



Currícula de formación en liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito

2020



Proyecto:

“Aprendizajes e Innovación para la promoción de alternativa de microcréditos en áreas rurales”.

Ejecución:

Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras (OCDIH)

Financiado:

Diakonia

Elaboración:

Equipo Técnico de OCDIH

Adaptación:

Belmar Pérez

Revisión:

Martin Alvarado

© Julio 2020

Más información en nuestra página web www.ocdih.org

OCDIH. Chalmeca, Nueva Arcadia, Copán.
Honduras, C.A.

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia y apoyo financiero de Diakonia. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de OCDIH y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de Diakonia

Para la elaboración de este documento se utilizaron contenidos de diversas fuentes referenciales las cuales son citadas en la bibliografía y se reconocen todos los derechos de sus autores sobre los contenidos y las imágenes utilizadas.



INDICE

1. Introducción	3
2. Antecedentes	4
3. Justificación	6
4. Fundamentación Teórica	8
i. Visión filosófica y conceptual del proceso formativo	9
5. Finalidad y Objetivos	10
a. Objetivo General del proceso	10
b. Objetivos específicos	10
c. Objetivos curriculares	11
6. Enfoque Metodológico	11
7. Perfil de ingreso y egreso de Participante	13
a. Caracterización del participante (perfil de ingreso)	14
b. Perfil de egreso de participantes	14
8. Contenidos Programáticos	15
a. Propuesta Curricular	15
b. Módulos propuestos	15
c. Estructura Curricular (Distribución de contenidos por modulo)	16
9. Mecanismos y Criterios de Evaluación	22
10. Bibliografía	25

1. INTRODUCCION

Las Cajas rurales de ahorro y crédito, son mecanismos de financiamiento alternativo comunitarios, que han demostrado ser una iniciativa exitosa en muchas regiones excluidas y marginadas de los servicios sociales y financieros, en el país, a pesar de no contar con el reconocimiento que deberían tener como promotoras del desarrollo, no solo económico, sino también social y educativo en muchas comunidades. Sin embargo, los procesos de organización y fortalecimiento de estas estructuras no ha sido fáciles, en muchos casos su rápido crecimiento y el interés que despiertan en la población, ha llevado a que actores externos con agendas programáticas muy puntuales, en su afán de alcanzar resultados de corto plazo, no les hayan permitido un desarrollo sostenido, y su intervención lejos de fortalecer las capacidades de sus socios, ha provocado su declive.

Por otro lado, existen organizaciones que han acompañado estos procesos de manera sistemática durante largos períodos, como el Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras (OCDIH) que cuenta con una experiencia alrededor de 20 años organizando, acompañando y desarrollando proceso de formación para el fortalecimiento de capacidades de las CRAC, lo que les ha permitido generar, tanto a las estructuras comunitarias como a la organización, valiosas experiencias y aprendizajes que, al ser adecuadamente sistematizadas, sirven como importantes herramientas de gestión del conocimiento, para las propias organizaciones y comunidades, así como para otras organizaciones y grupos interesados en replicar estas experiencias, en diferentes localidades del país y de la región.

El presente documento curricular ha sido diseñado para ilustrar el proceso de fortalecimiento de capacidades de las Cajas rurales de ahorro y crédito, que el OCIDH ha venido desarrollando desde la década del 2000, que ha sido revisado y actualizado en varios momentos, con el propósito de proveer una herramienta útil para los equipos técnicos del OCDIH y cualquier otra organización interesada en la formación de líderes y lideresas que conforman dichas organizaciones. Este proceso se ha convertido en una apuesta institucional para el fortalecimiento de capacidades bajo un nuevo paradigma de formación, a través de un modelo sistemático de educación modular, y en enmarcado en la perspectiva de la educación para el cambio. El fortalecimiento de las cajas rurales como mecanismos alternativos de financiamiento para sectores poblacionales que generalmente no han tenido acceso a servicios financieros representa también una apuesta política para hacer frente a un sistema económico que no brinda las oportunidades de desarrollo para estos grupos y comunidades.

En este documento presentamos el planteamiento filosófico, estratégico y metodológico, del proceso de formación, así mismo se detalla la malla curricular incluyendo temas necesarios para la gerencia, administración y el buen

funcionamiento de la Cajas Rurales de Ahorro y Crédito, y el perfil de egresados y egresadas, convirtiéndose en liderazgo capaces de planificar, ejecutar y dirigir el horizonte de las estructuras financieras de manera estratégica y sostenible.

2. ANTECEDENTES

El OCDIH es una organización facilitadora de procesos de desarrollo integral con poblaciones vulnerabilizadas, referente en la organización y acompañamiento de diferentes estructuras de sociedad civil, que busca generar cambios en la vida de las familias de Honduras desde una perspectiva de derechos, justicia y bienestar. Tiene como **misión**: Potenciar sosteniblemente los liderazgos transformadores y propositivos de hombres y mujeres y sus expresiones organizativas promotoras de derechos sustentado en principios cristianos.

Parte importante del trabajo que OCDIH ha desarrollado durante más de 25 años ha sido el diseño e implementación de diversos procesos de formación para el fortalecimiento de capacidades de líderes y lideresas de las diversas organizaciones acompañadas, como ser las cajas rurales de ahorro y crédito, entre otras.

Las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito son estructuras comunitarias que dinamizan las pequeñas economías de las familias rurales, en esencia son espacios donde las familias de escasos recursos acceden con facilidad a créditos con tasas de interés más justas, en tal sentido son iniciativas que promueven la solidaridad entre estas¹.

El proceso de organización y acompañamiento a las Cajas rurales de ahorro y crédito lo adopta OCDIH en el año 1996, como una alternativa de facilitar servicios de ahorro y crédito para la población rural con escasa posibilidad de alcanzar los sistemas formales de financiamiento. Las cajas rurales es una figura que surge en el marco de la ley de modernización agrícola en los años 90's, sin embargo, es reglamentada hasta el 2001.

A lo largo de su vida institucional, el OCDIH ha acompañado la organización y fortalecimiento de capacidades de más de 100 Cajas Rurales y 3 cooperativas de ahorro y Crédito (cuya base son las cajas rurales), que actualmente lideran acciones de financiamiento de diferentes rubros a nivel comunitario, que han alcanzado diverso grados de consolidación y sostenibilidad, cumpliendo con su rol de convertirse en alternativas locales y solidarias para el financiamiento de iniciativas productivas y sociales en sus comunidades.

Es en el marco de este acompañamiento que en el año 2006 se crea el proceso de formación denominado "Currícula de las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito" con el objetivo de proveer una formación más ordenada y metodológica a las estructuras que se acompañaban. Si bien se organizaron con cierta lógica una serie de talleres

¹Potenciando modelos alternativos de servicios financieros: La experiencia de COMPROIL. Sistematización OCDIH.

para brindar un proceso formativo de carácter modular, sin embargo, no se diseñó un proceso sistemático y curricular como tal, y el desarrollo de los talleres se adaptaba a las características y nivel de avance de las CRAC y no tanto con una lógica de un proceso más sistemático, ni con la claridad de los objetivos e impactos que se esperaba con dicho proceso.

En el año 2011 se realiza una nueva revisión de temas y contenidos, estableciendo una malla curricular básica del proceso, y se actualizan los manuales que servían de base para los procesos de formación desarrollados anteriormente; pero tampoco se elaboró un documento curricular que guiará el desarrollo de todo el proceso. Durante los últimos años OCDIH, ha continuado apoyando puntualmente en algunos sectores y con mayor acompañamiento en otros, a estas estructuras, en función de su estrategia de abordaje que se implementa en cada región.

En aras de impulsar la “Gestión del conocimiento” OCDIH forma parte de la Red Regional de Aprendizaje en Justicia Económica y Social (RED JES) que lidera Diakonia con contrapartes en América Latina. Esta Red ha venido construyéndose de manera conjunta desde el año 2013 y está conformada actualmente por 13 copartes de cinco países en América Latina.

Como parte del proceso de aprendizaje dentro de la Red, se han establecido tres prioridades temáticas: (1) Procesos de asociatividad para el acceso a servicios financieros alternativos (Cajas Rurales y Cooperativas de Ahorro y Crédito); (2) Empoderamiento Económico de las mujeres con enfoque de economía feminista: Emprendimientos productivos con mujeres indígenas; (3) Conocimiento de técnicas y tecnologías agrícolas/ para contextos rurales con énfasis en la permacultura. Cada prioridad temática es liderada por una organización/país que tiene las capacidades técnicas y organizacionales consolidadas en el tema y luego hay copartes interesadas que buscan fortalecer sus conocimientos en el área temática.

OCDIH lidera el primer tema orientado a experiencias de asociatividad social-empresarial para el acceso a financiamiento alternativo; esto considerando la experiencia acumulada a lo largo de su vida institucional. En este marco y con el apoyo técnico-financiero de Diakonia, a través del proyecto piloto “Aprendizajes e Innovación para la promoción de alternativa de microcréditos en áreas rurales”, y conscientes de que los nuevos tiempos y realidades demandan de la gestión de los aprendizajes colectivos, para adaptarlos a las necesidades cambiantes de las organizaciones, en el presente año (2020), se ha tomado la decisión de hacer una nueva revisión y actualización de la currícula y los manuales para el fortalecimiento de capacidades de líderes y lideresas de las cajas rurales de ahorro y crédito; previendo a su vez que estas herramientas puedan ser compartidas y replicadas por organizaciones de la red JES, en otros países de la región latinoamericana.

3. JUSTIFICACION

Honduras es un país con una economía que depende en buena medida del sector primario. El sector agropecuario, a pesar de su lento crecimiento, continúa siendo el más importante generador de producción, ingresos, exportaciones y empleo de la economía hondureña, además de contribuir con la seguridad alimentaria del pueblo hondureño, aporta valiosos servicios ambientales. Sin embargo, el sector recibe escaso apoyo estatal, crédito e inversiones, lo que restringe su desarrollo sostenido. Así, en los últimos años su crecimiento ha sido débil y volátil, con baja productividad y escasamente competitivo, principalmente para las y los pequeños agricultores. Las iniciativas gubernamentales y de otros sectores, generalmente van dirigidas al sector agroexportador, que está en manos de unos pocos e incluso de empresas extranjeras, mientras las y los pequeños agricultores de las zonas más marginadas del país, cuentan con poco apoyo para su desarrollo. Según datos de la CEPAL, el 70% de los hogares rurales son pobres, y 61% se hallan en extrema pobreza². Aunque se han implementado acciones y programas para el combate de la pobreza, durante las dos últimas décadas, estas presentan magros resultados.

En este contexto el acceso a servicios financieros rurales (desde el sector financiero formal), es difícil y está influido por altos costos de transacción derivados de la distancia, que el sector financiero formal no considera rentable, además del mal estado en las vías de acceso, la carencia de garantías para acceder a financiamiento (debido a la mala distribución de la tenencia de la tierra), alta dispersión, poca diversificación productiva y baja productividad. Además, las instituciones que ofrecen servicios financieros tienen limitantes ya que en su mayoría no cuentan con recursos humanos especializados en el tema rural.

Los productores y productoras de zonas como la región occidental tienen muy poco acceso al crédito y las fuentes de crédito como bancos e instituciones financieras se encuentran en las principales ciudades del país, cuyas políticas financieras son inaccesibles para los pequeños productores. Las fuentes de financiamiento en el área rural son prestamistas particulares que cobran tasas de interés elevadas (hasta un 10% mensual), o intermediarios que transan adquiriendo por adelantado los derechos sobre las cosechas de los y las pequeñas productoras.

Cabe resaltar que siete de cada diez ocupados en sector agropecuario son pobres, lo cual se traduce en que la mitad de los ocupados en la economía nacional son pobres que trabajan en el sector agropecuario y/o rural.

² <https://www.cepal.org/es/publicaciones/4989-honduras-tendencias-desafios-temas-estrategicos-desarrollo-agropecuario>

Por otro lado, los ingresos percibidos por las familias con mujeres jefes de hogar son inferiores, aunado al difícil acceso a la tenencia de la tierra para las mujeres, muy pocas cuentan con tierras propias y si las tienen, en muchos casos no han sido legalizadas. Es decir que las oportunidades para las mujeres son mucho más precarias y un ejemplo vivo es que casi no tienen acceso al crédito y poca participación social en sus comunidades.

Es así como las cajas rurales de ahorro y crédito se convierten no solo en una alternativa comunitaria que les permite a los pequeños productores y productoras financiar sus actividades agrícolas, especialmente la de granos básicos, que es la principal actividad de las comunidades en esta región, y además tienen el potencial para convertirse en importantes gestoras del desarrollo local, para estas pequeñas comunidades agrícolas en el país, favoreciendo el acceso a servicios financieros de las poblaciones más vulnerabilizadas y marginadas, bajos los preceptos de la solidaridad, complementariedad y cooperativismo.

Es en este contexto que el OCDIH ha venido durante más de 20 años, organizando, acompañando y desarrollando procesos de formación con líderes y lideresas de estas estructuras, con el fin de fortalecer sus capacidades organizativas y de gestión. Sin embargo, aun con los logros obtenidos estamos conscientes que queda un largo camino por recorrer, para que las Cajas rurales logren consolidarse organizativa, financiera y técnicamente, lo cual no solamente fortalecerá el esquema de atención a las cajas rurales, sino que también destacará en la promoción de la diversificación del mercado, mediante el diseño de servicios y productos financieros dirigidos a la población más desposeída.

A la luz y experiencia de las iniciativas implementadas, hemos podido rescatar lecciones valiosas para seguir mejorando los procesos formativos que impulsamos, poniendo en evidencia la necesidad de desarrollar procesos más sistemáticos, que aborden de manera holística, aquellos temas y contenidos necesarios para una adecuada gestión de las cajas rurales, y fortalezcan su rol en la promoción de servicios financieros rurales, sin dejar de lado la necesidad construir pensamiento crítico y conciencia social que conlleve a la transformación de las realidades no solo individual (de quienes participan en las capacitaciones) sino también de cambio social y desarrollo económico de sus comunidades.

Estos procesos formativos deben desarrollarse bajo metodologías prácticas y accesibles, acercando los recursos y las oportunidades a los participantes, bajo un esquema de la educación para el cambio, la cual va dirigida al desarrollo de competencias y habilidades de las y los participantes del proceso formativo, quienes adquieren un perfil de liderazgo capaz de gerenciar de forma eficiente y con visión

estratégica sus organizaciones, sin perder de vista los principios claves del liderazgo social. Además, buscando siempre que dichos procesos puedan servir como espacios de generación de nuevos conocimientos, que puedan ser replicables en otros ámbitos.

Otro aspecto importante de considerar es la necesidad de formar nuevos cuadros de liderazgos a lo interno de las cajas, fortaleciendo así el capital social de estas organizaciones y facilitando a la vez la incorporación de un mayor número de mujeres y jóvenes comprometidos/as con el desarrollo de sus organizaciones y comunidades.

Es por ello, que con la actualización de este proceso formativo y creación de esta currícula, OCDIH busca contar con una herramienta sistemática que oriente los nuevos procesos de formación con las cajas rurales y otras estructuras financieras locales, y que además logre convertirse en un referente para la formación de capacidades sobre el tema de organización, manejo y funcionamiento de las Cajas rurales de ahorro crédito en Honduras y en otros países, llevando a las CRAC que se acompañen a dar ese salto cualitativo en su gestión y en sus misión de convertirse en espacios alternativos para la financiación del desarrollo de sus comunidades.

Al ser una propuesta innovadora, en un campo de acción en el cual el OCDIH ha generado mucha experiencia y aprendizaje, tiene la oportunidad no solo de poder compartir ese conocimiento que se ha estructurado desde la práctica, sino también de ser validado en distintos contextos, e incluso en un futuro, certificar este proceso, lo que dará a las y los egresados un perfil de profesionales técnicos en la administración y gestión de las CRAC.

4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA

El programa de formación denominado: **Currícula de formación en Liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito**, es una iniciativa de educación no formal, surgida en el OCDIH, consecuente con su apuesta de acompañar procesos de desarrollo local, liderado por las mismas comunidades; en ese marco OCDIH ha implementado diversos procesos de capacitación bajo la modalidad de escuelas de alternancia, como la Currícula de formación de Promotores y Promotoras Agrícolas Campesinas (PAC y PACAS), la currícula de formación para las ASOPAM (Asociaciones de patronatos municipales), entre otras.

La escuela de alternancia concebida para el OCDIH, como un modelo educativo que facilita un proceso de enseñanza modular, que combina la transferencia de

conocimientos teóricos y metodológicos, con el desarrollo de habilidades prácticas, partiendo de las vivencias mismas de las y los participantes, bajo metodologías de aprender haciendo, en donde los/las facilitadores cumplen una función no de maestros, sino de facilitadores que ayudan a las y los participantes a descubrir y sistematizar nuevos conocimientos, y principalmente a desarrollar habilidades y capacidades (competencias), para asumir de manera más pertinente sus funciones, en determinadas áreas.

Bajo este modelo, los participantes además tendrán la responsabilidad de difundir con otros líderes y lideresas los conocimientos adquiridos y/o desarrollados en cada uno de los módulos, a través de talleres o sesiones de réplica.

El modelo modular, permite que las réplicas puedan desarrollarse ya sea retomando los módulos completos o por temas, dado que los contenidos han sido estructurados en paquetes que permite aislarlos en sesiones más cortas, pero con la misma efectividad.

i. Visión Filosófica y Conceptual del proceso de Formación:

El modelo propuesto, se fundamenta desde la perspectiva de la pedagogía crítica y la educación popular, en la cual, la escuela (en este caso el proceso formativo) es considerada un espacio sistemático, abierto, flexible, dialógico y crítico de construcción colectiva de conocimientos, para el desarrollo de capacidades (conocimientos, actitudes y habilidades) que le permita ser sujeto individual y colectivo en la promoción y gestión de su propio desarrollo y el de su comunidad.

En este modelo, los actores educativos mantienen una relación dialógica y horizontal. No hay educador y educando, lo que hay es una comunidad de aprendizaje que se educa mutuamente en comunión, enriqueciendo los conocimientos teóricos presentados con las experiencias de las y los participantes. No se trata de consumir conocimientos, sino sobre todo de construir conocimientos a partir de la realidad, la subjetividad y las experiencias individuales y colectivas. Los conocimientos desarrollados y producidos están relacionados con el **saber ser** (valores), con el **saber hacer** (capacidades y competencias), y con el **saber convivir** (la relación con el/la otro/a y los/as otros/as). En este sentido, la educación es asumida desde una perspectiva procesal.

Otra característica importante de los procesos de formación que OCDIH implementa, es que, aunque se busca el desarrollo de competencias específicas, como en este caso conocimientos y habilidades en áreas administrativas y financieras, nuestros modelos educativos se apoyan en los principios básicos de la educación popular, considerando que en el acto educativo se propicia un proceso de transformación individual y colectiva, por lo que el vínculo entre educación y

transformación es fuerte. “Sólo conocemos algo cuando lo transformamos y cuando ello nos transforma” (Aldana, 1995:137). El carácter transformador de la educación pone el acento en los procesos colectivos de construcción de conocimientos. Como bien señalaba Paulo Freire “nadie educa a nadie, y nadie se educa solo; los hombres y las mujeres nos educamos en comunión, mediatizados por el mundo”.

Esta concepción del proceso de formación (educación) es consecuente con la apuesta institucional de OCDIH, que como mencionamos anteriormente, busca *“potenciar sosteniblemente los liderazgos transformadores y propositivos de hombres y mujeres y sus expresiones organizativas promotoras de derechos sustentado en principios cristianos”*; en ese sentido, nuestros procesos son orientados como modelos de educación para el cambio (transformadores), ya que no solo se busca generar capacidades profesionales u ocupacionales específicas, sino potenciar actitudes y conductas basadas en principios éticos- cristianos, como la honestidad, la solidaridad, la justicia social, entre otros.

La comunicación y la relación democrática entre los sujetos de la educación es otro factor clave de la educación transformadora. “Cuanto más educación y acciones sean compartidas, mayor será el conocimiento común que se desarrolle; mayor será lo que van construyendo en común” (Aldana, 1995:140).

Otra característica importante de este modelo es que, si bien hay elementos conceptuales y metodológicos ya dados y probados, también se reconoce que en la práctica cotidiana de las estructuras se ha generado un cúmulo de importantes aprendizajes y experiencias que es necesario revisar y replantearse periódicamente; por lo que gestionar todo este aprendizaje colectivo, es un proceso continuo, tanto para OCDIH como para sus socios.

Como ya mencionamos, partimos de entender que los procesos formativos que OCDIH ofrece, se basan en una concepción de la escuela abierta, con currículos flexibles, innovadoras, críticas contextualizadoras y prácticas, que por la tanto están en permanente construcción y se enriquecen en la medida en que el conocimiento se comparte y se aplica.

5. FINALIDAD Y OBJETIVOS CURRICULARES

La currícula de formación en “**Liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito (CRAC)**”, tal como su nombre lo indica, tiene como finalidad, desarrollar un proceso de formación sistemática de capacidades para hombres y mujeres líderes de las estructuras comunitarias conocidas como cajas rurales de ahorro y crédito (CRAC), desarrollando un perfil de facilitadores activos en la promoción, organización, administración y gestión de dichas estructuras, potenciando la sostenibilidad organizacional y su rol protagónico como mecanismos alternativos financieros para el desarrollo de sus comunidades.

A. Objetivo General

El objetivo general que se busca alcanzar con este proceso es:

Fortalecer capacidades de líderes y lideresas de las Cajas rurales de ahorro y crédito, para que puedan asumir sus funciones con compromiso, liderazgo ético y visión estratégica, desarrollando una administración eficiente y sostenible de sus organizaciones.

B. Objetivos Específicos:

Como objetivos específicos de esta currícula se han planteado los siguientes:

1. Proporcionar herramientas para facilitar los procesos de formación y capacitación de líderes y lideresas de las estructuras financieras a nivel comunitario (CRAC).
2. Definir contenidos que permitan a las y los facilitadores de cada uno de los módulos y a los participantes una guía práctica para la gestión de conocimientos en aspectos organizativos, administrativos, financieros y de gestión estratégica.
3. Formar nuevos cuadros de liderazgo, que les permitan generar mayores capacidades en la dirección y gerencia de las estructuras de ahorro y crédito.
4. Promover metodologías y estrategias que contribuyan a lograr la sostenibilidad de las cajas rurales de ahorro y crédito.

C. Los Objetivos curriculares del proceso son:

1. Desarrollar en las y los participantes capacidades y habilidades de liderazgo, toma de decisiones y transformación efectiva de conflictos, bajo un enfoque psicosocial.
2. Profundizar con las y los participantes, conocimientos conceptuales y metodológicos sobre aspectos fundamentales para la organización, promoción y administración de las CRAC.
3. Fortalecer conocimientos y habilidades para el manejo contable y financiero de los servicios que prestan las cajas rurales.
4. Potenciar procesos/acciones de gestión estratégica que contribuyan a fortalecer el rol y la posición de las CRAC como agentes de desarrollo local y proveedores de servicios financieros alternativos en sus comunidades.

6. ENFOQUE METODOLOGICO

Como ya hemos señalado el modelo educativo propuesto tiene un enfoque de formación por competencias (formación para alcanzar un perfil profesional/ocupacional específico), bajo un esquema de formación modular, a través de talleres de alrededor de 14 horas de duración cada uno (2 días efectivos), que partan de los conocimientos previos de los participantes, el desarrollo de contenidos teóricos/conceptuales, utilizando para los mismos técnicas y herramientas de educación popular y la realización de ejercicios y actividades prácticas, para la puesta en marcha de las nuevas habilidades.

Bajo este enfoque, se considera que los estudiantes (participantes) están viviendo permanentemente una acción educativa, que se relaciona con los saberes. Esos tres saberes son:

- Saber: Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el/la participante adquiere en toda su formación. Hablamos de los nuevos conocimientos adquiridos y construidos.
- Saber Hacer: Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el/la participante realiza una vez tenga lo cognitivo (Saber), el desarrollo de nuevas habilidades, y que es una parte esencial del modelo propuesto.

- Saber Ser: Es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano que el alumno adquiere durante su formación y que promueve el desarrollo de nuevas conductas y formas de relacionarse con los demás y su entorno.

Por lo cual, cada uno de los módulos de formación, y el proceso educativo en general, se implementará mediante la siguiente estrategia metodológica:

1. Se desarrolla manteniendo la lógica metodológica-pedagógica. Es decir, garantizando la coherencia entre los objetivos, temas, sub-temas, métodos, técnicas, procedimientos, tiempos y recursos.
2. Tiene como punto de partida la experiencia, la práctica, las ideas y el contexto de los participantes. Este principio permite desarrollar procesos educativos útiles, y no caer en la abstracción academicista.
3. Cada módulo o taller de formación deben ejecutarse en base a metodologías prácticas y reflexivas, por lo que se recomienda el uso de técnicas de educación popular, y técnicas participativas en general.
4. Cada módulo o taller de formación, debe combinar teoría y práctica. Al final de cada uno debe encomendarse a los/as participantes tareas o ejercicios prácticos que les permitan poner en práctica y desarrollar los conocimientos, y que a la vez sirvan para el fortalecimiento o mejoramiento de su caja rural
5. La currícula consta de ocho módulos de formación (inicialmente eran 7, pero en la última revisión se ha adicionado uno más, atendiendo a las recomendaciones y demandas de las CRAC). Los cuales están previstos para desarrollarse en un período alrededor de 7 a 8 meses de formación, considerando el desarrollo de un taller por mes, lo cual puede adecuarse si se logra acordar con las y los participantes la implementación de los módulos con mayor frecuencia, pero es recomendable dejar un espacio de al menos 2 semana entre cada módulo.
6. Los talleres se adecuarán a las condiciones y características del grupo con el que se va a implementar, pudiendo ser específicos para los miembros de una sola estructura, o (como se recomienda) integrando grupos con participantes de varias CRAC, lo que permite el compartir experiencias y enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje colectivo. En este caso debe considerarse que los niveles de conocimiento de participantes y de avance de las estructuras deben ser similar, para una mejor complementariedad.

7. Los grupos de participantes en los talleres no deben superar los 30 participantes, considerándose adecuado un rango entre 20 a 25 participantes.
8. Considerando que quienes participan en estas estructuras ejercen una labor de voluntariado y tienen otros compromisos familiares, laborales y otros, y que una de las apuestas es propiciar una mayor participación de mujeres en los procesos de formación, es importante acercar el proceso lo más posible a la comunidad. Esto quedará al análisis de la organización, dado que, en algunos casos, por los temas abordados, es mejor hacer los talleres fuera de la comunidad, en un entorno pedagógicamente adecuado para facilitar el aprendizaje. En todo caso es importante tener en cuenta las consideraciones logísticas y las necesidades pedagógicas, previamente a la planificación de cada módulo.
9. Por la forma en que están estructurados los módulos, en bloques temáticos, es posible también dividir los mismos y desarrollar sesiones más cortas, abordando uno o dos temas por sesión. Esta estrategia metodológica es la que utilizan los participantes al momento de hacer las réplicas con sus Cajas o comunidades.
10. Cada uno de los módulos cuenta con un manual, que está estructurado de manera que sirva y guíe al facilitador, pero estructurado en un lenguaje sencillo y visualmente atractivo para que también pueda ser entregado a las y los participantes como material de apoyo para sus réplicas y de consulta en el desarrollo de sus funciones.

Por último, también es importante considerar que el proceso está diseñado para formar a miembros de Cajas Rurales o estructuras financieras locales, ya conformadas; por lo que en el caso de querer adecuarlo con un grupo que aún no se ha constituido como tal, es necesario iniciar con jornadas previas de promoción y sensibilización en la comunidad o con el grupo que se pretende trabajar, para que puedan comprender la finalidad de las Cajas rurales de ahorro y crédito, y comprender el compromiso que asumirán. Una vez que las comunidades muestren interés y acepten organizarse, se puede iniciar con el proceso de formación.

7. PERFIL DE INGRESO Y EGRESO DE PARTICIPANTES

Si bien este es un proceso formativo amplio y abierto, se requieren ciertas condiciones básicas tanto para quienes participan en el proceso como para las organizaciones y las personas que facilitan el desarrollo de los módulos.

A continuación, presentamos el perfil de entrada y salida de participantes, así como algunas características que deberán cumplir las y los facilitadores.

A. CARACTERIZACION DEL PARTICIPANTE (Perfil de Ingreso)

Se seleccionará a las y los participantes en acuerdo con los directivos de la CRAC, atendiendo una serie de requisitos o características básicas que deberían cumplir previamente, sin que estos sean limitantes para que cualquier persona realmente interesada y con disposición de aprender, pueda participar.

Considerando que estas estructuras están conformadas en muchos casos, mayoritariamente por hombres, y principalmente sus órganos de dirección son asumidos por hombres mayores, con el fin de potenciar la equidad de género y el relevo generacional, se recomienda dar prioridad a las mujeres y jóvenes, que estén interesados y cuenten con las características que a continuación se mencionan.

Quienes participan del proceso de fortalecimiento de capacidades deberán contar con las siguientes características:

- Pertener a la caja rural de su comunidad, preferiblemente con algún recorrido de al menos 6 meses dentro de la misma (para procesos con Cajas previamente conformadas).
- Ser una persona con demostrado compromiso con la comunidad.
- Saber leer y escribir, de preferencia personas que hayan terminado el nivel de educación primaria o básica.
- De reconocida honestidad y solvencia moral.
- Disposición de tiempo y de recibir capacitación fuera de su comunidad.
- Voluntad y compromiso de permanecer y culminar el proceso de capacitación
- Disposición de compartir conocimientos y experiencias mediante replicas
- Disposición de permanecer en la CRAC durante el mediano o largo plazo.

B. PERFIL DEL EGRESADO/A

Al final de todo el proceso de formación de la currícula en “Liderazgo y Gerencia de Cajas rurales de ahorro y crédito” las y los egresados saldrán fortalecidos con un cúmulo de conocimientos, valores, nuevas habilidades, actitudes y competencias, que les permitirá desarrollar un liderazgo transformador dentro de sus estructuras. Al concluir el proceso los egresados y egresadas deberán ser líderes y lideresas que cuenten con las siguientes características:

- El/la graduado/a en liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito será una persona con capacidades para dirigir y administrar de forma efectiva la estructura financiera de su comunidad.
- Preparado/a para la toma de decisiones oportunas y adecuadas.
- Con habilidades para facilitar alternativas de solución a situaciones conflictivas dadas al interior de su organización.
- Con claridad en las funciones que debe desempeñar dentro de su organización.
- Tendrá capacidades para la formación de nuevos líderes y lideresas, promoviendo y compartiendo conocimientos en la creación de nuevos cuadros de liderazgo.
- Tendrá conocimientos y habilidades para el manejo contable y financiero de los servicios que presta la caja rural a su comunidad.
- Facilitará los procesos de rendición de cuentas a lo interno y externo de su organización.
- Capaz de identificar y promover alternativas para el crecimiento empresarial y la sostenibilidad.
- Tendrá capacidades para convertirse en un/a gestor/a de recursos financieros canalizados a través de la caja rural para el beneficio de la población y la promoción del desarrollo local.

8. CONTENIDOS PROGRAMATICOS

A. Propuesta Curricular

A continuación, se presenta la propuesta de contenidos básicos sobre los cuales se fundamentará el proceso de formación y capacitación, la cual será adecuada en tiempos y contenidos a las demandas y realidades específicas de las regiones. La propuesta curricular, incluye algunos contenidos que enfatizan en el ser, otros en el saber y otros en el hacer.

La propuesta curricular tiene una *parte básica o fundamental* orientada a: facilitar experiencias de aprendizaje que contribuyan a la formación en temas organizativos y de liderazgo, así como conocimientos sobre el contexto en el cual se insertan las CRAC. Esta primera etapa de formación incluye los 3 primeros módulos.

En armonía con la formación básica esta la *parte metodológica*, la cual se orienta a fortalecer conocimientos técnicos y desarrolla habilidades prácticas en la correcta administración de los servicios que proveen las CRAC. Esta fase incluye los módulos del 4 al 6.

Una tercer parte es complementaria, y se trata de aspectos de especialización para las Cajas rurales que están en proceso de consolidación, y se integra con los módulos 7 y 8, que son temas de formación en aspectos de gestión estratégica de una CRAC.

B. Módulos Propuestos:

Módulo I: Organización y funcionamiento de las cajas rurales de ahorro y crédito

Módulo II: Liderazgo efectivo y toma de decisiones

Módulo III: El sistema financiero y el entorno de las CRAC en Honduras

Módulo IV: Administración y contabilidad básica de las CRAC

Módulo V: La administración del ahorro y crédito

Módulo VI: Estados financieros y rendición de cuentas

Módulo VII: Gestión estratégica y sostenibilidad de las CRAC

Módulo VIII: Formulación y Gestión de proyectos

C. Estructura Curricular (distribución de contenidos por módulo)

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
Jornadas Previas	Jornadas comunitarias de promoción para la organización de CRAC		5 horas
Modulo I: Organización y Funcionamiento de las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito	Introducción al módulo	-Bienvenida -Presentación del programa y objetivos -Presentación de participantes -Devocional	1 ½ hora
	Las Cajas rurales de ahorro y crédito	-Marco conceptual -Antecedentes -Propósito y Objetivos de las CRAC -Importancia de las CRAC como alternativas de financiamiento local -Condiciones Necesarias para su constitución	2 horas
	Estructura Organizativa de las CRAC	-Principios básicos de organización -Estructura organizativa: Concepto y elementos claves - La estructura organizacional de una CRAC -Órganos de dirección -Roles y Funciones -Deberes y beneficios de los socios	3½ horas
	Democracia interna	-Principios de democracia interna y equidad -Elementos fundamentales de las normas parlamentarias -Recomendaciones para la convocatoria y manejo de una reunión	2 ½ horas
	Normativas para el funcionamiento interno	-Estatutos -Reglamentos	2 horas
	Servicios que brinda una CRAC	-Tipos de servicios que prestan las CRAC -El Ahorro y sus diferentes modalidades -El Crédito (que es, tipos, etc) -Otros Servicios	2 horas
	Evaluación y cierre	-Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo	½ hora
	Total horas módulo uno		

Diseño Curricular Escuela de Incidencia Política y Veeduría Social

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
Módulo II: Liderazgo Efectivo y toma de decisiones	Introducción al Módulo	-Bienvenida -Autopresentación y Expectativas -Objetivos del modulo -Devocional -Breve retroalimentación	1 hora
	Valores éticos	-Que son los valores -Moral y ética -Tipos de valores -Valores éticos para la convivencia social	2 horas
	Liderazgo	-Conceptualización -Tipos y estilos de Liderazgos -Características de un líder/lideresa efectiva/o. -Mitos sobre el Liderazgos -La importancia del Liderazgo -Cómo puede desarrollarse el liderazgo	4 horas
	Toma de decisiones	-Que es la toma de decisiones -El proceso de toma de decisiones -las etapas en la toma de decisiones -Consejos prácticos para la toma efectiva de decisiones	3 horas
	Transformación de Conflictos desde un enfoque psicosocial	-Entendiendo el Conflicto -Referencias básicas para el análisis de un conflicto -La transformación de Conflictos desde un enfoque psicosocial	3 horas
	Evaluación y cierre	-Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo	1 hora
	Total horas módulo dos		14 horas

Diseño Curricular Escuela de Incidencia Política y Veeduría Social

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
Módulo III: El sistema financiero y el entorno de las CRAC en Honduras	Introducción al Módulo	-Bienvenida -Presentación de objetivos del módulo -Devocional Retroalimentación rápida	1 hora
	El Contexto económico y de los Servicios Financieros	-Nociones básicas sobre el sistema económico y los modelos de desarrollo en Honduras El Sector productivo y las necesidades financieras	5 horas
	El Sistema Financiero en Honduras	-Como está constituido -Cómo funciona -Marcos Regulatorios	2 horas
	El Sector Social de la Economía	-Como se constituye -cómo funciona -Marco Legal e Institucional	1 ½ hora
	Los Servicios Financieros	-Que son los productos/ servicios financieros -Tipos de Productos financieros Tipos de servicios financieros -El Ahorro como servicio financiero -El Crédito como servicio Financiero	3 ½ horas
	Evaluación y cierre	-Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo	1 hora
Total horas módulo tres			14 horas
Módulo IV: administración y contabilidad básica de las CRAC	Introducción al Módulo	-Bienvenida -Presentación de objetivos del módulo -Devocional -Retroalimentación rápida	1 hora
	La administración en las CRAC	-Que es administración -Elementos Básicos de la administración -Importancia de una buena administración para las CRAC Políticas y Controles administrativos en las CRAC Funciones administrativas	2 ½ horas
	Principios de Contabilidad Básica	-Contabilidad: conceptos, objetivos y su Importancia -Principios contables -Instrumentos contables	2 ½ horas

Diseño Curricular Escuela de Incidencia Política y Veeduría Social

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
	Libros y registros contables para el manejo de CRAC	-Libro de aportaciones (socios) -Libro de ahorros -Libro de Prestamos -Libro de Caja (Entradas y salidas) - otros libros contables - Libreta de ahorro	4 horas
	Distribución de utilidades e intereses	-Que son las utilidades -Cálculo de utilidades -Los intereses: Concepto y tipos de interés -Cálculo de Interés para ahorro -Cálculo de interés para prestamos	4 horas
	Evaluación y cierre	-Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo	1 hora
	Total horas módulo cuatro		15 horas
Módulo V: Administración del Ahorro y Crédito	Introducción al Módulo	-Bienvenida -Presentación de objetivos del módulo -Devocional -Retroalimentación rápida	1 hora
	Promoción y manejo del ahorro	-Importancia del Ahorro -Políticas de ahorro y aportaciones -Instrumentos para el manejo de los ahorros y aportaciones -Desarrollo de servicios de ahorro -Estrategias para la movilización de ahorros y aportaciones	4 horas
	La administración del Crédito	-Generalidades del Crédito -El proceso para el otorgamiento del crédito -Las fases del Crédito -Definición de política de crédito	3 ½ horas
	Gestión de cartera de crédito	-Análisis y tramite del crédito -Manejo de cartera -Clasificación y categorización de cartera -Gestión del cobro -Instrumentos y documentos de apoyo -otros recursos legales	5 horas
	Evaluación y cierre	-Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento	½ hora

Diseño Curricular Escuela de Incidencia Política y Veeduría Social

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
		-Evaluación del módulo	
	Total horas módulo cinco		14 horas
Módulo VI: Estados Financieros Rendición de cuentas	Introducción al Módulo	-Bienvenida -Presentación de objetivos del módulo -Devocional -Retroalimentación rápida	1 hora
	La transparencia en la gestión administrativa	-Que es la transparencia -La corrupción y el mal manejo -La importancia de la Transparencia en el manejo de fondos	2 horas
	Generalidades del proceso de rendición de cuentas	-Que es rendición de cuentas -Ventajas, desventajas e importancia de la rendición de cuentas -Los pasos en el proceso de la rendición de cuentas	3 horas
	Espacios y mecanismos para la rendición de cuentas	-La rendición de cuentas interna y externa -Las asambleas informativas -Los informes y otros mecanismos para la rendición de cuentas	1 ½ hora
	Informes Financieros y estados contables	-Conceptos y característica generales de Los estados financieros/contables de las CRAC -El balance General, su estructura y elaboración El Estado de Resultados, estructura, elaboración y uso	5 ½ horas
	Evaluación y cierre	-Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo	1 hora
	Total horas módulo seis		14 horas
Módulo VII: Gestión Estratégica y sostenibilidad de las CRAC	Introducción al Módulo	-Bienvenida -Presentación de objetivos del módulo -Devocional -Retroalimentación rápida	1 hora
	Asociativismo y cooperativismo para el fortalecimiento de las CRAC	-Asociativismo: Concepto, características y ventajas del trabajo asociativo - Cooperativismo: Conceptos, antecedentes, principios y valores	2 ½ horas

Diseño Curricular Escuela de Incidencia Política y Veeduría Social

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
		<ul style="list-style-type: none"> -El sector cooperativista en Honduras - El sector cooperativista y su rol para el desarrollo local -Las cooperativas de segundo nivel para el fortalecimiento de las CRAC 	
	La planificación estratégica como herramienta de gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Concepto y características generales -Importancia, ventaja y funciones de la planificación estratégica -Fases del proceso de planificación/ Pasos para la construcción del plan estratégico: <ul style="list-style-type: none"> - Diseño Institucional - Proyecciones y Retos Estratégicos 	6 horas
	La planificación operativa	<ul style="list-style-type: none"> -Los planes de acción -Planes operativos 	3 horas
	Sostenibilidad de las CRAC: Identificación de oportunidades de nuevos negocios.	<ul style="list-style-type: none"> -Qué es la sostenibilidad organizacional -Importancia de la sostenibilidad para las organizaciones - La sostenibilidad de una CRAC -Identificación de oportunidades de diversificación de productos y servicios 	2 horas
	Evaluación y cierre	<ul style="list-style-type: none"> -Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo 	½ hora
	Total horas módulo siete		15 horas
Módulo VIII: Formulación y Gestión de proyectos	Introducción al Módulo	<ul style="list-style-type: none"> -Bienvenida -Presentación de objetivos del módulo -Devocional Retroalimentación rápida 	1 hora
	La Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> -Comprendiendo los conceptos de gestión y gestión comunitaria -Aspectos Básicos para la gestión local -La planificación comunitaria -El proceso de gestión de un proyecto 	2 horas
	Construcción de propuestas y perfiles de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> -Que es un Proyecto -Diferencia entre proyectos sociales y productivos -Etapas del Proyecto 	6 horas

Diseño Curricular Escuela de Incidencia Política y Veeduría Social

MODULO	TEMAS	Subtemas	Duración
		<ul style="list-style-type: none"> -El Punto de partida para la planificación de proyectos -Análisis e identificación de problemas y necesidades -Elementos del perfil de un proyecto 	
	Gestión y Negociación de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> -Retomando el proceso de Gestión: -- Identificación y selección de oportunidades y donantes -Presentación de propuestas ante donantes (Tips y elementos básicos) -Negociación del proyecto 	2 horas
	Seguimiento y evaluación de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> -Nociones básicas para el seguimiento y evaluación de proyectos -Roles de los cuerpos directivos y de las organizaciones financiadoras en el seguimiento y evaluación de proyectos 	2 horas
	Evaluación y cierre	<ul style="list-style-type: none"> -Conclusiones generales del módulo -Acuerdos de seguimiento -Evaluación del módulo 	1 hora
	Total horas módulo ocho		14 horas
	Total de horas en los ocho módulos		114 horas

9. MECANISMOS Y CRITERIOS DE EVALUACION

Como todo proceso educativo, el programa de formación en Liderazgo y Gerencia de Cajas Rurales de Ahorro y Crédito ha definido una serie de criterios y mecanismos para evaluar tanto el desarrollo de capacidades de las y los participantes, así como el logro de los objetivos establecidos en el programa.

La metodología empleada para la evaluación estará orientada en un marco de participación y empoderamiento de los actores como objetos y sujetos de formación. En el proceso se aplicarán instrumentos que harán posible el diálogo y la reflexión entre los múltiples actores, lo que concretizara la captura de aprendizajes y propuestas que ayudan a establecer nuevas pautas y estrategias de acompañamiento a OCDIH y nuevas formas de hacer las cosas para los participantes.

A. FASES O MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Considerando lo anterior, el proceso de evaluación lo realizaremos en dos momentos:

1. Evaluación de aprendizajes y adquisición de competencias:

Este es un proceso de evaluación continua que se efectúa durante todo el proceso formativo, a través de la comprobación de los nuevos aprendizajes y la puesta en práctica de las habilidades adquiridas; para lo cual se emplean diferentes técnicas evaluativas, tanto dentro de los talleres como en la práctica cotidiana de las y los participantes dentro de sus organizaciones. Más adelante mencionaremos los instrumentos que se utilizarán con este fin.

2. Evaluación del desarrollo curricular:

Este proceso de evaluación lo realizaremos al final de cada módulo para identificar las percepciones y consideraciones de los participantes sobre:

- a. Relevancia del módulo y temas desarrollados
- b. Pertinencia y efectividad de la metodología utilizada
- c. Eficiencia en el uso del tiempo durante el desarrollo del modulo
- d. Calidad de la logística ofertada
- e. Recomendaciones de cambio

Los productos de este proceso serán de utilidad para realizar los cambios necesarios en la implementación de la currícula afín de responder a las necesidades de los participantes.

Al finalizar todo el proceso formativo (desarrollo de los ocho módulos de la currícula), se realizará además una evaluación general del programa, para reflexionar sobre el logro de los objetivos, los alcances, retos y los posibles cambios

que puedan requerirse, para asegurar que la currícula responde a las necesidades de fortalecimiento de capacidades de las CRAC.

En este espacio, es importante la participación de los distintos actores, que puedan proveer una perspectiva amplia del proceso y de los resultados alcanzados, así como de las mejoras que pueden hacerse.

B. CRITERIOS DE EVALUACION PARA PARTICIPANTES

- Puntualidad y asistencia a todos los módulos
- Participación activa
- Cumplimiento de tareas y responsabilidades asignadas
- Capacidad de trabajar en grupo

C. INSTRUMENTOS

- Registros de asistencia y participación en cada módulo.
- Asignación de tareas: Se asignarán tareas, ejercicios prácticos, estudios de casos relacionados al módulo que se está impartiendo, durante el módulo y se asignarán tareas para que se presenten en el siguiente módulo.
- Test de conocimientos: Se dará al participante al inicio del módulo un cuestionario con preguntas relacionadas a los temas que se abordaran en el mismo, con el propósito de saber el grado conocimiento previos que tienen los participantes; al final del módulo se volverá a practicar el cuestionario con las mismas preguntas evaluando los conocimientos que adquirieron los participantes en el desarrollo del módulo
- Evaluaciones del módulo: Los participantes evaluarán a los facilitadores en aspectos como, desarrollo del contenido, facilitación, dominio del tema, importancia del tema y aplicación para las estructuras, recomendaciones para los facilitadores; se pueden utilizar técnicas de educación popular para la evaluación (técnicas de retroalimentación, dinámicas, sociodramas, etc.)
- Visitas de campo: Se verificará la aplicación de los conocimientos adquiridos en el módulo y la realización de las réplicas, a través de las visitas de las y los técnicos a las estructuras comunitarias.

D. MECANISMOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN

OCODIH cuenta con un sistema integrado de planificación, monitoreo y evaluación, que ya tiene definido mecanismos e indicadores para el seguimiento y la evaluación de cada una de las iniciativas que implementa.

Dentro de estas, cuenta con un sistema automatizado para el seguimiento de los proyectos en el marco de los cuales se desarrollan los procesos de formación (currículas), así como indicadores específicos para medir el avance de las estructuras acompañadas. Además de esto, hay varios espacios de reflexión y seguimiento en los distintos niveles, a través de los cuales, los equipos técnicos y gerenciales pueden evaluar el avance y alcance del proceso. Entre estos se cuenta con las reuniones técnicas periódicas en cada uno de los sectores, los encuentros entre técnicos que trabajan en las mismas áreas temáticas o componentes, los monitoreos trimestrales, las reuniones de equipos de coordinación y gerencial y los encuentros institucionales, en los cuales se analizan los procesos implementados y las medidas a tomar para la mejora continua de los mismos.

Todos estos espacios y mecanismos permiten un seguimiento oportuno de los procesos formativos que se facilitan.

10. BIBLIOGRAFIA

1. Aldana Mendoza, Carlos. Pedagogía general crítica, Tomos I y II, 1996, serviprensa centroamericana, Guatemala.
2. Crespo Rolando, Ucles Tatiana. Sistematización de Modelos Financieros Alternativos Comunitarios: Impacto de las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito (CRAC) en la vida de familias rurales, como una oportunidad de financiamiento alternativo para el emprendimiento de actividades económicas familiares. OCDIH-ODECO-AESMO. Honduras. Enero 2013.
3. Díaz Barriga, Arceo Frida. Metodología Básica del Diseño Curricular. Trillas, México. 1990.
4. Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras (OCDIH). Términos de referencia para la actualización de manuales de la currícula de formación de Cajas Rurales de Ahorro y Crédito”, Chalmecca, Copán. Abril 2020.
5. Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras (OCDIH). Términos de referencia para la actualización de manuales de la currícula de formación de Cajas Rurales de Ahorro y Crédito”, Chalmecca, Copán. Abril 2020.
6. Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras (OCDIH). Plan Estratégico OCDIH 2019-2023. Copán, Honduras. 2019.
7. Pérez, Belmar. Propuesta Técnica y Metodológica para la realización de consultoría: “Actualización de manuales de la currícula de formación de Cajas Rurales de Ahorro y Crédito”. Presenta a OCDIH. Santa Rosa de Copán. Mayo 2020.
8. Pérez, Belmar. Escuela de Liderazgo e Incidencia política con enfoque de Género- Documento curricular. OCDIH. Santa Rosa de Copán. Octubre 2010.
9. URL: [\[https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117552\]](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117552) López García-Cano, Juana. El Diseño Modular como marco en la formación permanente del profesorado. Dialnet.

11. Anexos



ORGANISMO CRISTIANO DE DESARROLLO INTEGRAL DE HONDURAS (OCDIH)

Proceso de formación en liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito

A. Ficha de inscripción de participantes

1. Nombre completo: _____
2. Edad: _____ No. de Identidad: _____
3. Sexo: _____ No. de teléfono: _____
4. ¿Hasta qué grado escolar llegó? _____
5. Profesión u oficio: _____
6. Lugar donde vive actualmente: _____
7. Caja u organización a que pertenece _____
8. Cargo que desempeña: _____
9. Temas en que trabaja:

10. Funciones que desempeña: _____

11. ¿Ha participado en procesos de formación sobre Cajas rurales? SI _____ NO _____
12. ¿Qué capacitaciones sobre funcionamiento y administración de cajas rurales ha recibido anteriormente?

Capacitación o curso recibido.	Organización que lo impartió.	Tiempo de duración.

13. Explique en qué experiencia tiene en la administración o dirección de cajas rurales.

14. ¿Cuáles cree usted que son las áreas que necesita fortalecer su caja rural?

15. ¿Porque le interesa participar en este proceso de formación y que espera alcanzar al concluir la escuela?

16. ¿En qué temas le interesarían particularmente capacitarse?

17. ¿Cuenta con el aval de su organización para participar en todo el proceso:_____

18. ¿Está dispuesto/a apoyar e involucrarse en las acciones para fortalecimiento de la caja y realizar réplicas de los conocimientos adquiridos con otros/as socios/as de su Caja?



ORGANISMO CRISTIANO DE DESARROLLO INTEGRAL DE HONDURAS (OCDIH)

Proceso de formación en liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito

Ficha para Evaluación del Módulo

Nombre del módulo:

Instrucciones:

Coloque en la columna de la derecha, el número que a su juicio, califica y valora cada aspecto del desarrollo del módulo, de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones.

Código de calificaciones:

1= Malo, 2= Aceptable, 3= Bueno, 4 = Muy Bueno y 5 = Excelente

Aspectos a evaluar	Calificación
Contenido del modulo	
¿Considera que Fue adecuado el contenido en cantidad a sus necesidades y expectativas?	
¿Fue adecuado el contenido en términos de calidad, a sus necesidades y expectativas?	
Metodología y técnicas utilizadas	
¿La forma en que se abordaron los temas y las técnicas utilizadas, facilitaron la comprensión de los contenidos?	
¿La metodología facilitó la discusión de los y las participantes?	
¿La metodología/ técnicas fueron participativas y amenas?	
Tiempo asignado a los contenidos	
El tiempo asignado para el desarrollo de cada tema fue adecuado/suficiente?	
Materiales utilizados	
¿Los materiales entregados a las/los participantes eran entendibles y de buena calidad?	
¿Que otro tipo de materiales se deberían utilizar en este módulo?	
Logística	
¿El local y las condiciones en que esta, le parecieron apropiadas para el aprendizaje?	

Describa algo importante que aprendió en este Módulo:

¿Qué le gustó más de este taller?

¿Qué le gustó menos de este taller?

¿Qué mejoras le gustaría ver para el próximo Módulo?



ORGANISMO CRISTIANO DE DESARROLLO INTEGRAL DE HONDURAS (OCDIH)

Proceso de formación en liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito

Ficha para la evaluación del/la Facilitador/a

Instrucciones del uso del cuadro:

Coloque en la columna de la derecha, el número que a su juicio, califica y valora cada aspecto del desempeño del facilitador/a (expositor o expositora) en el desarrollo del módulo, de acuerdo a las siguientes opciones.

Código de calificaciones:

1= Malo, 2= Aceptable, 3= Bueno, 4 = Muy Bueno Y 5 = Excelente

Nombre del facilitador o Facilitadora: _____

Aspectos a evaluar	Valoración asignada por la/el participante
Conocimiento y manejo de los contenidos del módulo. (El/la facilitador/a mostró dominio de los temas y supo explicarlo de manera adecuada)	
Mostró empatía con el grupo. (Si el/la facilitador/a mostró comprensión de la realidad de vida de las y los participantes y la capacidad de ponerse en su situación)	
Manejo de las metodologías y técnicas utilizadas en el desarrollo del módulo.	
Manejo de los tiempos en el desarrollo de los temas. (considera que fue adecuado el manejo de los tiempos asignados a cada tema para el cumplimiento de los objetivos del módulo)	
Fue abierto/a y propició la participación del Grupo?	
Trato personal con los participantes.	

Observaciones o Comentarios Adicionales:



ORGANISMO CRISTIANO DE DESARROLLO INTEGRAL DE HONDURAS (OCDIH)

Proceso de formación en liderazgo y gerencia de cajas rurales de ahorro y crédito

Ficha de Autoevaluación de los y las participantes

Nombre Completo: _____

Instrucciones para el uso del cuadro:

Coloque en la columna de la derecha del cuadro siguiente, la calificación que usted considere más adecuada de su desempeño/participación en cada uno de los aspectos señalados.

Decida su calificación con la mayor honestidad posible asignándole a cada aspecto el puntaje que considera usted merece en los mismos.

CODIGO DE CALIFICACIONES:

Como esta es una auto evaluación, se espera que cada participante con una actitud responsable y honesta se auto evalúe y coloque a la par de cada aspecto un puntaje que califica su participación o logro del mismo, en una escala del 1 al 10, siendo una la calificación más baja y 10 la más alta.

Aspectos a autoevaluar	Valoración entre 1 y 10
Asistencia al módulo. Si estuvo presente durante toda la jornada (dos días, sin abandonar el taller)	
Incorporación a las actividades y trabajos de grupo. - Participación en los trabajos de grupo con propuestas y reflexiones sobre el tema. - Participación durante las plenarias, pregunta o comenta mientras el facilitador expone los temas. - Participación en las dinámicas.	
Puntualidad.	
Tiene buenas relaciones interpersonales con los demás participantes (Es respetuoso/a, tolerante, paciente con los/as demás participantes).	
Comportamiento Respeto las reglas de convivencia establecidas al inicio del taller, presta atención, no distrae al resto del grupo, se enfoca en los temas y trabajos.	
Presentación de los trabajos asignados.	



**ORGANISMO CRISTIANO DE DESARROLLO INTEGRAL DE HONDURAS
(OCDIH)**

**Proceso de formación en liderazgo y gerencia de cajas
rurales de ahorro y crédito**

Formulario de Evaluación Final:

GUIA: Marque con una **X** bajo el número que corresponde, de acuerdo a la valoración que usted le da a cada uno de los temas consultados.

5: Excelente 4: Muy bueno 3: Bueno 2: Regular 1: Deficiente

TALLERES DE FORMACION:

1. Qué opina de los temas estudiados en la curricula?

5 4 3 2 1
() () () () ()

2. Menciones los temas que le parecieron más importantes y si recuerda, el módulo al que pertenecían:

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

3. ¿Qué otros temas considera importante y que le gustaría profundizar?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

4. Qué utilidad práctica en su rol dentro de la caja rural tienen los conocimientos adquiridos?

5 4 3 2 1
() () () () ()

5. En qué actividades o funciones dentro de la organización los aplicará:

Los ha utilizado

Los utilizará

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

7. ¿Considera que los temas eran acordes a su contexto?

8. ¿Considera que hay temas relevantes que no fueron abordados? ¿Cuáles?

9. El material entregado: en su opinión profundizaba en la temática estudiada y mantenía relación entre los diversos temas abordados en los diferentes módulos?

Es decir, ¿el material entregado le pareció suficiente y bueno según el tema que se impartió?

- | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| () | () | () | () | () |

Explique (de ejemplos de temas que se relacionan entre sí):

10. ¿Qué material adicional requerirá para sus funciones dentro de la CRAC?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

11. ¿Qué utilidad le ha dado al material entregado?

Como reforzamiento para entender los temas estudiados_____

Como la principal fuente de información de los temas estudiados_____

Como lectura adicional para informarme de temas distintos a los estudiados en los talleres_____

No han sido de ninguna utilidad_____

De momento no los he leído_____

12.. ¿Cómo considera la metodología usada durante los módulos (talleres de formación)?

5 4 3 2 1
() () () () ()

13. ¿Cómo valora la Facilitación? Si ha tenido varios facilitadores/as en el proceso, puede señalar aspectos concretos que piensa deben mejorar las los facilitadores:

5 4 3 2 1
() () () () ()

14. ¿Qué opina de las condiciones logísticas?

5 4 3 2 1
() () () () ()

15. Hay otra observación, comentario u sugerencia que usted quiera hacer para mejorar en procesos futuros?
