

PROGRAMA DE AHORROS COMUNITARIOS

GUIA DE ENTRENAMIENTO PARA ENTRENANDOS

Cuerpo de Paz – Ecuador IVS – Ecuador

TABLA DE CONTENIDO

Contenientes

AGENDA PARA ENTRENAMIENTO	2
TEORIA, EVOLUCION E IMPACTO DE LOS AHORROS Y PROGRAMAS DE CREDITO	4
INTRODUCCION AL TALLER	6
IDENTIFICANDO A LOS MIEMBROS POTENCIALES / GRUPO DESIGNADO	8
EDUCACION NO FORMAL	9
SIMULACION MMD	10
FASE UNO: FASE INTENSIVA (3 MESES)	13
PRIMERA REUNION: LA ORGANIZAZIÓN DEL GRUPO MMD Y LA ASAMBLEA GENERAL	13
SEGUNDA REUNION: DEFINICION Y ELECCION DEL COMITE DE MANEJO.....	14
TERCERA REUNION: REGULACIONES INTERNAS (ELABORACION Y ADOPCION)	15
CUARTA REUNION: SOLUCION DE CONFLICTOS	15
QUINTA REUNION: AHORROS / CREDITO / INTERESES Y MULTAS	16
FASE DOS: FASE DE DESARROLLO	16
FASE TRES: FASE DE MADURACION	17
MMD EN EL CONTEXTO ECUATORIANO	17
INICIANDO OPERACIONES DE MMD EN ECUADOR	18

AGENDA PARA ENTRENAMIENTO

Primer día

7:30 – 9:00 **Introducción al taller.** Los participantes se conocerán uno al otro y discutirán sus expectativas sobre el taller. Los entrenadores presentarán los objetivos y agenda del taller.³

Segundo día

8:00 – 10:00 **Teoría de los ahorros y Programa de créditos.** Adicionalmente a la breve historia de la evolución de los ahorros y el programa de créditos, los participantes analizarán si los programas de crédito y ahorro son la intervención apropiada para un área en particular. De igual manera, se examinará el impacto de las intervenciones de ahorro y programa de créditos.

10:00 – 10: 30 **Descanso.**

10:30 – 12:00 **Objetivo de grupo.** Cuál es el criterio de seleccionar el objetivo del grupo y quien deberá ser el encargado de los objetivos en el programa de MMD en Ecuador son algunas de las preguntas dirigidas en esta sesión.

12:00 – 1:30 **Almuerzo**

1:30 – 2: 30 **Educación no formal.** Se realizará una revisión de los principios de una educación no formal y la importancia que ellos juegan en desarrollar los grupos MMD.

2:30 – 3:00 **Simulación MMD: Reunión preliminar.** Esta es la primera reunión en la metodología MMD. En esta reunión los miembros del grupo son introducidos al método MMD y cierta información sobre el poblado y se reúnen a los miembros. Al final de esta reunión los miembros del poblado deciden si desean convertirse en miembros del MMD.

3:00 - 3:30 **Descanso**

3:30 – 4:30 **Simulación MMD: Organización del grupo MMD y formación de la Asamblea general.** En esta reunión se discuten los roles y responsabilidades de la asamblea general y los miembros realizan el primer depósito a la caja de MMD.

4:30 –6:00 **Simulación MMD: Definición, elección y entrenamiento del comité de manejo:** Los miembros del MMD son informados sobre los roles y responsabilidades de un comité de manejo y los miembros eligen el comité – Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero y dos Contralores. El comité de manejo es entrenado en cada uno de sus roles y responsabilidades. Los miembros realizarán su segundo depósito.

Tercer día

8:00 – 10:00 **Simulación MMD: Adopción de las regulaciones internas:** Los miembros del MMD adoptarán formalmente las regulaciones internas para los depósitos y créditos del grupo. Los miembros harán su tercer depósito.

10:00 – 10:30	Descanso
10:30 – 11:30	Simulación MMD: Resolución de conflictos: En esta sesión se presentarán los procedimientos de solución de conflictos que pueden ser usados por el grupo para identificarlos y resolverlos dentro del grupo. Los miembros realizarán el cuarto depósito.
11:30 – 1:00	Almuerzo
1:00 – 3:00	Simulación MMD: Operaciones de caja: Este es el núcleo del MMD. Los participantes aprenderán acerca de los ahorros, préstamos, intereses y multas. En esta reunión se harán los primeros préstamos a los miembros. Los miembros harán su quinto depósito.
3:00 – 3:30	Descanso
3:30 – 4:30	Simulación MMD: Reuniones semanales: En esta reunión se han unido tres sesiones en una – Los miembros del MMD pagarán tres depósitos semanales a la caja del MMD.
4:30 – 7:00	Simulación MMD: Operaciones de la caja: Los participantes harán su depósito semanal, pagarán los préstamos anteriores y harán nuevos préstamos. El comité de manejo presentará los estados financiero del grupo al final de esta reunión.

Viernes 8 de Enero

8:00 – 9:30	MMD en el contexto ecuatoriano: Cuáles son las interrogantes al empezar el MMD en Ecuador. Qué cambios deben realizarse en la metodología para adaptarlos al contexto Ecuatoriano. Cuáles cambios deben hacerse para adaptar el sistema a las diferencias regionales en Ecuador.
9:30 – 10:00	Descanso
10:00 – 12:00	Operando MMD en Ecuador. Los participantes prepararán planes de acción individual para su trabajo en MMD hasta Agosto. Igualmente se discutirán las emisiones de supervisión y soporte y la revisión de la guía.

TEORIA, EVOLUCION E IMPACTO DE LOS AHORROS Y PROGRAMAS DE CREDITO

Objetivo: Introducir a los participantes a la evolución de ahorros y programas de crédito, examinan cuando los programas de crédito y ahorro son apropiados y revisan el impacto de las intervenciones de ahorro y crédito.

Tiempo: 1 ½ horas

Materiales: Rotafolio, marcadores, Manual para el cuidado de los ahorros y decisiones de crédito. (Anexo A)

Pasos:

1. **Historia y evolución.** En un rotafolio presentar y explicar la historia y evolución de los programas de microfinanciación.

1960's /1970's

- 1) **Programas de crédito administrados por Ministerios del Gobierno.-** Estos son programas pesadamente subsidiados que casi siempre están enfocados en otorgar créditos a granjeros. Había

un enfoque muy limitado en si la persona que obtenida el crédito podía o no pagar el crédito y muy poco seguimiento en recuperar las cantidades que debía. En vista de que el crédito era subsidiado (El beneficiario no pagaba el porcentaje de interés del mercado), por lo que la mayoría de estos programas eventualmente colapsaron.

- 2) **Uniones de Crédito / Cooperativas:** Modeladas en uniones de crédito que existían en los Estados Unidos, muchas veces estas uniones de crédito fueron empezadas sin la convicción de que las mismas iban a ser apropiadas en un ambiente extranjero. Han habido sucesos y algunas uniones de crédito / Cooperativas que han empezado en los primeros años y que aún continúan. Muchos de los créditos eran préstamos de consumo y no préstamos con objetivo para pequeñas actividades económicas.

1970's

- 1) **Empresas colectivas.-** Grupos de trabajo unidos y con actividades económicas específicas. Ejemplo, fabricantes de jabón que son provistos con un capital inicial a tasas subsidiadas. Estos grupos frecuentemente se politizan y tienen dificultad en trabajar juntos. Las tasas de repago de los préstamos fueron pobres y la mayoría de las empresas eventualmente se disuelven.
- 2) **Cooperativas.-** Frecuentemente formadas alrededor de una actividad económica específica, Ejemplo: producción de manualidades, las cooperativas han tenido varios grados de éxito. Algunas han sido muy exitosas y continúan aún. Muchas otras sin embargo, eran subsidiadas y eventualmente disueltas. Las cooperativas también son muy politizadas.

A través del tiempo la gente ha ganado una confianza de que no todos desean trabajar en un grupo. A menos que exista un beneficio concreto y específico de trabajar como grupo, la gente prefiere trabajar individualmente o con otra gente a la que ellos escojan.

1980's

- 1) **Grupos de solidaridad.-** Este es el principio de una metodología que ha sido adaptada y desarrollada y es usada todavía en programas de ahorro y crédito. Organizaciones extranjeras ayudan a grupos a formarlas y los grupos son dependientes en algún tipo de institución que provea al grupo de servicios de crédito y ahorro. La institución que provee el crédito al grupo basada en la solidaridad del mismo para asegurar a sus miembros de que sus préstamos sean pagados. Si un miembro falla, el grupo no será elegible para futuros préstamos. Los préstamos iniciales eran pequeños y las tasas de repago eran buenas, luego los tamaños de los préstamos aumentaban. Los ahorros eran obligatorios antes de que se realice ningún tipo de préstamo. Había menos trámite de papeles si la institución hacía un préstamo a un cliente del grupo, antes que a cada individuo miembro del grupo. Esta metodología permitía a las instituciones alcanzar una base más grande de clientes en forma eficiente.

1990's:

1. **Banco de la comunidad / población.-** Frecuentemente, usando un grupo de solidaridad, una institución podría ayudar a comunidades / poblaciones a formar su propio banco. En la mayoría de las instancias había un objetivo de crear una institución independiente que sea auto suficiente. Existen muchos híbridos de esta aproximación y han existido éxitos y fracasos. Muchos de estos bancos han tenido dificultades para convertirse en auto-suficientes.
2. **Mata Masu Dubara (MMD).-** Desarrollada por Cuidado Internacional en Nigeria, su aproximación no tiene un oponente institucional. Bancos informales son formados en las poblaciones. Cada banco tiene 30 a 35 miembros. En un período de ocho meses, el grupo recibe entrenamiento en la metodología pero no recibe fondos extranjeros. El grupo incrementa el dinero a través de los ahorros de los miembros y luego presta este dinero, con intereses, a miembros individuales del grupo. Este procedimiento ha sido muy exitoso en Nigeria.
3. **Determinar si el programa de microfinanciación es apropiado para cierta área / región.**

En un rotafolio presentar los seis pasos usados para determinar si el programa es apropiado (Arbol de Cuidado de Ahorros y Decisión de Crédito). Dar ejemplos para cada uno de los pasos.

Arbol de cuidado de ahorros y decisión de créditos (Anexo A)

Paso 1: Entorno económico - Esto se relaciona en ver si la inflación está un porcentaje razonable. La hiper inflación que excede el 5% mensual puede indicar que este tipo de programa no es viable.

Paso 2: Si existen suficientes actividades económicas pequeñas - Las intervenciones de microfinanciación no creará actividades económicas pequeñas, estas deben existir antes de la intervención en un nivel suficiente de forma que puede participar suficiente gente en el programa, invertir el préstamo en actividades económicas pequeñas, ganar un beneficio en sus préstamos y pagar el programa.

Paso 3: Mercados adecuados - Son gente que esté en capacidad de vender los productos que producen? Un programa de microfinanciación no creará mercados. Por lo tanto estos mercados deben existir con anterioridad de forma que la gente pueda comercializar sus productos y así poder pagar sus préstamos.

Paso 4: Política del entorno - Las políticas del entorno animan o descorazonan a las actividades económicas pequeñas? En caso de que no las animen, entonces el programa de microfinanciación no será apropiado.

Paso 5: Ahorros informales y de crédito - Existen suficientes mecanismos informales para que la gente tenga acceso a los servicios de ahorro y crédito. Si es así una intervención formal no sería apropiada.

Paso 6: Servicios financieros formales - Existen servicios financieros formales (tanto a través de un banco o de una institución financiera como una ONG) en la población?. Si es así, un nuevo programa no será necesario.

Una vez que los pasos anteriores son explicados y se proporcionan los ejemplos, dar a los participantes un descanso para que formen grupos usando el modelo anterior, analizar la región donde ellos viven.

Luego de que hayan hecho esto, solicitar a cada grupo que presenten un reporte y un resumen de los resultados en un rotafolio. Pueden preguntar al Grupo 1 que represente el paso 1 y luego pedir a los otros grupos si tienen algo que añadir. Luego pedir al Grupo 2 que informen sobre el paso 2, etc.

INTRODUCCION AL TALLER

(Rompehielos, expectativas, objetivos, programa de trabajo y guías)

Objetivos: Los participantes se conocerán unos a otros y discutirán sus expectativas para el taller. Los facilitadores introducirán el objetivo general y el horario, resaltando que las expectativas se podrán o no cumplir y hacer las adaptaciones necesarias. Los participantes y facilitadores desarrollarán un grupo de guías de taller para asegurar el éxito del mismo.

Tiempo: 1 ½ horas

Materiales requeridos: Papel de rotafolio, marcadores y adhesivo.

Pasos:

- 1) **Rompehielos:** Preguntar a cada participante que seleccionen a alguien que no conozcan. Una vez que las parejas están formadas, explicar que cada persona entrevistará a la otra y luego brevemente la presentara al grupo. Cada persona deberá conducir la entrevista usando los siguientes tópicos:
 - Nombre
 - De dónde son
 - Sobre su familia
 - Si tienen ahorros, y como los realizan (en que forma están sus ahorros).

- Para que utilizan sus ahorros
- Cuales son las pequeñas actividades económicas que existen en sus comunidades.

Los facilitadores deberán ser los primeros en presentarse de forma tal que los participantes entiendan el formato y cuan largas deben ser sus presentaciones.

2. **Expectativas.-** Dependiendo del tamaño del grupo, esto puede realizarse en grupos pequeños o en un solo grupo grande. Solicitar a los participantes que enumeren /establezcan lo que ellos esperan del taller. Resumir las expectativas principales en el rotafolio y explicar que las expectativas serán revisadas cuando el objetivo del taller y el plan sea presentado.
3. **Objetivos.-** El facilitador introducirá el siguiente objetivo:

Aprender y practicar la metodología para crear bancos comunitarios informales en el Ecuador.

El facilitador puede crear un eslabón entre el objetivo general y las expectativas del grupo, y notar cuales expectativas pueden o no ser cumplidas dando el objetivo del taller.

4. **Horario del taller:** Presentar el taller general en el rotafolio o en hojas. Brevemente explicar cada sesión y de la forma más apropiada establecer las expectativas del grupo.
5. **Guías.-** Pedir a los participantes que asistan con guías que la gente pueda seguir para asegurar el éxito del taller. Enumerar los puntos principales en el rotafolio. Ejemplos: *estar a tiempo, participar, ser respetuoso de las diferentes opiniones, no ser redundante, no dominar, etc.*
6. **Impacto.-**

Pedir a los participantes que hablen sobre el ahorro— qué es lo que representa? (un recurso)

Pedir a los participantes que hablen sobre el crédito—qué es lo que representa? (una deuda/ obligación)

Pedir a los participantes que expliquen que pasa cuando un crédito no es invertido en una actividad productiva. (la gente se convertiría en deudor sin recursos para pagar el préstamo)

Un programa de microfinanciación diseñado y manejado pobremente puede tener un impacto negativo en los clientes. Un programa apropiado puede tener un impacto positivo. Presentar el siguiente listado de auto reporte de impacto de Nigeria.

**Reporte socio-económico de impacto de MMD
(Evaluación final, Diciembre 1997)**

Porcentaje del reporte de participantes	Logros	Original de Objetivo
Independencia satisfaciendo necesidades económicas personales	80%	30%
Aumento de satisfacción de necesidades de comida de casa	63%	30%
Habilidad de comprar medicinas con su propio dinero	70%	40%
Aumento de participación aumentada en decisiones de la casa	80%	N/A
El grupo continúa funcionando independientemente después de la intervención del facilitador.	99%	80%

Hacer a los participantes las siguientes preguntas:

- Qué impacto positivo / negativo han visto ellos de los programas de microfinanciación en sus comunidades.
- Si ellos saben de alguien que ha tomado crédito y no ha podido pagarlo. Que le pasó a esa persona?
- Cuáles son los efectos de un gobierno que obtiene créditos externos y no es capaz de pagar? Cómo se relaciona esto con tomar un crédito individual sin intención de pagarlo?

Termine la discusión señalando que los ahorros potenciales y las intervenciones de crédito deben pensarse bien y analizarse para que el impacto global sea positivo. Una vez que se haga este análisis, el próximo paso es examinar el plan de la intervención y el grupo designado para la misma.

IDENTIFICANDO A LOS MIEMBROS POTENCIALES / GRUPO DESIGNADO

Objetivo: Discutir el criterio para seleccionar al grupo y determinar quienes deberán ser los miembros del grupo MMD.

Tiempo: 1 a 1 1/2 horas

Materiales: Rotafolio y marcadores

Pasos:

1. Se pueden usar las 3 C'S para escoger al grupo:

Capacidad - La persona que obtiene el préstamo debe tener la capacidad de invertir, obtener una ganancia y pagar el préstamo. Esto también se relaciona con la región donde viven – existen suficiente actividades que generen ingresos y hay mercados para lo que producen?

Carácter – La persona que obtiene el préstamo debe tener un carácter de conciencia de que el /ella tienen una obligación de pago.

Colateral – La persona que obtiene el préstamo debe tener un colateral en caso de que el/ella fallen en el pago. Puede ser un colateral físico o social, o una combinación de los dos.

2. En grupos pequeños (o grupos grandes) preguntar a los participantes que presenten ideas espontáneas de qué grupos en el Ecuador podrían cumplir con las tres C's. En el rotafolio:

GRUPO	PORQUE CUMPLEN LAS 3 C'S

3. Discutir brevemente con el grupo los promedios históricos de repago de mujeres vs. hombres, solidariamente con mujeres vs. hombres, etc.

Si los participantes piensan que más de un grupo puede llenar los requisitos, pueden formar dos grupos dentro del área en donde trabajan.

EDUCACION NO FORMAL

Objetivo: Introducir a los participantes a una educación no formal de objetivos y técnicas que ellos pueden usar para facilitar la formación y entrenamiento en los grupos MMD.

Tiempo: 1 a 1 ½ horas

Materiales: Rotafolio , marcadores

Pasos:

- 1) Abrir la discusión pidiendo a los participantes que piensen en las diferentes ocasiones en sus vidas en que han aprendido algo nuevo – andar en bicicleta, escribir en letra cursiva, aprender un nuevo idioma, etc. Pedirles que piensen específicamente en quien les enseñó y como.
- 2) Dividir a los participantes en grupos de 5 a 7 personas y pedir a cada grupo que preparen 5

minutos de una escena que demuestre las técnicas de educación usadas cuando aprendieron algo nuevo. Pedir a los grupos que preparen los mismos basados en experiencias de aprendizaje positivo, y a otros grupos que preparen con experiencias negativas.

- 3) Luego de que cada grupo presente su escena corta, pedir a los participantes que noten los siguientes puntos de cada presentación:
 - Qué principios de educación adulta fueron usados?
 - Qué técnicas / comportamientos de los profesores / facilitadores hicieron que el aprendizaje fuera positivo o negativo.
- 4) Luego de la presentación de las escenas cortas evocar del grupo lo siguiente e indicarlo en el rotafolio:

PRINCIPIOS DE EDUCACION ADULTA:

-
-
-
-
-
-
-
-

FACILITACIÓN HABILIDADES / TÉCNICAS:

-
-
-
-
-
-
-
-

Cualquier punto que los participantes no pongan en la lista, puede ser añadida por el facilitador (o evocar del grupo a través de preguntas), ejemplo, crear una atmósfera de confianza, no dominar, usar preguntas abiertas con el fin de obtener información, usar varios métodos de presentación (oral, visual, etc.)

- 5) Una vez que la información esté completa, pedir a los participantes que se refieran a estas técnicas principales en la nueva sesión, la misma que es una simulación del anticipo del grupo MMD.

SIMULACION MMD

Objetivo: A través de la participación en la simulación del MMD, los participantes desarrollarán y aprenderán las técnicas necesarias para formar grupos MMD en sus comunidades.

Tiempo: 12 horas en sesiones que van de 1 a 2 horas.

Materiales requeridos: Caja de dinero con 3 seguridades, 4 copas o recipientes (principal, interés, multas y depósitos), dinero, rotafolios, marcadores, calculadores, y copias de las formas MMD.

Pasos:

- 1) Explicar el proceso que será usado durante la simulación, de forma que los participantes no se pierdan. Explicar que ellos serán miembros de una comunidad que tiene interés en iniciar un grupo MMD. Explicar que ellos realizarán el papel de facilitadores al principio. El rol será intercambiado entre la gente durante la simulación, lo que permitirá practicar todas las técnicas del grupo. Explicar que ustedes han visitado las poblaciones ficticias y han obtenido la información sobre la misma, de forma que como facilitador, usted está familiarizado con la comunidad y ha realizado contacto con algunos miembros del grupo.
- 2) Enseñar a los participantes la *Guía de entrenamiento MMD*, la misma que provee información de cada una de las reuniones que el facilitador atiende cuando inicia un grupo hasta cuando el grupo opera independientemente. No dar detalles, simplemente refiérase a la guía explicando que el facilitador usa la guía para prepararse para las reuniones.
- 3) Enrolar a los participantes como miembros potenciales de un grupo MMD, usando el nombre de una población ficticia. Pedir a los participantes que piensen quienes son ellos dentro de la comunidad y porque ellos están potencialmente interesados en MMD.
- 4) Este paso contiene la información para las reuniones incluida en la simulación - de la primera reunión con los miembros potenciales a la última reunión cuando los grupos se convierten en independientes. Dependiendo del contenido de las reuniones unas son más largas que otras.

REUNION PRELIMINAR (previa al establecimiento de un grupo MMD)

Objetivo: Presentación del concepto / proyecto al grupo potencial, dando una idea general de cómo funciona un grupo y los objetivos de un grupo.

Pasos:

Ver páginas 9 – 16 de la guía de entrenamiento MMD.

1. Introducir el objetivo del proyecto del MMD.

Asistir en la creación y entrenamiento de grupos de ahorro y crédito independientes, usando los recursos de los mismos miembros, con el objetivo de proveer acceso a servicios de crédito y ahorro para miembros que están vinculados en actividades que generan ingresos.

2. Historia de MMD (Notar que en el entrenamiento de los entrenandos, este paso toma más tiempo del que toma trabajar con un grupo de personas interesadas en empezar un grupo MMD).

Historia de MMD

- Fue iniciada por Cuidado Internacional en 1991 en Nigeria, Africa, el objetivo original era ayudar a las mujeres a mejorar su estilo de vida entrenándolas en la producción de artesanías y otras actividades que generen pequeños ingresos. En el proyecto existía un componente de crédito y ahorros, pero era muy pequeño y secundario al entrenamiento de generación de ingresos.
- Poco tiempo después de iniciado el proyecto, se lo dirigió a ayudar a que las mujeres logren lo que para ellas era lo más importante, organizando y operando sus propias asociaciones de ahorro y crédito.
- MMD se mantiene como Mata Masu Dubara, que traducido significa “Mujeres en el Movimiento”
- Este proyecto trabaja solo con mujeres en Nigeria y hasta 1998, existían más de 60.000 miembros operando más de 2.000 grupos alrededor de Nigeria. Nigeria, un país predominantemente de Musulmanes, está catalogado por el Programa de Desarrollo para las Naciones Unidas como uno de los países más pobres en el mundo en términos de indicadores sociales y económicos. El proyecto ha sido, y promete seguir siendo de tanto éxito en Nigeria que las mujeres están repitiendo y formando nuevos grupos en esta metodología, con la asistencia de facilitadores extranjeros.
- La metodología usada para entrenar a los grupos ha resultado ser muy didáctica, en donde a las mujeres se les indicaba que hacer, en dependencia con el facilitador hacia un acercamiento más participativo, en donde las mujeres juegan el más grande rol en el proceso de aprendizaje y luego son menos dependientes del facilitador.
- En Nigeria, MMD trabaja solamente con mujeres – históricamente en Nigeria, las mujeres han sido excluidas de la mayor parte de sistemas de ahorro y crédito y es así que recientemente han desarrollado programas enfocados más a las mujeres. El proyecto también trabaja principalmente en áreas rurales. En todo caso, el acercamiento se puede intentar con hombres o en grupos mixtos, al igual que en áreas urbanas.

3. Introducir la metodología MMD. La siguiente información puede ser resumida y presentada en el rotafolio.

Resumen de la Metodología MMD

- **Creación del grupo:** El proyecto trabaja mejor en grupos de 30 a 35 miembros. Grupos mayores son más difíciles de controlar y grupos menores no acumulan los recursos internos necesarios lo suficientemente rápido para otorgar préstamos. Se puede formar más de un grupo en una comunidad si la demanda es suficiente.
- **Principios de MMD:** Los miembros del grupo deben estar ya envueltos en algún tipo de actividad que genere ingresos; los grupos no deben ser políticos, los miembros tienen igualdad de derechos dentro del grupo.
- **Actividades de Grupo:** Acumular los ahorros de los miembros y dar préstamos a los miembros con interés. Algunos grupos pueden escoger el crear un fondo social, dar préstamos sin interés a los miembros en tiempos de una seria necesidad.
- **Rol y duración de la intervención del facilitador de MMD:** El facilitador trabaja con el grupo por un período de ocho meses, tiempo que se divide en tres factores:
 - Fase intensiva: Tres meses con el facilitador, visitando el grupo cada semana, durante las reuniones mensuales del mismo. Durante las primeras seis semanas el facilitador provee entrenamiento en la organización y manejo del grupo. Luego de esto trabaja con las mujeres para que ellas empiecen a manejar lo por sí solas. (12 reuniones)
 - Fase de desarrollo: Esta fase dura tres meses y el grupo es visitado en un período de 14 días durante el primer mes y una vez al mes en los dos meses siguientes (4 reuniones).
 - Fase de maduración: Esta fase dura dos meses con el facilitador visitando el grupo al final

de los dos meses para evaluar si el grupo está listo para funcionar independientemente (1 reunión).

- **Obligaciones de los miembros:** Asistir semanalmente a las reuniones, con el siguiente material:
 - Un sitio en donde reunirse. Puede ser externo o interno siempre y cuando sea silencioso.
 - Una caja de dinero con tres seguros
 - 4 copas o recipientes usados para recoger los ahorros de los miembros, pago de préstamos, intereses y multas.
4. Preguntar a los participantes si desean continuar. Si es así, decidir el tiempo y lugar de las reuniones semanales. También decidir la cantidad que cada miembro va a contribuir semanalmente, de forma que traigan su dinero para la próxima reunión.
5. Pedir a los participantes que señalen sus roles y describan lo siguiente:
- Preguntas que puedan tener
 - Principios de educación adulta /técnicas: que fue efectivo, que puede ser implementado?

FASE UNO: FASE INTENSIVA (3 MESES)

En la fase intensiva , la misma que puede durar tres meses, el facilitador trabaja con el grupo en cada reunión semanal. Esta es la fase más importante cuando las mujeres aprenden de la metodología del MMD. Como se indica en la Guía de Entrenamiento del MMD, existen sólo 5 tópicos / reuniones. En todo caso alguno de los contenidos pueden requerir más de una reunión dependiendo en que tan rápido el grupo asimile la información. Por lo tanto, esta fase puede durar hasta tres meses, dejando al facilitador alguna flexibilidad para que se tome más tiempo en ciertos conceptos que el grupo tenga dificultad en asimilar.

PRIMERA REUNION: LA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO MMD Y LA ASAMBLEA GENERAL

Objetivos:

- Ayudar a los miembros a entender el significado del grupo.
- Ayudar a los miembros a entender la idea de una asamblea general y su rol.

Ver páginas 17 –20 de la Guía de entrenamiento MMD.

Pasos:

1. Antes de la reunión, el facilitador deberá haber escogido algunas personas del grupo para dirigir

la reunión. Notar que esto se realiza únicamente en el entrenamiento de la simulación de entrenados, de forma que ganen experiencia en el manejo del grupo. Escoger a alguien que entienda la metodología básica y que haya demostrado liderazgo y habilidades dentro del grupo. El facilitador principal trabaja con esta persona antes de la reunión, revisando los pasos que deben ser cubiertos y determinando los métodos que serán utilizados para cubrir la información.

2. Pedir a las mujeres que resuman los principales puntos de la reunión previa. (tres fases , reuniones semanales, participación obligatoria en las reuniones, monto del depósito semanal.

3. Discusión y definición de lo que constituye un grupo (ver pág. 19 de la guía de Entrenamiento)
4. Discusión y definición de una Asamblea General (ver pág. 20 de la guía de entrenamiento)
5. Pago de los depósitos de los miembros. En la primera reunión, como no ha habido una elección del comité de manejo, pedir al grupo que escojan a alguien que recoja el dinero hasta la próxima reunión.

Rotafolio de la Asamblea general:

- 1) Todos los miembros forman la Asamblea General.
- 2) Todos los miembros tienen los mismos derechos dentro del grupo. Una persona – Un voto.
- 3) Los miembros del Comité de Manejo son elegidos por el grupo.
- 4) La Asamblea general es responsable del trabajo del Comité de Manejo y pueden reemplazar a los miembros del comité, si es necesario

Usando el recipiente y la caja de dinero, solicitar a cada miembro que hagan su depósito. Al final debe contarse el dinero frente a todos los miembros para asegurar que la cantidad correcta ha sido recibida.

6. Pedir a los participantes que enumeren los puntos más importantes de la reunión. (Qué constituye un grupo, Asamblea general, etc).
7. Pedir a los participantes que señalen su rol y describan lo siguiente:
 - Preguntas que tengan.
 - Principios de educación adulta /Técnica: qué fue efectivo, que puede ser implementado?.

SEGUNDA REUNION: DEFINICION Y ELECCION DEL COMITE DE MANEJO

Objetivos:

- Ayudar a los participantes a entender porque es tan importante tener un comité de manejo.
- Ayudarlos a reconocer el rol del comité de manejo y las diferentes posiciones que conllevan.
- Promover a los participantes a definir sus responsabilidades, cualidades y mandatos de aquellos que tienen las posiciones. Ver páginas 21 – 28 de la Guía de entrenamiento.

Pasos:

1. El facilitador habrá escogido otra persona para dirigir esta reunión.
2. Pedir a los participantes que enumeren los puntos importantes de la última reunión.
3. Introducción y discusión del rol de Comité de Manejo. (ver pagina 23 de la guía de entrenamiento)
4. Explicación de los diferentes oficios (Presidente, Vicepresidente, Tesorero, 2 Contralores) (Ver páginas 23- 27 de la guía de entrenamiento).
5. Elección del Comité de manejo (Ver pág. 24 de la guía de entrenamiento).
6. Entrenamiento del Comité de manejo (ver página 26 de la guía de entrenamiento). Normalmente este es un entrenamiento separado que tiene lugar durante una reunión MMD. En todo caso para el propósito de entrenamiento a entrenados, éste se realiza en frente de todo el grupo, de forma que los participantes tengan un mejor entendimiento de lo que están haciendo. El facilitador deberá poner especial énfasis en este entrenamiento. Si un comité de manejo no está bien entrenado, las reuniones pueden ser confusas y los otros miembros del grupo pueden sentirse defraudados.
7. Colección de los depósitos semanales, con el facilitador, asegurándose de que cada miembro del comité de manejo está cumpliendo su papel.
8. Pedir a los participantes que enumeren los puntos más importantes de la reunión. (Mandato del comité de manejo, que puede ser reemplazado por una mayoría de la Asamblea General, etc).
9. Solicitar a los participantes que describan su rol y describan lo siguiente:
 - Preguntas que puedan tener.
 - Principios de educación adulta /técnicas: que fue efectivo, que puede ser implementado?

TERCERA REUNION: REGULACIONES INTERNAS (ELABORACION Y ADOPCION)

Objetivos:

- Ayudar a los miembros a entender porque es necesario tener regulaciones internas y ayudarlos a transmitir y adoptar las regulaciones internas.
- Ayudar a los miembros a reflejar los objetivos y actividades del grupo.

Ver páginas 31 – 36 de la guía de entrenamiento MMD.

Pasos:

1. El facilitador deberá haber escogido otra persona para dirigir esta reunión.
 2. Pedir a los participantes que enumeren los puntos importantes de la reunión previa.
3. Introducción y discusión de la idea de regulaciones internas. (Ver página 32 – 33 de la guía de entrenamiento MMD.)
 4. Establecer las regulaciones internas.
 5. Introducción y discusión del objetivo del grupo (ver páginas 34 –35 de la guía de entrenamiento MMD).
 6. Establecer el objetivo del grupo.
 7. Colección del depósito semanal de los miembros.
 8. Pedir a los participantes de definan su rol y describan lo siguiente:
 - Preguntas que puedan tener.
 - Principios de educación adulta / técnica: qué fue efectivo, qué puede ser implementado?

CUARTA REUNION: SOLUCION DE CONFLICTOS

Objetivos:

- Ayudar a los miembros a resolver los conflictos dentro del grupo siguiendo un procedimiento para identificar el mayor problema y llegar a una solución.
- Enseñar al grupo como manejar una reunión.

Ver páginas 37 – 40 de la Guía de entrenamiento MMD.

Pasos:

1. El facilitador deberá haber escogido otra persona para dirigir la reunión. Adicionalmente, ya que esta es la cuarta reunión (el final de un mes), el facilitador (para ahorrar tiempo, sería de ayuda asignar un formato a cada miembro del grupo) se deben completar las siguientes formas, las mismas que están incluidas en el Anexo 4 de la guía de entrenamiento MMD:
 - Información financiera del grupo.
 - Reporte mensual
 - Formato de diagnóstico de grupo.

Al final de la reunión el facilitador deberá discutir los resultados con todo el grupo.

2. Pedir a los participantes que señalen los puntos más importantes de la reunión anterior.
3. Introducción y discusión de conflictos y como resolverlos (ver páginas 39 – 40 de la guía de entrenamiento).
4. Pedir a los participantes de definan su rol y describan lo siguiente:
 - Preguntas que puedan tener.
 - Principios de educación adulta / técnica: qué fue efectivo, qué puede ser implementado?

QUINTA REUNION: AHORROS / CREDITO / INTERESES Y MULTAS

Objetivos:

- Ayudar a las mujeres a entender el concepto de ahorros y crédito.
- Introducir y explicar sobre intereses y multas y su importancia.
- Guiar a las mujeres como manejar las operaciones de la caja de dinero.

Ver páginas 43 – 47 de la guía de entrenamiento MMD:

Pasos:

1. El facilitador deberá haber escogido otra persona para dirigir esta reunión. Adicionalmente, en virtud de que ésta es la última reunión de la fase intensiva, el facilitador debe completar el formato de *Cambio de Fase*, el mismo que se encuentra en el Anexo 4 de la guía

de entrenamiento MMD.

2. Pedir a los participantes que enumeren los puntos más importantes de la reunión anterior.
3. Introducción y discusión de ahorros, crédito, intereses y multas (ver páginas 45 –47 de la guía de entrenamiento MMD).
4. El grupo puede empezar a hacer préstamos a los miembros al final de esta reunión. El facilitador deberá trabajar con el comité de manejo para asegurarse de que el procedimiento usado para otorgar préstamos a los miembros es transparente y limpio.
5. Pedir a los participantes que definan su rol y describan lo siguiente:
 - Preguntas que puedan tener.
 - Principios de educación adulta / técnica: qué fue efectivo, qué puede ser implementado?

FASE DOS: FASE DE DESARROLLO

En los tres meses de la fase de desarrollo, el facilitador asiste a las reuniones del grupo dos veces en el primer mes y una vez al mes en los siguientes dos meses.

Objetivos:

- Para permitir que el grupo funcione por sí solo, mientras se mantiene contacto con el agente de campo, el que observa el grupo y lo ayuda a solucionar los problemas.
- Para el futuro desarrollo del grupo, el grupo se convierte en autónomo, los miembros toman los roles del agente de campo.

Pasos:

1. Para los propósitos de esta simulación, esta reunión está actualmente unidas tres reuniones en una. Los participantes pagarán tres depósitos semanales en la caja de efectivo.
2. El facilitador permite al comité de manejo coordinar la reunión y solamente da consejo

cuando es necesario, o ayuda a solucionar los problemas o a aclarar ciertos puntos.

3. El facilitador completa el *Formulario de Control de cambio de fase* (Anexo 4 de la guía de entrenamiento MMD) y discute con el grupo si están listos para cambiar a la próxima fase, la fase de Independencia.
4. Pedir a los participantes que definan su rol y describan lo siguiente:
 - Preguntas que puedan tener.
 - Principios de educación adulta / técnica: qué fue efectivo, qué puede ser implementado?

FASE TRES: FASE DE MADURACION

Esta será la reunión final de la simulación. En este momento los participantes adoptan la metodología MMD.

Objetivos:

- Hacer la evaluación final que permita al grupo convertirse en independiente.
- Preparar al grupo para el retiro del facilitador y empezar la existencia autónoma del grupo.

Pasos:

1. Esta es una reunión completa con la colección del depósito semanal, pago de préstamos y desembolso de nuevos préstamos.
2. Al final de esta reunión el comité de manejo debe completar el Formato de Información financiera (Anexo 4 de la guía de entrenamiento) del grupo.
2. El facilitador completa el *Formato de Control de Cambio de Fase* (Anexo 4 de la guía de entrenamiento MMD) y discute con el grupo si están listos para convertirse en un grupo autónomo, sin más asistencia del facilitador.
3. Pedir a los participantes que definan sus roles y describan lo siguiente:
 - Qué es lo que funcionó bien, que no, y que mejoras se pueden realizar?.

MMD EN EL CONTEXTO ECUATORIANO

Objetivo: Adaptar la metodología MMD en el contexto ecuatoriano.

Tiempo: 1 a 1 ½ horas

Material: Rotaforlio, marcadores y cinta adhesiva.

Pasos:

1. Explicar que MMD fue desarrollado en un contexto Saheliano en una cultura rural musulmana al filo del Sahara, donde el 97% de los miembros no saben leer ni escribir. Los participantes necesitan ahora ver como puede ser adaptado en un contexto Ecuatoriano.
2. Dividirlos en grupos de 5 a 7 participantes

Y pedirles que respondan las siguientes preguntas y presenten sus experiencias:

Cuáles serían los interrogantes para empezar un MMD en Ecuador?

Cuáles son las posibles soluciones a estos interrogantes?

Qué cambios específicos se debe realizar a esta metodología?

Existen cambios que se deban realizar debido a las diferencias regionales dentro del Ecuador?

3. Pedir a cada grupo que presente las respuestas a estos interrogantes, añadiendo la información de otros grupos, si es necesario.

INICIANDO OPERACIONES DE MMD EN ECUADOR

Objetivo: Preparación de planes individuales de trabajo para empezar el trabajo en comunidades.

Tiempo: 1

Materiales: Rotafolio, marcadores, cinta Adhesiva.

Pasos:

1. Manejar el formato de plan de trabajo encontrado en el Anexo C.
2. Pedir a los participantes que trabajen individualmente o con su comunidad para completar las categorías encontradas en el plan de trabajo.
3. Los facilitadores circularán, contestando todas las preguntas necesarias.
4. Sería de mucha ayuda preguntar a uno o dos participantes, que hayan demostrado su entendimiento a la metodología, que presenten sus planes de trabajo al final de esta sesión.