LAS OTRAS UNIDADES DEL SISTEMA

Dado que la capacitación-organización son momentos
de un solo proceso, la capacitación está en función de
las tareas de organización popular que realicen y pro

gramen las diversas Unidades del Sistema. En consecuencia, la Dirección General de Capacitación NO PUEDE programar y realizar su tarea capacitadora ~~independientemente~~ de los programado por las Unidades del Sistema; sino que necesita conocer previamente los programas que para cada bienio tengan estas Unidades, a fin de en función de ellas programar sus propias acciones de capacitación.

De allí que es necesario prever mecanismos de coordinación que, sin perder autonomía, le permitan a la Dirección General de Capacitación funcionalizar su acción en relación directa a las tareas de organización popular que realicen las distintas Unidades del Sistema.

A.- A NIVEL DE PROGRAMACION GENERAL

EL COMITE DE COORDINACION, integrado por el Director General de Capacitación, que los preside, los Directores Generales de Organizaciones, y los Directores de los dos Organos de Línea de la Dirección General de Capacitación, es el órgano responsable de fijar las grandes líneas -- del programa bienal de capacitación en el Sistema.

B.- A NIVEL EJECUCION

Cada uno de los Directores de los dos órganos de línea de la Dirección General de Capacitación, formarán en cada caso "COMITES DE TRABAJO" con un funcionario que tenga capacidad de decisión del Area en que se va a realizar las

//....

acciones de capacitación; esto permitirá hacer los reajustes que la coyuntura pueda exigir.

4.- RELACION CON LOS OTROS SECTORES

El Director General de Capacitación es el responsable de los enlaces a alto nivel con los Sectores de la Administración Pública, en lo que a capacitación se refiere, y es el delegado del Sistema ante el INAP.

4.1.- CAPACITACION DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

Para la capacitación del personal de la Administración Pública, el Director del Centro Nacional de Capacitación Política de la Administración Pública, ha de coordinar con el INAP, así como con las unidades de capacitación del Sector en que se lleve a cabo la acción capacitadora.

4.2.- CAPACITACION DE LA POBLACION DE BASE

Si la capacitación se lleva a cabo en organizaciones que están comprendidas en el ámbito de acción de otros Sectores, hay necesidad de coordinar con las unidades de capacitación -si las tuvieran- de estos Sectores; ejemplo : CCENCIRA, OCLA, etc., el responsable de esta coordinación debe ser el Director del CENPIA.

=====

DIRECCION
GENERAL

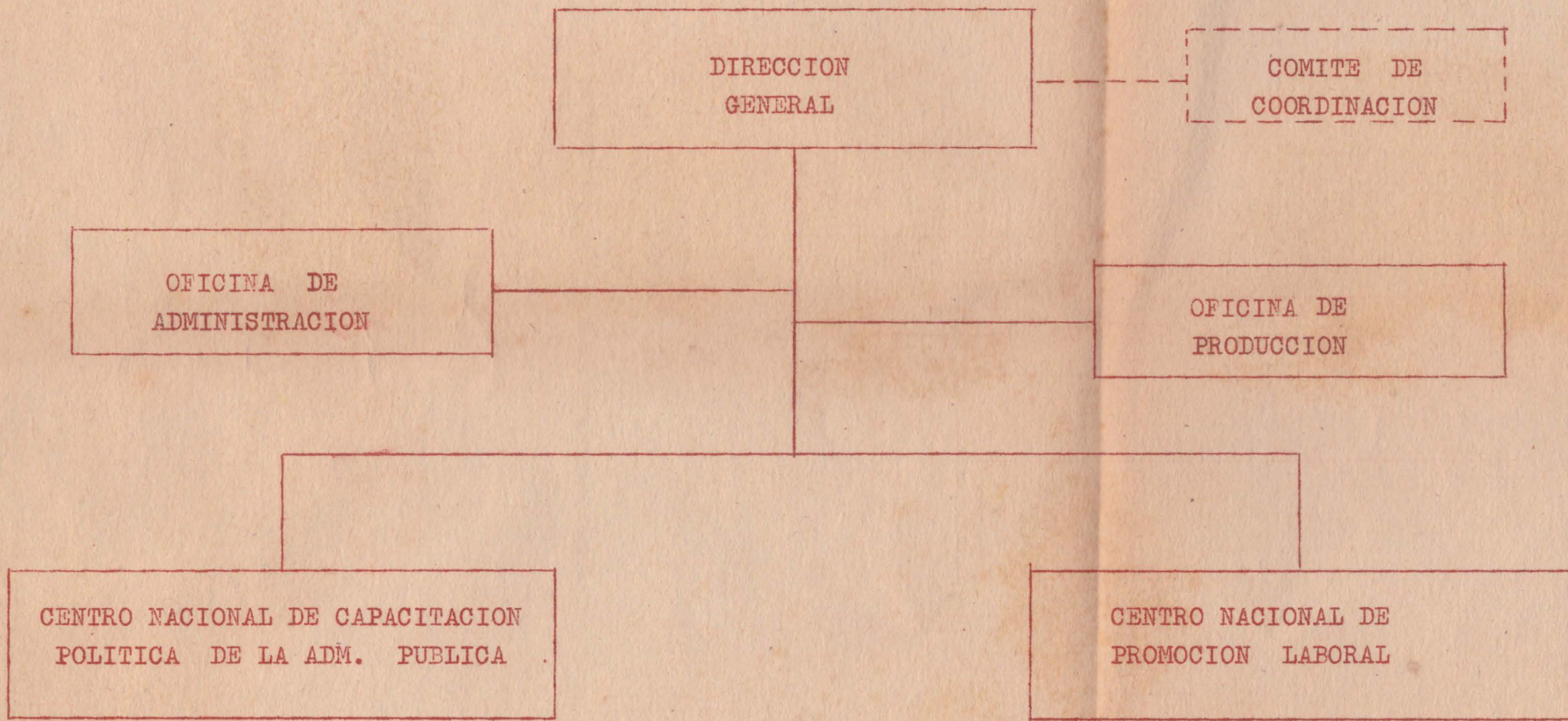
COMITE DE
COORDINACION

OFICINA DE
ADMINISTRACION

OFICINA DE
PRODUCCION

CENTRO NACIONAL DE CAPACITACION
POLITICA DE LA ADM. PUBLICA

CENTRO NACIONAL DE
PROMOCION LABORAL



centro nacional de promoción laboral

OFICINA DE PRODUCCION

UNMSM-CEDOC

CENTRO DE DOCUMENTACION	
CEDEP	
Fecha	04 MAR. 1993
ISIS N°	Base