

# Organización

## Capacitación de organizaciones de base



**Presidente de la Nación** > Dr. Néstor Carlos Kirchner

**Presidenta honoraria del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales** > Dra. Alicia Margarita Kirchner

**Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales** > C.P.N. Carlos Daniel Castagneto

**Coordinadora técnica del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales** > Dra. Matilde Morales

**Responsable del Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad** > Prof. Elizabeth Iñiguez

La presente publicación se realiza sobre la base del Paquete Audiovisual Didáctico elaborado por el **CENOC** en 1999. Los autores y las autoras de los contenidos teóricos de aquella primera edición fueron:

**Entidades Autoras de Contenidos Teóricos:**

**N° 1 • Organización** > SEAP > Gabriela Rotonda

**N° 2 • Planificación** > SEHAS > Lic. G. Maiztegui, Lic. J. Scabuzo, Lic. A. Vieytes

**N° 3 • Comunicación** > CECOPAL > Lic. Judith Gerbaldo

**N° 4 • Administración** > SERVIPROH > Lic. Eduardo Ortega

**N° 5 • Gestión** > MUTUAL MUGICA > Lic. Mónica Brizuela

**Coordinación de Contenidos** > Fundación IDEAS > Lic. Patricia Acevedo

**Diseño y Producción de Tecnología Educativa (PAD) y Coordinación pedagógica** > Lic. Elizabeth Vidal > Lic. Elisa Cragnolino > UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

**Redactores** > Lic. María Inés Loyola > Lic. Roberto Von Sprecher

Esta segunda edición ha sido realizada por > **INCLUIR Asociación Civil**



**INCLUIR**

Instituto para la Inclusión Social  
y el Desarrollo Humano  
Asociación Civil

**Los responsables de la misma han sido:**

**Adecuación de contenidos y validación de materiales**

> Lic. Betina Presman

**Coordinación pedagógica**

> Dra. Ana Inés Heras

**Diseño de comunicación educativa y coordinación editorial**

> Com. Soc. David Burin

**Diseño y diagramación de tapas e interiores**

> Dis. Gráfica Luciana Morteo

**Ilustraciones**

> Gustavo Damiani

Argentina, abril 2007

# Organización



## Capacitación organizaciones de base



CONSEJO NACIONAL de COORDINACIÓN de  
**POLÍTICAS SOCIALES**  
PRESIDENCIA de la NACIÓN



CENTRO NACIONAL  
DE ORGANIZACIONES  
DE LA COMUNIDAD



CUADERNO  
DE TRABAJO



# Presentación

Estos cuadernos de trabajo integran el Paquete Audiovisual Didáctico destinado a los miembros de las Organizaciones de Base y grupos comunitarios.

El objetivo de éste material es desarrollar las capacidades y habilidades relativas a la gestión institucional, para que las Organizaciones Comunitarias puedan mejorar su funcionamiento y cumplir sus objetivos.

Esperamos que esta propuesta sea de utilidad para todas aquellas personas que creen en la Organización social y en la Participación comunitaria como herramientas imprescindibles para encontrar alternativas de solución a los problemas y necesidades de nuestras comunidades.

**CENOC**

# ORGANIZACIÓN N° 1

**¿De qué nos vamos a ocupar en este cuaderno de trabajo?**

**¿Para qué les puede servir?**

En este cuadernillo vamos a tratar de contestar las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Qué es una organización?
- ▶ ¿Qué es el contexto de una organización?
- ▶ ¿Qué es la estructura de una organización?

CON ESTAS RESPUESTAS USTEDES PODRÁN EVALUAR:

- SI SU GRUPO PUEDE CONSIDERARSE UNA ORGANIZACIÓN.
- SI HAY COSAS QUE PASAN EN EL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN QUE PODRIAN APROVECHAR MEJOR (POR EJEMPLO, RELACIONARSE CON OTRAS ORGANIZACIONES SIMILARES O CERCANAS) Y
- SI PODRIAN MEJORAR LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN PARA CUMPLIR MEJOR LOS OBJETIVOS.



Muchas veces hablamos de organización. Pero...

## ¿Qué es una organización?

Una organización es un grupo de personas...  
Pero... no cualquier grupo.

Una familia es un grupo, la barrita de chicos de la cuadra también es un grupo, pero no son organizaciones.

Una organización es un grupo de personas que tienen necesidades e intereses en común...



¡AH! CONOZCO MUCHA GENTE QUE TIENE  
NECESIDADES E INTERESES EN COMÚN Y  
QUE NO TIENEN NADA DE ORGANIZADOS...



*Una organización es un grupo de personas que tienen necesidades e intereses en común, pero que además trabajan juntas para alcanzar objetivos compartidos.*



Para ver un ejemplo, pensemos en lo que ocurre en cualquier barrio:

---

*Hay grupos de mujeres que a veces se juntan a conversar en el almacén o a la salida de la escuela de los chicos. Tienen cosas en común: son todas mujeres, tienen entre 20 y 40 años de edad, son vecinas, no tienen trabajo fuera de la casa y generalmente la plata no alcanza. Están tan lejos del hospital que cada vez que alguien de la familia se enferma o tienen que llevar a controlar a los chicos es un lío. Y eso siempre que no ocurra una desgracia, porque no llegan a tiempo.*

---





Para ser una organización no basta con vivir en el mismo lugar, con tener características, necesidades, problemas o intereses en común.

**Darnos cuenta** de que tenemos cosas en común es un primer paso.

Cuando esto pasa empezamos a hablar de **nosotros**.

Si después decidimos trabajar juntos, pensar qué queremos hacer, cómo lo vamos a lograr y qué aportará cada uno, estamos formando una organización.

Las mujeres de nuestro ejemplo, del barrio, se dan cuenta de que uno de sus problemas más graves es el de la salud y deciden organizarse para tratar de construir una posta de salud.

Tener algo en común...  
Y darse cuenta.

**Organizarse**

## ¿Y qué es una organización comunitaria?

La palabra “comunitaria” se refiere a las cosas que se tienen en común, a todas esas cosas que compartimos, más allá de que también existan diferencias.

Una comunidad, como ocurre en un barrio, un asentamiento, una comarca, una comuna, tiene en común el hecho de vivir en un mismo lugar, compartir un territorio.

La palabra “comunitaria” también sirve para referirse a las acciones que los miembros de una comunidad realizan todos juntos.



Sigamos este ejemplo de las mujeres del barrio...

---

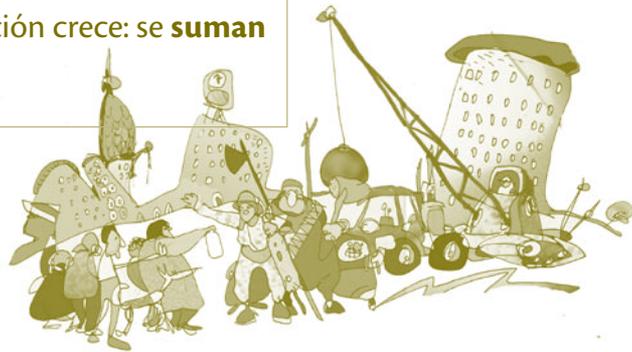
*Supongamos primero que ellas se dan cuenta de que tienen necesidades y problemas en común y se organizan. Constituyen el Grupo de Mujeres de “Nuevo Sol” (supongamos que así se llama el barrio).*

---

Pero esa organización crece cuando la gente del barrio se da cuenta de que tienen necesidades y problemas comunes...

Una vez que se organizó el grupo de mujeres, al poco tiempo se les plantea a todos un problema muy grave:

No son dueños de los terrenos donde están sus casas y los amenazan con el desalojo. Con el problema de la tierra la organización crece: se **suman los hombres y los jóvenes.**



Cuando sumamos las acciones de cada uno de los miembros de una comunidad formamos algo nuevo, algo mucho más poderoso que cada uno por separado. Constituimos un actor colectivo: un nosotros.

Al organizarnos sumamos fuerzas.

1

Esto nos da más poder para actuar que hacerlo cada uno por separado.

2

Ese Nosotros organizado nos da una herramienta poderosa para tratar de transformar la realidad.

3

LA ORGANIZACIÓN  
SOMOS NOSOTROS Y  
NOSOTROS SOMOS LA  
ORGANIZACIÓN.





## Parecidos y Diferentes

Los miembros de una organización nos sentimos como parte de algo, ese sentimiento de compartir se traduce en la palabra **nosotros**.

Lo que tenemos en común, lo que compartimos, es clave para que la Organización surja y funcione.



Sin embargo, no somos idénticos y podemos tener problemas para trabajar juntos si cada uno quiere que los demás sean iguales a él.

Entonces hay que saber que, aunque hay muchas cosas comunes, también los miembros de cualquier organización son diferentes entre ellos, y cada uno tiene características particulares.



¿CÓMO HACER PARA QUE LAS DIFERENCIAS NO PRODUZCAN CONFLICTOS? ¿PARA QUE NO SE ARMEN LIOS? ¿Y CÓMO HACEMOS PARA TRABAJAR JUNTOS SI TODOS SOMOS DIFERENTES?



Y... ser diferentes produce diferencias...

Conversar y discutir para poder llegar a un acuerdo. No siempre se hará lo que uno quiere, sino lo más conveniente para todos.

Hay que pensar en nosotros...

Claro, tenemos que aceptar que, así como tenemos cosas en común, tenemos diferencias.

Aceptar esto ayuda a que nuestra organización sea más democrática.

### **Acción Colectiva**

Hay problemas, necesidades y carencias que no se pueden resolver si cada uno actúa por separado. La única forma en que se pueden resolver es trabajando juntos.

YO HABLÉ CON EL INTENDENTE...  
YO ORGANICÉ LA REUNIÓN DE...  
YO CONSEGUÍ LOS MATERIALES...  
YO DECIDÍ HACER LAS COSAS ASÍ...



**ACCIONES INDIVIDUALES**

NOSOTROS ORGANIZAMOS LA REUNIÓN...  
NOSOTROS CONSEGUIMOS LOS MATERIALES...  
NOSOTROS DECIDIMOS HACER...  
NOSOTROS HABLAMOS CON EL INTENDENTE...



**ACCIONES COLECTIVAS**



## • Repaso •

Tener algo en común.



Darse cuenta.



Organizarse.



Trabajar juntos.

Pero... la organización no está sola en el mundo.

Miremos hacia fuera de la organización...

Claro... tenemos que mirar el contexto de nuestra organización.

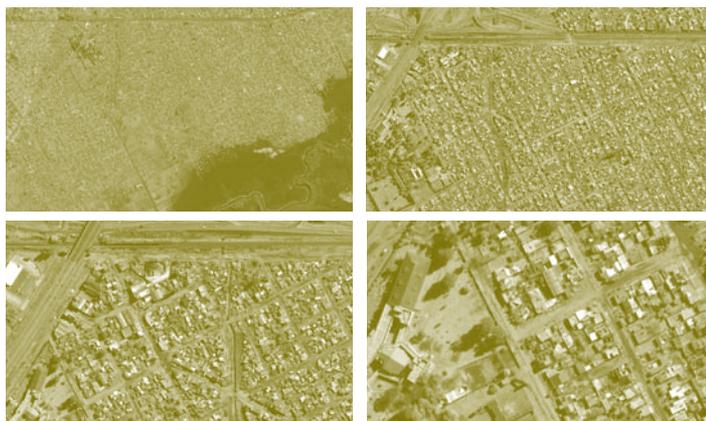
Ahora vamos al segundo tema de este cuaderno:

## Contexto

Sigamos con el ejemplo de la Organización del Barrio Nuevo Sol.

---

*La organización de Nuevo Sol forma parte de un barrio,  
el barrio forma parte de una ciudad,  
esa ciudad forma parte de una provincia,  
la provincia forma parte de un país,  
el país forma parte del mundo.*



Ese barrio, esa ciudad, esa provincia, este país, este mundo y sus habitantes, forman parte del contexto de la Organización del Barrio. Y es posible relacionarse con otras organizaciones en cualquiera de estas zonas.

En primer lugar, para organizarnos y trabajar juntos tenemos que tener en cuenta el contexto comunitario inmediato, que se refiere a nuestro barrio y a nuestra gente... ver con cuáles otras organizaciones podemos desarrollar acciones conjuntas, o compartir recursos, y también los problemas que hay en el barrio, los intereses políticos, las organizaciones religiosas que actúan y a veces están enemistadas, cómo funciona el negocio de la droga, cómo se dan las relaciones de poder dentro del barrio...

Pero además, tampoco podemos desconocer el contexto social general, qué pasa en la ciudad y en la región en que vivimos. Tenemos que contactarnos con otras organizaciones, con el Estado municipal y provincial, con empresas de la zona, etc...



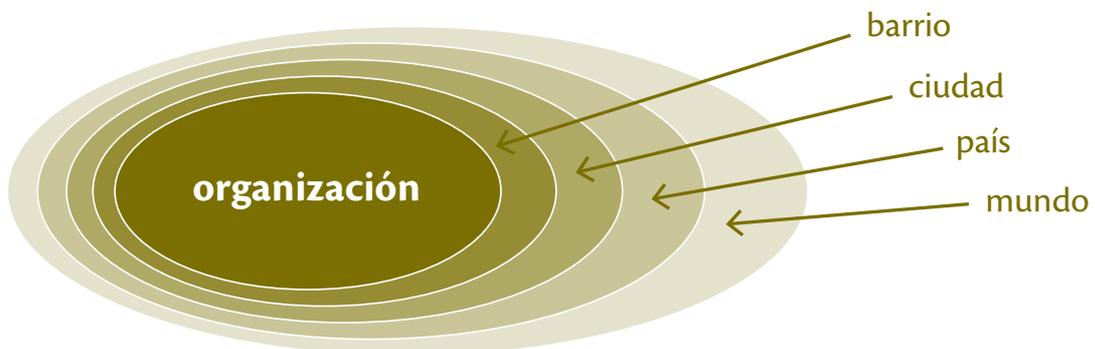
En tercer lugar, tenemos que pensar más allá de la provincia. El gobierno nacional tiene muchos programas que brindan subsidios o servicios de capacitación y asistencia técnica a distintos tipos de organizaciones. Y con el avance de la globalización, también podemos acceder a fondos y ayuda del exterior.



---

*Hoy en la Argentina una agrupación de la puna dedicada a prevenir cáncer de útero recibe fondos o ayuda técnica de una organización europea, una cooperativa de artesanos de Salta vende mantas en Italia, o Estados Unidos, una red de jardines maternas del conurbano envía madres cuidadoras a capacitarse en Canadá...*

---



CLARO, NO ERA LO MISMO ORGANIZARSE DURANTE LA DICTADURA QUE AHORA, QUE VIVIMOS EN DEMOCRACIA. Y QUE DIFERENTE HABRÁ SIDO EL CONTEXTO EN LA ÉPOCA EN QUE NUESTROS ABUELOS ERAN JÓVENES.



El primer contexto que tuvimos en cuenta es el relacionado con **el espacio** en el que se inserta la Organización. También tenemos que tener en cuenta **el tiempo**, el momento de la historia en que las cosas nos ocurren

SI LA ORGANIZACIÓN SE IDENTIFICA CON UNA AGRUPACIÓN POLÍTICA, ENTONCES PODRÁ AVANZAR MÁS O MENOS SEGÚN EL MOMENTO POLÍTICO A NIVEL LOCAL, PROVINCIAL Y NACIONAL. Y ESTO VA CAMBIANDO CON EL TIEMPO.



SI NO TENEMOS EN CUENTA EL CONTEXTO ESTAMOS PERDIDOS. ES IMPOSIBLE VIVIR AISLADOS, MENOS AÚN SI SOMOS UNA ORGANIZACIÓN QUE QUIERE SOLUCIONAR PROBLEMAS.



Ahí tenemos un ejemplo de las dos cosas: el contexto geográfico y tenemos un antes y un después, como cambia el contexto con el tiempo.

El contexto de cada organización es diferente. No es lo mismo ser una organización de un barrio en una gran ciudad que ser una organización rural. No es lo mismo estar en Mendoza que en Rosario o en la puna jujeña. No era lo mismo organizarse para conseguir una posta de salud hace treinta años que ahora. No es lo mismo estar rajados por el sol que estar inundados.

Al darnos cuenta de que teníamos algo en común, al formar una Organización para trabajar juntos... elegimos romper el aislamiento.

## ► Actividad 2

Hagamos una lista de cosas que deberían preguntarse sobre cada uno de los contextos. Traten de ampliarla:

### Contexto Comunitario Inmediato

• ¿Cuántos somos en el barrio?

.....

.....

• ¿Qué cantidad de niños hay?

.....

.....

• ¿Van los niños a la escuela? ¿Cuántos asisten y cuánto no?

.....

.....

• ¿Por qué no asisten los chicos que no van a la escuela?

.....

.....

• ¿Tienen trabajo nuestros vecinos? ¿Siempre fue así?

.....

.....

• ¿Los que tienen trabajo a qué se dedican?

.....

.....

• ¿Cómo son las casas en el barrio?

.....

.....

• ¿Tenemos dispensario? ¿Cuáles son los principales problemas de salud?

.....

.....

• ¿Hay otras organizaciones e instituciones?

.....

.....

### Contexto más lejano (ciudad, provincia, nación)

• ¿Hay otras organizaciones parecidas a la nuestra? ¿Podría nombrar:

- alguna que esté situada en la misma manzana o en las manzanas linderas,
- dos que estén en el mismo barrio,
- dos que estén en el mismo pueblo o ciudad, alguna que esté en la ciudad más cercana,
- alguna que conozcan que esté en alguna capital de provincia,
- alguna que conozcan que trabaje en todo el país?

Al lado de cada nombre escriban muy cortito qué hacen, qué servicios ofrecen.

• ¿La Municipalidad, la Provincia, la Nación... tienen políticas para la gente como nosotros? ¿cuáles conocemos?

• ¿Existe algún Programa Social del cual podamos tomar parte y que nos sea útil?

• ¿Existen organizaciones u organismos del gobierno que nos puedan asesorar sobre como encarar y resolver nuestros problemas? Si no conocemos ¿qué podemos hacer para informarnos?

Nuestra organización no puede funcionar aislada.

Necesitamos relacionarnos con otras organizaciones comunitarias, con el Estado, con organizaciones de técnicos y profesionales, con empresas que se encuentran en nuestro contexto social... A todos estos los llamaremos "actores sociales".

### ► Actividad 3

Piensen en su propia Organización

• ¿Con qué instituciones, organismos y personas (actores sociales) del barrio o de la comuna, es decir de su contexto cercano, se relaciona su Organización? ¿Esas relaciones son de colaboración o conflicto?

• ¿Existen algunas con las que la Organización no se relaciona y podría hacerlo? ¿Cuáles?



Ahora vamos al tercer tema de este cuaderno:  
**La estructura de la Organización.**

Al tratar el tema del contexto, vimos hacia fuera de la organización.

Ahora vamos a mirar hacia dentro de la organización. Para entender esto, veamos un ejemplo:

---

*En una empresa las tareas están divididas, cada uno cumple una función, ocupa un rol: los que compran, los que venden, los que fabrican los productos, los que administran la plata. Incluso dentro de estos grupos también hay roles: por ejemplo entre quienes fabrican algo: cada uno tiene que hacer otra cosa y es responsable por esa parte del trabajo.*



*Pero además, los que realizan distintas tareas están relacionados entre sí.*

Estas **funciones** (lo que cada uno sabe que tiene que hacer) y sus **relaciones** (quién depende de quién, quién toma qué tipo de decisiones, quién es el responsable de cada tarea) forman una **estructura**.




---

Aunque el objetivo de una organización no sea fabricar algo, venderlo y ganar dinero, las organizaciones comunitarias por lo general brindan servicios y al menos no quieren perder dinero. Lo que sí se proponen es evitar que los integrantes se peleen entre ellos.

Si las cosas están bien organizadas, la estructura de la Organización ayudará a que el trabajo se haga mejor, con menos esfuerzo, en forma eficiente y evitando que los miembros se peleen por no saber qué tiene que hacer cada uno, o por tomar decisiones que debía consultar con otro.



Por lo tanto, en las organizaciones también dividimos tareas, nos ponemos de acuerdo para distribuir roles y funciones.

**CLARO... SI NO NOS  
DIVIDIMOS LAS TAREAS  
TODOS VAMOS A TERMINAR  
REPITIENDO EL MISMO  
TRABAJO. Y VAN A QUEDAR  
TRABAJOS SIN HACER.  
ADEMÁS CADA UNO ES  
MEJOR EN OTRA COSA.**



Dividimos tareas para ahorrar esfuerzos y hacer mejor nuestro trabajo.

Dividir tareas no significa que vamos a trabajar solos. Tenemos que estar relacionados y cada uno saber lo que hacen los otros. Se pueden hacer reuniones para ir informando de lo que hizo cada uno, o armar comisiones si hay mucha gente en la organización.

**Todas las tareas son importantes, todas son valiosas.**

**AH! YO CONOZCO A UNA NORMA QUE SE HIZO LOS CLARITOS... ¿DE ESO HABLAN?**



**NO! LAS NORMAS SON LAS REGLAS, LAS LEYES QUE NOSOTROS MISMOS NOS OBLIGAMOS A CUMPLIR!**



## El Reglamento interno

Además de dividir tareas y definir la estructura de la Organización, deben quedar claras las normas...

Las normas lo que deben hacer y lo que no deben hacer los distintos miembros de la Organización, según cuál sea la tarea que les corresponda.

Porque según la tarea que asuma cada uno cambiarán nuestras obligaciones y nuestros derechos...

---

*¿Qué decisiones puede tomar Mabel sin consultar, como coordinadora de la organización?*

*¿Qué puede hacer y qué no puede hacer Daniel, como responsable de compras? ¿Hasta cuánto puede gastar sin pedir más de un presupuesto o sin consultar con otros? ¿Qué pasa si no cumple con esto?*

*¿Hay que consultar con Ernesto si alguien quiere armar una actividad en la sede de la organización para no superponerse con alguna actividad ya programada? ¿quién define las prioridades?*

*¿Qué puede decidir sola Julia, como responsable de comunicarse con otras organizaciones?*

*¿Cómo y cuándo tiene que convocar Etelvina a una reunión? ¿Qué pasa si no lo hace?*

*¿Quién decide qué proyectos va a preparar Jorgelina para presentar?*

*¿Qué pasa si Jorge no lleva las cuentas al día? ¿o si aparecen gastos que no tienen facturas o recibos como comprobante de pago?*

---

**Las normas del Reglamento establecen, según cada tarea, qué podemos y qué debemos hacer y qué no.**

## Reglamento interno

### Deberes y responsabilidades de los asociados.

1. Los socios no se pueden negar a realizar una tarea, salvo por razones de salud, viajes programados desde antes, o posible pérdida del trabajo del socio.
2. Si un socio usa información obtenida en la Asociación para desarrollar proyectos personales o de otras instituciones donde también participe será sancionado con una suspensión de un mes. La segunda vez con la expulsión ad referendum de la primera Asamblea que se convoque.

### Deberes y responsabilidades de los miembros de la Comisión Directiva.

1. Los asociados que han aceptado integrar la Comisión Directiva no podrán alegar incompatibilidad de esta tarea con su trabajo. Si no cumplen con las formalidades y obligaciones impuestas por el estatuto deberán renunciar a sus cargos.
2. Los miembros de la Comisión Directiva deben asistir a las reuniones convocadas por el/la secretario/a, salvo razones de fuerza mayor. En ese caso deberán avisar antes la causa del faltazo. La CD verá si está justificada. Si un miembro de la CD no participara de 4 reuniones sin avisar o con causa injustificada, renunciará al cargo.
3. Los miembros de la Comisión Directiva deben participar en actividades de procuración de fondos o en la formulación y gestión de al menos un proyecto relacionado con el objeto social por año calendario.

4. El Tesorero podrá pedir en cualquier momento rendición de cuentas sobre el estado económico y financiero de los proyectos en ejecución.

### Administración de Proyectos con Financiamiento externo

1. En el caso de los proyectos con financiamiento externo, se llevará una administración independiente por proyecto. La administración cotidiana de cada proyecto será llevada por el coordinador del mismo, usando una planilla tipo. El coordinador de proyecto recibirá un fondo de caja chica para operar, que variará según el presupuesto y el cronograma de pagos del mismo. Cada dos meses, el coordinador rendirá cuentas al tesorero, quien renovará esta caja chica una vez supervisados los gastos realizados. Los pagos de honorarios y la compra de equipos se realizará de manera centralizada.
  2. Un proyecto puede financiar otros proyectos durante un tiempo, siempre que no se ponga en riesgo el desempeño del mismo. En este caso deben estar de acuerdo todos los asociados que están participando en el proyecto que aportará los fondos, su coordinador y el Tesorero.
  3. Para la contratación de proveedores se deberá contar con tres presupuestos provistos cada uno de ellos por un socio diferente (uno de ellos deberá ser aportado por un miembro de la Comisión Directiva).
- Incluimos este fragmento de Reglamento como ejemplo.*

► **Actividad 4**

Ahora piensen en su propia Organización.

- ¿Han dividido las tareas? ¿De qué forma?

.....

.....

- ¿Cómo se relacionan quienes realizan distintas tareas?  
¿Quién depende de quién? ¿Quién o quiénes deciden qué cosas?

.....

.....

.....

- ¿Y cuáles son las normas en su organización?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....







## • Repasemos •

Para terminar repasemos los temas principales que vimos en este primer cuaderno de trabajo.

Cuando repasen estos conceptos traten de ver siempre qué relación tienen con la realidad de sus organizaciones.

Una organización es un grupo de personas que tienen necesidades e intereses en común,

Que se dan cuenta de esto, y que trabajan juntas y se organizan para alcanzar objetivos compartidos.

**DARSE CUENTA  
ALGO EN COMÚN  
ORGANIZARSE  
TRABAJAR JUNTOS**

Constituimos un actor colectivo: un nosotros.

**ACCIÓN COLECTIVA**

La organización es parte de un contexto social general y de un contexto comunitario inmediato que van cambiando con el tiempo.

Allí se relaciona con distintos actores sociales: instituciones y personas, el Estado, otras organizaciones, empresas...

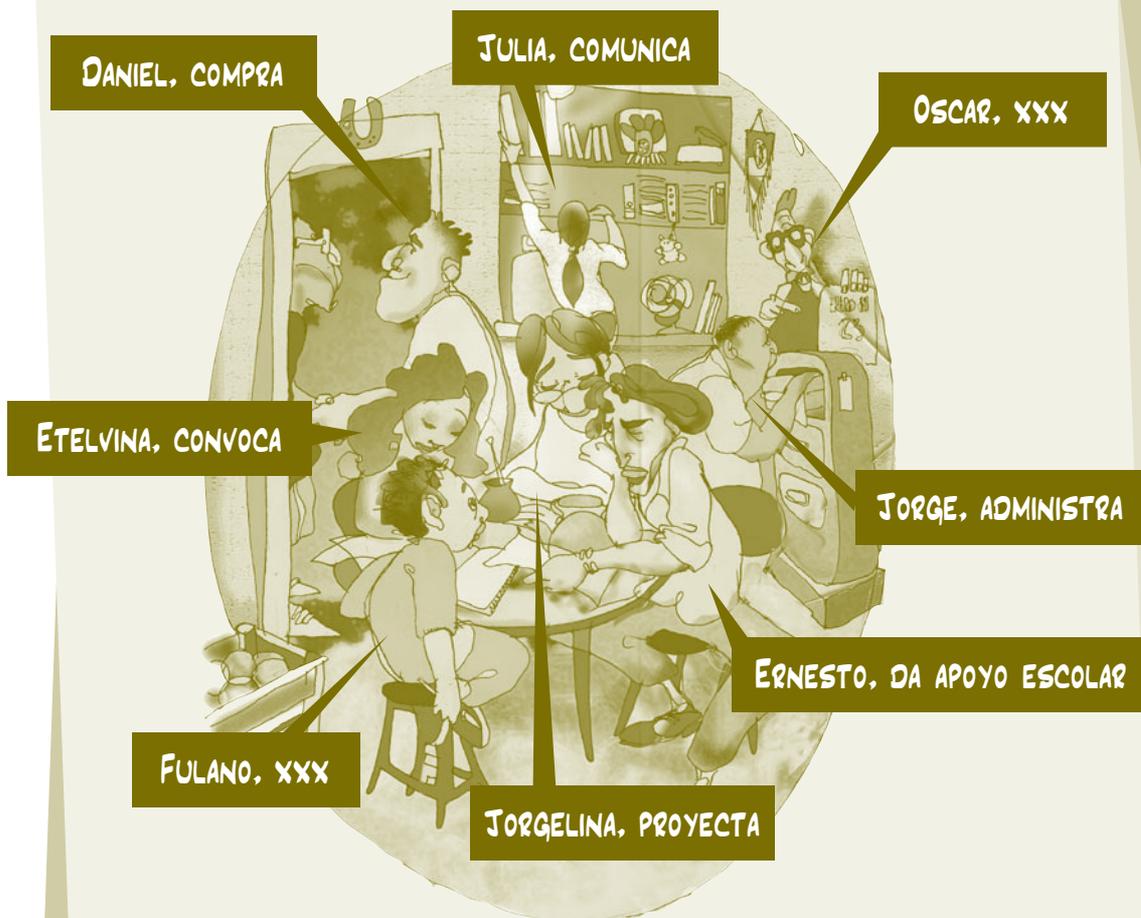


La organización tiene una estructura.

Dividimos tareas para ahorrar esfuerzos y hacer mejor nuestro trabajo.

Estas tareas, las obligaciones de cada uno de los miembros de la organización y las relaciones que establecemos están reguladas por normas. Para fijar esas normas nosotros mismos nos ponemos de acuerdo.

Estas leyes internas de la organización dicen qué debemos hacer y qué no para cumplir los objetivos comunes.



retiración  
de contratapa



Este material es de distribución gratuita.

Esta cartilla que hoy tienen en sus manos forma parte del **Paquete Audiovisual Didáctico (PAD)** que fue desarrollado por el **CENOC (Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad)** y esta destinado a la capacitación en gestión de Organizaciones Comunitarias.

Su objetivo es fortalecer las capacidades de los integrantes de las organizaciones de la comunidad a través de la formación en gestión.

El **PAD** contiene cuatro materiales complementarios:

- un video en cinco capítulos, en donde se cuenta la historia de una organización comunitaria, de una duración total de dos horas.
- un video con cinco cartillas audiovisuales, donde se presenta información similar que en las cartillas impresas, para compañeros y líderes de organizaciones con dificultades de lecto-escritura y para reforzar la información presentada en las cartillas. Estos videos tienen dos horas y 16 minutos de duración total, a razón de entre 24 y 30 minutos por cartilla.
- cinco cuadernos de trabajo, incluyendo este.

- un afiche con instrucciones metodológicas en el reverso para el uso del Paquete Audiovisual Didáctico.

Se trata de ayudarlos y acompañarlos para que puedan cumplir con sus objetivos sociales, sostener la organización que integran o dirigen y puedan mejorar su desempeño.

Los temas que aborda el PAD son los siguientes:

- **Organización**
- **Planificación Estratégica**
- **Administración**
- **Comunicación**
- **Gestión**

Para su elaboración el **CENOC** solicitó la intervención de un grupo de organizaciones comunitarias con experiencia en gestión quienes brindaron los contenidos básicos. Luego un grupo de expertos en educación a distancia realizó una primera versión de estos materiales en 1999 para que pudieran ser utilizados por organizaciones de base. Para esta nueva versión 2007 la Asociación Civil Incluir ha revisado y actualizado el material gráfico rediseñando los materiales.

De esta manera, el **CENOC** continúa con una política que se propone fortalecer las Organizaciones recuperando, valorizando y haciendo circular conocimientos y herramientas producidas por el mismo sector.