

GÉNERO Y PARTICIPACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO AGRÍCOLA

LECCIONES DE ETIOPIA

**Servicio de la Mujer en el Desarrollo
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura**

Roma 1997

GÉNERO Y PARTICIPACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO AGRÍCOLA:

LECCIONES DE ETIOPÍA

Este estudio de caso fue escrito por Rachel Percy, catedrática del Departamento de Desarrollo Rural y Extensión Agrícola de la Universidad de Reading, quien de 1994 a 1996 trabajó como Asesora de Educación de Extensión de la FAO para el proyecto “Mejora de la Capacitación de Extensión Orientada al Cliente en Etiopía” (GCP/ETH/051/NET). La versión en lengua original del documento fue editada por Sally Sontheimer.

La autora quisiera agradecer el apoyo y la cooperación del Departamento de Extensión del Ministerio de Agricultura en Addis Abeba, así como el entusiasmo y la dedicación de los coordinadores de proyecto de los niveles regional y zonal y de todo el personal y clientes involucrados en este proyecto piloto. Un agradecimiento especial a Ato Belay Ejigu, Jefe de la División de Extensión del Ministerio de Agricultura, por darse el tiempo de revisar y comentar el borrador de este estudio de caso.

Las opiniones expresadas en el presente documento pertenecen a la autora y no reflejan necesariamente la posición de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

PREFACIO

Este estudio de caso es parte de una serie de documentos que se están preparando para un “Taller sobre Participación y Género en la Planificación del Desarrollo Agrícola - Cosechando las Mejores Prácticas” que se realizará en Roma, en diciembre de 1997. El Taller ofrecerá la oportunidad de reunir a personas de varios países en los que la FAO brindó asistencia a instituciones y comunidades con el fin de apoyar procesos de planificación que son participativos y que abordan las diferentes necesidades y prioridades de los hombres y mujeres de la zona rural. Los objetivos de este taller son:

- comparar y compartir las experiencias vividas en diferentes países y, de este modo, desarrollar la capacidad entre las instituciones y organizaciones que trabajan en el sector agrícola para utilizar los enfoques participativos y acordes con el género en la planificación agrícola;
- a partir de las experiencias compartidas, desarrollar potencialmente un marco o modelo para la planificación participativa y acorde con el género del desarrollo agrícola; y
- compartir lo aprendido de estas experiencias de campo con las divisiones técnicas de la FAO que estén interesadas, y explorar los vínculos que existen con los programas complementarios de la FAO, tales como el Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (SPSF) y el Programa Socioeconómico y de Análisis de Género (SEAGA).

Se espera que este estudio de caso sea del interés de otras personas que están trabajando en programas y proyectos, especialmente en Etiopía, que buscan maneras efectivas de incluir en los procesos de planificación agrícola a la mujer de la zona rural, su experiencia y prioridades.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AD	Agente de Desarrollo
CD	Centro de Desarrollo
FAO	Organización para la Alimentación y la Agricultura
FFHC	Campaña de lucha contra el hambre
FINNIDA	Ayuda Bilateral Finladesa
GAF	Marco analítico de género
MDA	Ministerio de Agricultura
ONG	Organismo no gubernamental
PADETES	Sistema Participativo de Extensión en Capacitación y Demostración
PRA	Evaluación rural participativa
RRA	Evaluación rural rápida
R/PRA	Evaluación rural participativa/rápida
SCF UK	Fundación Salvemos a los Niños - Reino Unido
SNV	Organización de Desarrollo de Los Países Bajos
C & V	Capacitación y Visita

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ANTECEDENTES SOBRE ETIOPÍA.....	2
III. DISEÑO DEL PROYECTO.....	5
IV. EJECUCIÓN DEL PROYECTO.....	8
INICIOS.....	8
EJECUCIÓN.....	9
<i>Los componentes de capacitación del ciclo.....</i>	<i>9</i>
<i>Los componentes de la implementación del ciclo.....</i>	<i>10</i>
CONCIENTIZACIÓN DE LOS RESPONSABLES DE LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS.....	11
V. LECCIONES APRENDIDAS.....	13
1. PUNTO DE PARTIDA.....	13
INSTRUMENTOS.....	15
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.....	19
INFORMACIÓN SOBRE GÉNERO.....	20
VÍNCULOS.....	24
INSTITUCIONALIZACIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	29
ANEXOS.....	31
ANEXO 1: MAPA QUE INDICA LAS ZONAS DEL PROYECTO.....	31
ANEXO 2: DURACIÓN DE CADA CAPACITACIÓN Y NÚMERO DE MIEMBROS DEL PERSONAL CAPACITADO.....	32
ANEXO 3: RESULTADOS PROVENIENTES DE LAS PRA DEL ESTUDIO DE CASO DE WOLLO DEL NORTE.....	33
ANEXO 4: GRÁFICOS SELECCIONADOS DE LA PRA.....	38

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio de caso trata sobre un pequeño proyecto piloto llevado a cabo sólo en algunas áreas de Etiopía. Su propósito fue iniciar la planificación de extensión orientada al cliente basada en el uso de enfoques participativos y del análisis de género. El proyecto - que se realizó de diciembre de 1994 a diciembre de 1996 con un costo por debajo de los \$600,000 - se denominó “Mejora de la Capacitación de Extensión orientada al Cliente en Etiopía” (GCP/ETH/051/NET).

Los objetivos del proyecto estaban divididos en dos partes: el primero consistía en mejorar la capacidad del Departamento de Extensión Agrícola del Ministerio de Agricultura para diseñar e implementar la capacitación de extensión orientada al cliente, centrándose en los problemas de género y utilizando los enfoques participativos. El segundo consistía en desarrollar e integrar un marco analítico acorde con el género en la planificación e implementación de programas agrícolas.

La principal finalidad del proyecto fue desarrollar un enfoque de extensión adecuado, basado en un ciclo de aprendizaje del tipo “*acción-reflexión-acción*”. Esto implicó la capacitación de un equipo multidisciplinario en el análisis de género y en los enfoques participativos, a través del examen y la posterior revisión y mejora del enfoque. La planificación del proyecto contó con la participación del personal nacional que trabajó conjuntamente con coordinadores regionales y zonales provenientes de las áreas piloto. El equipo externo de evaluación consideró el proyecto como exitoso, y el Ministerio de Agricultura ha planteado la propuesta de una segunda fase del mismo.

El proyecto piloto fue una experiencia de aprendizaje valiosa para todas las personas involucradas. Se prevé que este aprendizaje continúe. Así, los resultados del proyecto piloto no se consideran como un punto final, sino más bien como una etapa en el ciclo de aprendizaje “acción-reflexión-acción” en curso. Se espera que las lecciones aprendidas presentadas en este estudio de caso sean valiosas para otros que trabajen en hacer que la extensión agrícola sea más acorde con el género y que la planificación de extensión esté más orientada al cliente y sea más participativa.

El presente estudio de caso comienza con algunos antecedentes sobre Etiopía y el contexto en el cual se desarrolló el proyecto. A continuación se ofrece información sobre las metas, los objetivos, los fundamentos y las estrategias del proyecto. Seguidamente, se revisan brevemente los pasos de la implementación. Como en otros estudio de caso de esta serie, se continúa con un análisis de las lecciones aprendidas con respecto a seis áreas principales: el punto de partida, los métodos utilizados, la naturaleza del desarrollo de capacidades, la nueva información obtenida en lo referente a los problemas y los papeles según el género, los vínculos y finalmente la institucionalización.

II. ANTECEDENTES SOBRE ETIOPÍA

Más del 80% de los 57 millones de habitantes de Etiopía viven en áreas rurales, y la mayoría de estas personas se dedican al pastoreo y a la agricultura de subsistencia. Las altitudes en Etiopía varían considerablemente. Las tierras bajas se caracterizan por ser secas, algunas veces la sequía afectaba las áreas que eran ocupadas principalmente por pastores nómades o seminómades. En las áreas de altitud media crecen cultivos tales como el maíz, el algodón, el sorgo y las legumbres. Las áreas altas son más adecuadas para el cultivo de trigo, cebada y café. El cultivo básico de cereal en Etiopía - *teff* -, crece en la zona de altura media a alta así como el cultivo de *chat* que es utilizado para fines comerciales y domésticos¹. Etiopía posee la población de ganado más grande de África, con grandes hatos que le dan estatus a sus dueños.

Desde la década del 70, Etiopía se ha visto afectada periódicamente por la sequía, y muchas áreas soportan constantemente precipitaciones impredecibles e irregulares. La presión sobre la tierra es muy alta pues la tenencia promedio por familia en las áreas de altitud media/alta de la región es de sólo 0.2 a 0.6 hectáreas. Las familias son por lo general grandes, con un promedio de siete miembros. El uso de la planificación familiar aún no está muy difundido en el país y en las áreas rurales, especialmente en las comunidades musulmanas donde el matrimonio a una edad temprana es bastante común. Las jóvenes se casan o son comprometidas en matrimonio entre los 8 y los 12 años de edad. Los servicios de salud son limitados y escasos, muchas personas mueren a causa de enfermedades curables como la malaria, el cólera, la fiebre tifoidea, así como también a causa de la desnutrición.

El cristianismo ortodoxo y el islamismo son las religiones más difundidas en Etiopía, pero existen muchas personas que se han convertido al protestantismo moderno. Por lo general, la tolerancia religiosa es grande y existe una convivencia musulmana y cristiana en armonía en las localidades. La cultura y la tradición tienden a dejar de lado las diferencias religiosas.

El país ha soportado una severa deforestación y las zonas boscosas han disminuido de aproximadamente el 30% a comienzos de siglo a menos de un 4% en la actualidad. Este hecho, sumado al pastoreo excesivo y a la presión intensa sobre las tenencias pequeñas de tierra, ha provocado una erosión severa en muchos lugares del país.

Hasta la década del 70 Etiopía estaba bajo un régimen imperial. Éste terminó en 1974 cuando Haile Selassie I fue derrocado y el Partido de los Trabajadores de Etiopía estableció un estado socialista. En 1987, el país cambió de nombre a República Popular Democrática de Etiopía. En 1991, estos 17 años de régimen socialista llegaron a su fin, cuando Mengistu Haile Mariam, presidente y jefe de las fuerzas armadas, fue destituido por el Frente Popular Revolucionario Etíope (EPRDF). Se promulgó una nueva constitución en diciembre de 1994.

El país había experimentado recientemente un proceso de regionalización como parte del proceso de descentralización. Actualmente existen en el país diez regiones que se basan sobre todo en divisiones étnicas. Con la regionalización, los papeles del Ministerio de Agricultura en los niveles regionales y centrales han cambiado. De este modo, a nivel central, el trabajo del Ministerio está orientado a los problemas de política nacional, y a nivel regional, al apoyo y la coordinación de actividades. Las Regiones tienen mucha más autonomía que antes ya que existen Zonas dentro de las Regiones.

¹ El *teff* es un grano de semilla pequeña, endémico en Etiopía y un cultivo alimenticio básico. *Chat*, algunas veces denominado "*c'at*" es un arbusto narcótico permanente.

Etiopía ha recibido por mucho tiempo una gran cantidad de ayuda alimentaria, y más recientemente ayuda para el desarrollo a través de muchas agencias de cooperación que ahora están adoptando un enfoque más sostenible y más a largo plazo para ayudar en donde sea posible. Un resultado negativo y desafortunado de la provisión de ayuda alimentaria, aunque en ese momento vital, fue la actitud de fuerte “dependencia” de los pobladores de la zona rural con respecto al Gobierno y a las agencias de cooperación. Es mucho más común encontrar personas de la zona rural con la expectativa de que el gobierno y las agencias resuelvan sus problemas, que encontrar comunidades preparadas para tratar de vencer sus problemas por sí mismas.

Aunque los papeles según el género varían de acuerdo a la etnicidad, a los ingresos, al estatus, a la ubicación y a otros factores, existen algunas distinciones fundamentales entre los papeles de los hombres y de las mujeres. Así, la mujer es responsable de casi todas las labores reproductivas tales como buscar agua y leña, cocinar, lavar, limpiar y criar a los hijos, sin embargo, existen ocasiones en las que los hombres ayudan (por ejemplo, después del nacimiento de un niño o si la leña se encuentra demasiado lejos). Los hombres son los jefes de familia y, por lo tanto, los principales responsables de la toma de decisiones en ésta, sin embargo se pueden realizar algunas consultas dentro de la familia con respecto a algunos problemas. La mujer trabaja mayor cantidad de horas que el hombre ya que no sólo realizan gran parte del trabajo reproductivo, sino que también se encargan del trabajo productivo. Por lo general, es la responsable, conjuntamente con sus hijos, del cuidado del ganado menor, de la producción y de la comercialización de mantequilla, queso, y vegetales. Ellas también se dedican a actividades extraagrícolas que les reportan ingresos, tales como un pequeño negocio, la elaboración de cerveza, los trabajos en cuero y otras actividades similares. Sin embargo, algunas actividades agrícolas son realizadas sólo por los hombres, tales como el arado y la trilla.

Aunque existe una migración masculina (y femenina) de las áreas rurales, este no es un factor importante comparado con la situación que viven muchos países del África que se encuentran situados al sur del Sahara, en donde existe una significativa proporción de familias dirigidas por mujeres que aumenta cada año.

Recientemente se ha formulado una Política Nacional para la mujer etíope que tiene como meta abordar las necesidades estratégicas de género de ésta a través de la mejora de su acceso a los recursos y de su capacidad de decisión. Además, se han establecido Departamentos de Asuntos de la Mujer de la Zona Rural en los Ministerios más relevantes así como en la oficina del Primer Ministro.

A través de décadas, se han adoptado varios enfoques de extensión agrícola. En los años 60 y 70 al enfoque integrado le siguió la adopción del sistema de Capacitación y Visita que ahora está institucionalizado en la estructura de las Oficinas de Agricultura en la mayoría de las regiones. Sin embargo, el nuevo sistema acordado entre los niveles centrales y regionales, se basa en el enfoque del paquete y se denomina “Sistema Participativo de Extensión en Capacitación y Demostración” (PADETES). Este sistema combina la transferencia de tecnología y el desarrollo de recursos humanos. Uno de sus objetivos es “capacitar a los agricultores para que participen activamente en el proceso de desarrollo”

El contexto en el cual se ha adoptado el enfoque del PADETES pertenece a una política de descentralización y regionalización. El gobierno de Etiopía ahora está promoviendo una planificación más a nivel local. Como parte de la prioridad global de lograr la seguridad alimentaria, el Gobierno está siguiendo una estrategia de “Industrialización acorde con el Desarrollo Agrícola” (ADLI) que garantiza que se dé prioridad al desarrollo agrícola tanto comercial como en pequeña escala. Los problemas tales como la distribución de insumos, el almacenamiento, el procesamiento y la comercialización de la producción agrícola están siendo abordados. Al adoptar el enfoque del

PADETES, el gobierno está aceptando a un nivel político, el concepto de participación en la implementación y la planificación del desarrollo.

III. DISEÑO DEL PROYECTO

El proyecto “Mejora de la Capacitación de Extensión orientada al Cliente” surgió en parte debido a que se descubrió que la mujer etíope, a pesar de que se encuentra muy involucrada en la producción agrícola, tiene un acceso muy limitado a la asesoría en extensión relevante. El servicio de extensión agrícola de Etiopía está dominado por los hombres y se encuentra orientado predominantemente hacia el asesoramiento y el trabajo con los hombres jefes de familia. Esto se presenta a pesar del hecho de que la mujer (ya sea esposa, jefe de familia o trabajadora) contribuye con la producción agrícola del país en más del 48%².

A pesar del minucioso análisis y del cambio en curso en los enfoques de extensión del país, nadie ha tomado en cuenta seriamente la necesidad de que las agricultoras tengan acceso a la asesoría en extensión. En muchas regiones, las Oficinas de Agricultura emplean a agentes familiares (en su mayoría mujeres) que brindan asesoría a las mujeres de la zona rural en las áreas de salud, nutrición, sanidad, procesamiento alimentario, cultivo de vegetales y manejo del ganado menor. Sin embargo, estas mujeres no reciben asesoría en cuanto a la producción de cultivos de campo, aún cuando están muy involucradas en algunas etapas del ciclo de cultivo. Su contribución en esta área no ha sido tomada en cuenta por completo por el personal de extensión, e incluso cuando se ha reconocido, por lo general se ha asumido que cualquier tipo de asesoría dada a los hombres jefes de familia se extendería a los miembros mujeres de dichas familias.

Mientras tanto, una preocupación básica del Gobierno de Etiopía es lograr la seguridad alimentaria. Para alcanzar este fin, el Gobierno se ha dado cuenta de que es importante que todos aquellos involucrados en la producción agrícola tengan acceso a asesoría importante y útil. Para este fin, el Gobierno de Etiopía logró un acuerdo con la FAO para llevar a cabo un proyecto piloto (desde diciembre de 1994 hasta diciembre de 1996 en tres regiones de Etiopía) que fue financiado por el Gobierno Holandés e implementado por la División de Extensión del Ministerio de Agricultura.

El documento del proyecto admitió que explicar racionalmente la posición de la mujer en la agricultura fue crucial desde la perspectiva ambiental, económica social y poblacional. De este modo, se consideró que un mejor entendimiento de los papeles del hombre y de la mujer era un punto esencial no sólo para mejorar la producción agrícola sino también para solucionar los problemas ambientales y el crecimiento de la población. Las contribuciones y la participación del hombre y de la mujer respectivamente en las actividades de planificación y de toma de decisiones se consideraron como factores importantes para mejorar su calidad de vida.

El ambiente político en Etiopía, en ese entonces, era propicio para un proyecto que estuviese centrado en un enfoque orientado al cliente con un énfasis en el género, debido al interés del Gobierno por la descentralización y por el hecho de emprender un camino hacia la planificación a nivel local, así como al establecimiento de una Política Nacional sobre la Mujer Etíope. Hubo un reconocimiento sobre la necesidad de integrar los problemas de género en la planificación rural y, en consecuencia, la necesidad de capacitar al personal en enfoques participativos acordes con el género en extensión agrícola.

Por consiguiente, la meta general del proyecto fue mejorar la calidad de vida de la población rural, a través de la introducción de los servicios participativos de extensión orientados al cliente. Dentro de esta meta general, el proyecto tuvo dos objetivos:

² Este dato proviene de un estudio de caso realizado por el Departamento de Planificación del Ministerio de Agricultura en 1992.

1. Mejorar la capacidad del Departamento de Extensión Agrícola en los niveles central y regional para diseñar e implementar la capacitación en extensión orientada al cliente, que se centra en los problemas de género a través de la utilización de enfoques participativos.
2. Desarrollar y formar un marco analítico acorde con el género en la planificación e implementación de los programas agrícolas que van a ser emprendidos por el Ministerio de Agricultura tanto a nivel regional como central.

De este modo, el proyecto no sólo no se detuvo en el desarrollo de capacidades (objetivo 1) sino que también incluyó la aplicación del enfoque participativo acorde con el género en la planificación de programas de extensión (objetivo 2).

Debido a que se trataba de un proyecto piloto, la capacitación del personal y la implementación del enfoque se realizaron en un área limitada. Así, sólo estuvieron involucradas tres regiones (Amhara, Oromia y las Regiones del Sur) y en cada una de estas regiones se escogió únicamente una zona (Wollo del Norte en la Región de Amhara, Harerghe del Oeste en la Región de Oromia y Omo del Norte en la Región del Sur). Nuevamente, en cada una de estas zonas, las actividades del proyecto se llevaron a cabo en sólo cuatro *woredas*³. (En el Anexo 1 se encuentra un mapa de las zonas del proyecto.)

La estrategia de implementación incluyó la formación de capacitadores - personal del Ministerio de Agricultura proveniente de los niveles zonal y regional - en la metodología de extensión participativa orientada al cliente. A la formación de capacitadores le siguió la implementación del enfoque, la revisión y el análisis de la implementación que conducía a la mejora del enfoque y del programa de capacitación relacionado. El trabajo en red fue un componente importante de la estrategia, no sólo para las estaciones de investigación agrícola y el Departamento de Asuntos de la Mujer de la Zona Rural del Ministerio de Agricultura, sino también para otros Departamentos Relacionados (Salud, Educación, Recursos Naturales), agencias donantes y consejos de las *woredas*. Un componente separado del proyecto fue la formación de capacitadores en el diseño y la producción de materiales de extensión tales como panfletos, afiches, mapas, diapositivas y videos.

El proceso de regionalización se realizó durante el tiempo que duró el proyecto, de este modo, cada región pudo elegir la manera en la que podía trabajar con el proyecto. En consecuencia, cada región nombró como coordinadores del proyecto a dos expertos en extensión, uno a nivel regional y otro de la zona piloto. Posteriormente, la planificación del proyecto fue realizada de manera participativa involucrando al Coordinador Nacional del Programa, un Asesor de Educación de Extensión (Internacional), y a seis coordinadores que trabajaban como un equipo.

³ Una *woreda* es el área administrativa de gobierno más pequeña; las *woredas* se encuentran incluidas en zonas y éstas en regiones.

Los resultados que el proyecto esperaba alcanzar eran los siguientes:

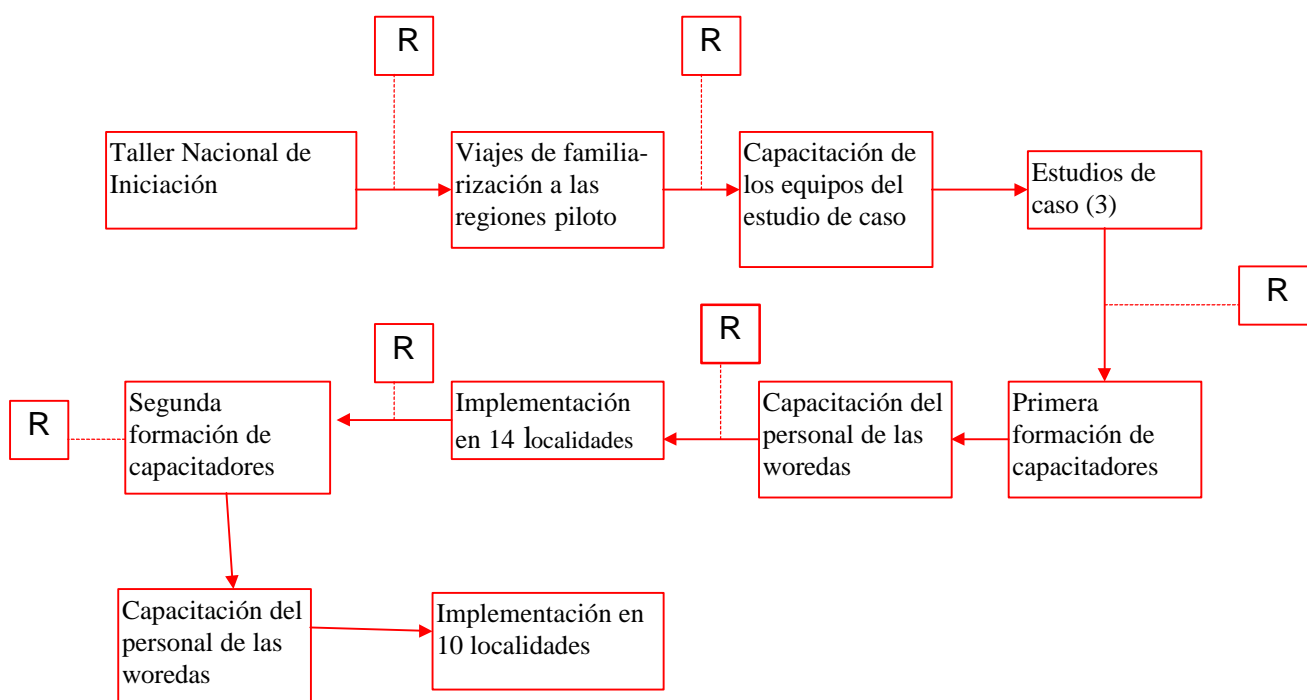
Resultados en relación al objetivo 1	Resultados en relación al objetivo 2
<ul style="list-style-type: none"> • Preparación del currículo y de los materiales de capacitación para la formación de capacitadores. • Conclusión de la formación inicial de capacitadores a fin de incrementar la capacidad para introducir los enfoques de extensión orientados al cliente en el sistema nacional de Extensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para la integración de los problemas de género en las actividades de extensión agrícola desarrolladas entre los especialistas del tema. • Planes de extensión agrícola orientados al cliente para las áreas locales, desarrollados e implementados con la información analítica del género. • La aplicación de planes de extensión orientados al cliente en tres regiones piloto seleccionadas que fueron evaluadas. Basándose en las lecciones aprendidas, el programa de capacitación a nivel nacional y local, se revisó y corrigió.

Se preparó un cuadro de registro del proyecto al inicio del mismo y se utilizó como punto de referencia durante la implementación. A comienzos de 1996, fue revisado como parte del proceso normal de monitoreo y planificación del proyecto para garantizar que el personal de extensión dispusiera del tiempo suficiente para cumplir sus obligaciones fuera de las relacionadas con el proyecto.

Cuando se concluyó el proyecto piloto de dos años de duración, se puso a consideración del donante una propuesta para un segundo proyecto de tres años. Durante esta fase, el enfoque, que tenía que ver con la seguridad alimentaria, se difundió a nuevas *woredas*, zonas y regiones. Incluyó a la juventud de la zona rural como un grupo de clientes específico así como también a las mujeres. La propuesta fue preparada por la División de Extensión del Ministerio de Agricultura en base a la evaluación positiva del proyecto por parte del equipo externo de evaluación y en base al interés expresado por el personal en las regiones y zonas involucradas en el proyecto para que éste continúe, así como también por la FAO y el donante.

IV. EJECUCIÓN DEL PROYECTO

La ejecución del proyecto incluyó una serie de etapas mostradas en el siguiente diagrama de flujo. Estas etapas de implementación se desarrollaron a través de un proceso de reflexión o aprendizaje basado en la experiencia. Las etapas en las que este proceso se realizó especialmente, se indican con una “R” (reflexión). El proceso estuvo acompañado de varios acontecimientos en los diferentes niveles (nacional, regional, zonal) diseñados para lograr que los responsables de la formulación de políticas tomen mayor conciencia así como también para facilitar el trabajo en red. Al final de esta sección se presenta un resumen de los acontecimientos del proyecto.



Inicios

El proyecto se inició con dos actividades, una de las cuales fue la convocatoria para un taller nacional (de la que se hablará posteriormente en el punto 3). La segunda actividad incluyó la familiarización tanto del personal del proyecto como de los clientes del mismo (personal y agricultores) y la preparación del terreno para los estudios de caso.

El personal del proyecto del nivel nacional viajó a las regiones y zonas piloto y con los coordinadores instruyeron al personal del proyecto sobre las metas y objetivos del mismo, evaluaron las necesidades de capacitación y compartieron los criterios de elección del estudio de caso de las *woredas*. El proceso se repitió en la *woreda* y en el centro de desarrollo seleccionados.

Los criterios de selección consideraron la necesidad de que los pueblos fueran accesibles durante todas las temporadas, algo completamente característico de las localidades en la *woreda*, y de que tuvieran una asociación de campesinos sólidamente constituida. Al seleccionar cuál sería el centro de desarrollo, y en realidad cuál sería la *woreda* en la que se llevaría a cabo el estudio de caso, se

seleccionaron a las que eran calificadas como “autosuficientes” o “con muy buenas reservas alimentarias” en lugar de aquéllas que eran calificadas como “con deficientes reservas alimentarias”⁴.

Ejecución

El desarrollo consideró tres *ciclos de ejecución de pueblo-capacitación*, cada uno desarrollado en base a la experiencia del anterior a través de la reflexión. El primer ciclo incluyó la investigación dentro del mejor enfoque a través de la capacitación preliminar de los equipos seguida por la prueba del enfoque en tres lugares. La conducción de la investigación proporcionó una oportunidad ideal para aprender a partir de la experiencia y comenzar a desarrollar un enfoque de extensión orientado al cliente adaptado al contexto etíope. Esta experiencia sentó las bases para elaborar el material de capacitación utilizado en la primera Formación de Capacitadores. Una vez que estos capacitadores entrenaron al personal del nivel fundamental e implementaron el enfoque en un cierto número de pueblos, un segundo taller de formación de capacitadores proporcionó la oportunidad de reflexionar una vez más sobre el enfoque orientado al cliente mucho más desarrollado, con el fin de mejorarlo. Al personal del nivel fundamental se le dio una capacitación adicional con miras a llegar a un consenso sobre las mejoras del enfoque y éste tuvo la oportunidad de implementar este enfoque en más pueblos.

Este *ciclo de acción-reflexión* también se realizó en cada estudio del pueblo incluyendo los estudios de caso. De este modo, toda información obtenida a través del trabajo en el pueblo fue analizada todos los días tanto por el equipo como, a través de la verificación, por los pobladores. Este análisis guió la dirección del estudio en los días siguientes.

Los componentes de capacitación del ciclo

Como pudimos observar en el diagrama anterior, se realizó una secuencia de capacitación. En esta parte se da un informe general de ésta. En el Anexo 1 se ofrecen los detalles adicionales del contenido de la capacitación, las cifras, etc.

Los objetivos de la capacitación fueron establecidos de acuerdo con los objetivos del proyecto y el contenido de la capacitación combinó la teoría y la práctica relacionada con los enfoques participativos y el análisis de género con la experiencia obtenida durante la implementación, a fin de producir una metodología “orientada al cliente”. Los capacitadores nacionales experimentados fueron contratados para algunas partes de los talleres de formación de capacitadores. Gran parte de la capacitación fue dictada en amhárico y muchos de los folletos gratuitos se encontraban también en esta lengua⁵. Se emplearon, en gran parte, técnicas de aprendizaje activas que incluían el trabajo en grupo y el juego de roles, y en todo el proyecto se utilizó una técnica de evaluación participativa.

Durante la preparación para el inicio de la primera formación de capacitadores, se preparó y se publicó en lengua amhárica una **guía** titulada “Cómo preparar su programa de extensión orientado al cliente”. La guía fue diseñada para el uso del personal de la *woreda* así como de los agentes de desarrollo así como un suplemento para la capacitación. En la guía se consideró el género, el marco

⁴ La razón para seleccionar a los pobladores provenientes de las áreas “con muy buenas reservas alimentarias” fue que ellos podían tener más interés en trabajar con el equipo y ver más allá de sus problemas diarios de supervivencia que aquellos que provenían de las áreas que tenían reservas alimentarias deficientes.

⁵ A inicios del proyecto el amhárico era la lengua nacional oficial. Sin embargo, debido al proceso de regionalización, surgió un movimiento en algunas regiones hacia el restablecimiento del uso de las lenguas regionales como lengua oficial en dicha región. Este fue el caso de la región de Oromia - en consecuencia, los materiales de capacitación para el personal de los niveles fundamentales en dicha región fue traducido al oromiffa.

analítico de género y la evaluación rural participativa o rápida como los pasos a seguir en el uso del marco analítico de género, a fin de crear un plan de extensión orientado al cliente. La guía hizo utilizar las experiencias y todos los ejemplos (de instrumentos de la PRA y del marco analítico de género) de los estudios de caso.

Asimismo, se preparó un **video** de 25 minutos de duración sobre la planificación de la extensión orientada al cliente. El video se realizó durante los dos primeros estudios de caso. Posteriormente, se añadió material proveniente de un lugar de implementación en la tercera área piloto. Los pasos a seguir para redactar un plan de extensión orientado al cliente se indican en el video, el que introduce la necesidad de la extensión para llegar a las agricultoras, el uso de varios instrumentos de la R/PRA, el análisis de género, y la validación y clasificación de las limitaciones de desarrollo por parte de las comunidades. El video fue utilizado en la formación de capacitadores y también para que despertar la conciencia de los talleres en marcha.

Las tres áreas de capacitación más importantes fueron:

- los enfoques, técnicas e instrumentos participativos;
- el género, los papeles y las necesidades según el género, el análisis de género; y
- la planificación del programa de extensión.

El nivel de aprendizaje basado en la experiencia que se realizó durante la capacitación aumentó a medida que el proyecto progresaba. De este modo, en la segunda formación de capacitadores, una tercera parte del tiempo se utilizó en revisar la prueba del enfoque de extensión orientado al cliente y en trabajar de manera conjunta para mejorarla. Para este fin, el personal de las *woredas* también participó en esta capacitación (diferente a la primera formación de capacitadores en donde sólo participó el personal regional y zonal). Asimismo, durante esta segunda formación de capacitadores, los tres grupos de personal que habían ido a capacitarse al extranjero brindaron cinco días de capacitación (como se detalla en el Anexo 1). La última parte de la secuencia de capacitación - la segunda formación del personal de la *woreda* no se incluyó en el documento del proyecto o en el cuadro de registro pero fue considerada como vital por todos los involucrados en la segunda formación de capacitadores. En consecuencia, se reasignaron fondos para que se llevaran a cabo sesiones de capacitación en cada una de las tres zonas piloto durante las cuales se utilizaron, para el trabajo en grupo, informes de la primera etapa de prueba del enfoque.

Los componentes de la implementación del ciclo

Como los estudios de caso eran fundamentalmente una experiencia de aprendizaje para todos los interesados (los equipos eran nuevos en cada lugar), fueron llevados a cabo de manera un poco diferente a fin de tratar de identificar el mejor enfoque y el más práctico. De esta manera, los grupos de clientes variaron en cada caso. Además, en dos de los casos el equipo se trasladó al pueblo en cuestión, pero en el tercero (en Omo del Norte) el equipo se quedó a vivir en el pueblo. Cada estudio de caso duró de 10 a 14 días incluyendo el tiempo utilizado en la documentación y el análisis. Desafortunadamente, debido al ajustado programa de las actividades del proyecto, los tres estudios de caso tuvieron lugar durante la estación de lluvias cuando los pobladores estaban ocupados. En consecuencia, el equipo tuvo que ser muy paciente y estar preparado para trabajar con los pobladores cuando estuvieran disponibles y durante el tiempo más conveniente para ellos.

La implementación en el pueblo se realizó en los primeros 14 pueblos tan pronto como fue posible después de la capacitación. El estilo de implementación varió de región en región. En Harerghe del Oeste el personal planificó una metodología muy ordenada, sistemática y concisa. Ellos también permanecieron en el pueblo y viajaban al lugar todos los días. A través del uso de tres grupos

objetivo, completaron la implementación - incluyendo el análisis - en una semana, en cada pueblo. En algunos casos, la implementación duró mucho más tiempo, especialmente en Omo del Norte y en Wollo del Norte en donde los equipos escogieron trabajar con varios grupos objetivo. Sin embargo, a pesar de trabajar con varios grupos objetivo, la implementación se completó en un promedio de entre 8 a 10 días.

Después de la segunda formación de capacitadores, la implementación tuvo lugar en cuatro pueblos de Harerghe del Oeste y de Wollo del Norte y en dos pueblos en Omo del Norte de conformidad con lo planeado durante la capacitación. Los datos fueron incorporados posteriormente a los programas de extensión relevantes.

Concientización de los responsables de la formulación de políticas

A principios del proyecto, se llevó a cabo un Taller Nacional de Iniciación. El propósito del taller fue aumentar la conciencia sobre el proyecto, y aún más importante, aprender de los participantes acerca de sus actividades en relación al uso de enfoques participativos y análisis de género, así como acerca de la producción de materiales de extensión. Los Departamentos relacionados, el personal de las estaciones de investigación agrícola y las agencias de cooperación que trabajaban en las zonas piloto, participaron en el taller. A lo largo de todo el proyecto, se mantuvieron los contactos útiles realizados durante el mismo. De esta forma, las actividades de capacitación e implementación complementaron y reforzaron las actividades de las agencias de cooperación en los pueblos, y el proyecto también se benefició con la experiencia de las agencias en las zonas piloto. Los talleres regionales, realizados en una etapa posterior, sirvieron básicamente para los mismos propósitos pero, a nivel regional.

Durante la segunda formación de capacitadores, todos los participantes subrayaron la importancia de incluir a los responsables locales de la toma de decisiones. La razón principal para esto fue que, durante la implementación, los clientes enfrentaron todo tipo de limitaciones - no sólo las relacionadas con la agricultura - y se necesitó un mecanismo por medio del cual estas limitaciones captaran la atención de los Departamentos relacionados y de las agencias de cooperación. En consecuencia, los fondos estuvieron disponibles para los talleres zonales a los que fueron invitados los responsables de la toma de decisiones y de la formulación de políticas.

Durante los talleres, llevados a cabo en dos de las tres zonas, se delinearon el enfoque y los logros del proyecto y luego los datos encontrados durante la implementación en los pueblos. Se señalaron las limitaciones que se enfrentaban en los pueblos, las que podían ser resueltas tanto por los Departamentos relacionados como por las agencias de cooperación. Los talleres prepararon el terreno para una mayor cooperación en el futuro entre el Ministerio de Agricultura y los Consejos a nivel zonal y de las *woredas* permitiendo que las limitaciones de los clientes de la zona rural fueran abordadas por los Consejos o a través de éstos.

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS DEL PROYECTO	FECHAS
<i>Taller nacional de iniciación</i>	<i>Marzo de 1995 *</i>
<i>Viajes de familiarización a las Regiones y Zonas piloto</i>	<i>De marzo a abril de 1995</i>
Elaboración del cuadro de registro del proyecto	Mayo de 1995
Capacitación de los equipos seguido por el trabajo del estudio de caso	De mayo a agosto de 1995
<i>Desarrollo de los materiales de capacitación, incluyendo la guía y el video</i>	<i>Setiembre - Diciembre de 1995</i>
Primera formación de capacitadores provenientes de las Regiones/Zonas piloto	De noviembre a Diciembre de 1995 (2 semanas)
<i>Talleres de concientización regional</i>	<i>De enero a marzo de 1996</i>
Capacitación en el extranjero de tres grupos de personal	De marzo a mayo de 1996
Capacitación del personal en áreas piloto	De enero a abril de 1996
Implementación del enfoque en 14 pueblos	De enero a junio de 1996
Evaluación final del proyecto	Julio de 1996
Segunda formación de capacitadores	De julio a agosto de 1996
Implementación del enfoque en 10 pueblos más	De setiembre a diciembre de 1996
<i>Talleres de concientización zonal</i>	<i>De setiembre a octubre de 1996</i>
Producción de la segunda edición de la guía y el video	De setiembre a diciembre de 1996
Capacitación del personal en producción de materiales de extensión	De setiembre de 1995 a diciembre de 1996

* *Los eventos /resultados escritos en cursiva contribuyeron a lograr que los responsables de la toma de decisiones tomen mayor conciencia.*

V. LECCIONES APRENDIDAS

1. Punto de partida

El proyecto incluyó la capacitación del personal regional y zonal para que actúen como capacitadores; posteriormente este personal capacitó al personal de las *woredas* y a los agentes de desarrollo en los “niveles fundamentales”. Por lo tanto, el punto de partida fue el contacto inicial del agente de Desarrollo con los jefes del pueblo, que fue seguido por una reunión introductoria entre los miembros de la comunidad y el equipo de evaluación antes de llevar a cabo el análisis de género. El enfoque enfatizó en la participación de los diferentes grupos de clientes en el estudio, con el fin de permitir la planificación posterior “de los niveles inferiores hacia los superiores”.

Existen dos implicancias con relación al punto de partida seleccionado para el proyecto, una referida al objetivo del estudio o implementación, y la otra relacionada con la naturaleza del equipo multidisciplinario.

Durante los tres estudios de caso y la primera “etapa” de implementación posterior, luego de la primera formación de capacitadores, el enfoque pasó a ser más extractivo que facultativo, es decir, algunos considerarían que éste era una RRA y no una PRA. Aunque los instrumentos de la PRA fueron utilizados para aprender de los pobladores, la meta fundamental fue mejorar los servicios de extensión ofrecidos y no ayudar o facultar a los pobladores para que planifiquen su propio desarrollo, con o sin “proyecto” o apoyo financiero. De acuerdo con el uso ligeramente extractivo de los instrumentos participativos, únicamente el equipo realizó el análisis de los datos encontrados y la redacción del marco analítico de género, incluyendo la identificación de las intervenciones de extensión exitosas, aunque después lo discutieron y verificaron con la comunidad.

La segunda implicancia abarcaba la naturaleza del equipo de estudio. Si bien el equipo fue un tanto multidisciplinario, los miembros eran, en su gran mayoría, si no todos, parte del personal del Ministerio de Agricultura únicamente. Nuevamente, este hecho reflejó la ubicación del proyecto dentro del Ministerio de Agricultura y el propósito del estudio fue mejorar la orientación de los servicios de extensión. Sin embargo, las vidas de los habitantes de la zona rural no están separadas de manera proporcionada en categorías: agricultura, salud, educación, recursos naturales, etc. En el sistema de vida de los pobladores de la zona rural, todos se interrelacionan. La utilización del enfoque participativo para permitir que los pobladores se expresen los impulsa a relatar y analizar todas sus limitaciones. Éstas pueden ser limitaciones que se encuentran fuera del alcance de la capacidad del Ministerio de Agricultura para ser solucionadas, tales como la escasez de agua, la falta de una clínica o carreteras de acceso. Más aún, el equipo estuvo en peligro de aumentar las esperanzas de los pobladores al escucharlos e invertir su tiempo en discutir con ellos las limitaciones que éstos tenían.

La segunda formación de capacitadores, en la que la implementación fue revisada por todo el personal interesado, proporcionó una oportunidad para considerar estas implicancias y realizar cuatro cambios importantes al enfoque y a la metodología.

En primer lugar, se acordó utilizar el marco analítico de género no para identificar “las implicancias para las intervenciones de extensión exitosas y para la mejora” sino para identificar “las oportunidades para el desarrollo”. Estas se subdividieron en 4 grupos de acuerdo a quien tuviera la responsabilidad de implementar la solución recomendada:

- **Comunidad** (de ser relevante, se podría especificar el grupo de clientes particular para cada una)
- **Oficina de las *woredas*/Agente de Desarrollo**
- **Oficina zonal del MDA**
- **Otro** (incluye las medidas que deben ser adoptadas por los otros Ministerios Relacionados, agencias de cooperación, etc.)

El segundo cambio fue incrementar el nivel de participación del grupo de clientes. De este modo, el grupo de clientes estaría involucrado en el proceso de análisis de las limitaciones para el desarrollo descritas anteriormente, en lugar de que el equipo lleve a cabo el análisis por su cuenta. Como se manifestó anteriormente, una consecuencia podría ser la identificación de las actividades que los pobladores podrían realizar por sí mismos, de esta manera, el enfoque participativo necesitaría ser más facultativo. Se identificaron las formas en las que los clientes podían participar más durante el uso de los instrumentos de la PRA, como por ejemplo hacer que los pobladores alfabetos copien mapas, calendarios, etc., en un libro de imágenes, en vez de que los miembros del equipo lo hagan, y cerciorarse de convalidar cualquier asunto con los grupos de clientes correspondientes.

El tercer cambio implicó la capacitación de todo el personal en lo referente a la **planificación del programa de extensión**. Esto permitió al personal incorporar, en los planes y calendarios de trabajo así como en los programas de extensión de la *woreda*, las oportunidades para el desarrollo en las que los Agentes de Desarrollo/personal de la *woreda* podían participar. Esto garantizó que los pobladores se beneficiaran con el tiempo y el esfuerzo que dedicaban al estudio a través de los servicios de extensión mejorados en una etapa inicial. Sin embargo, surgieron problemas como observaremos cuando toquemos más adelante el tema de la institucionalización (punto 6).

El cuarto cambio importante fue involucrar mucho más a los responsables de la toma de decisiones y de la formulación de políticas, es decir, a los jefes de otros Departamentos Relacionados, a los miembros del Consejo de las *woredas*, y a los representantes de las agencias de cooperación que estaban en funcionamiento en el pueblo. De esta manera, se enfatizó la importancia de realizar talleres de concientización, tanto antes de comenzar cualquier estudio como después. Otras formas de involucrar a los responsables de la toma de decisiones era invitarlos a abrir sesiones de capacitación para el personal o para que asistan a reuniones introductorias o finales de la comunidad. Los protagonistas importantes también podían ser invitados para proporcionar asistencia en lo referente al análisis de las limitaciones para el desarrollo pero sólo si su presencia no intimidaba a los pobladores.

Resumen de las principales lecciones aprendidas con relación al punto de partida

- *Cuando el equipo involucrado en el estudio proviene únicamente de un Departamento Relacionado, es esencial que, desde el comienzo, haya una mayor conciencia por parte de los responsables de la toma de decisiones y de la formulación de políticas, tales como los miembros del Consejo, el personal de otros Departamentos Relacionados y los representantes locales de agencias de cooperación. Si esto no se logra, se quedarán sin abordar muchas limitaciones planteadas por los pobladores, lo que llevará por último a la insatisfacción del cliente.*
- *Es importante que estas oportunidades para el desarrollo en la que los Agentes de Desarrollo o el personal de las wordas puede participar, sean abordadas lo más pronto posible después de la finalización del estudio, de modo que los clientes se beneficien con el tiempo y el esfuerzo que dedicaron al estudio.*
- *A pesar de que ambos objetivos del proyecto estaban relacionados con el Ministerio de Agricultura a nivel nacional, central y regional, la verdadera naturaleza del proyecto, que involucraba el desarrollo de capacidades en la planificación de extensión participativa orientada al cliente, determinó que las actividades del proyecto tuvieran que comenzar con los clientes rurales en los niveles fundamentales, lo que daría como resultado una planificación “de los niveles inferiores hacia los superiores”.*

Instrumentos

Los principales instrumentos utilizados para facilitar la participación de las mujeres y hombres de la zona rural en la planificación agrícola y para aprender y documentar los problemas de género en la agricultura fueron el uso del **cuadro de registro o matriz del proyecto, los enfoques participativos, los instrumentos y las técnicas y el análisis de género**. En una etapa posterior se comprendió que el personal también necesitaba habilidades en la **planificación de programas de extensión** que por lo tanto podrían considerarse como un cuarto instrumento.

Antes de discutir si estos instrumentos son apropiados o no, podría ser útil explayarse un poco sobre los métodos empleados durante el proceso de implementación al que se hace referencia en la sección IV. Como se mencionó anteriormente, el proceso de implementación se realizó en un ciclo de acción-reflexión-acción. En primer lugar, el Agente de Desarrollo y luego el equipo se reunieron con la comunidad y explicaron a todos los presentes su propósito y lo que el estudio implicaría. Se enfatizó que el resultado del estudio de caso iba a ser la provisión de un servicio de extensión más orientado hacia el cliente y no un proyecto financiado. Se esclareció cualquier pregunta de los miembros de la comunidad, y hubo acuerdo en cuanto al procedimiento para la identificación de los grupos de clientes.

La siguiente etapa incluyó una visión general de la comunidad y sus limitaciones y oportunidades a través del uso de instrumentos de R/PRA tales como **recorridos transversales, perfiles históricos, mapeos sociales/de recursos, diagramas de Venn, observaciones, utilización de fuentes de información secundarias y triangulación**. En el Anexo II se dan algunos ejemplos. Para ello, el equipo se dividió en subgrupos, seguidamente redactaron y presentaron los datos que descubrieron cada día a los otros miembros del equipo. Posteriormente, el equipo en su totalidad analizó los datos

y preparó listas de control para el trabajo del día siguiente que incluiría cualquier problema que necesitara aclararse más. Usualmente, la visión general se desarrollaba en 2 ó 3 días.

A continuación, los subgrupos del equipo trabajaron con varios grupos de clientes para aprender acerca de sus actividades así como también de su acceso y control sobre los recursos. Por lo general, el número mínimo de grupos de clientes era de tres; hombres, esposas y familias dirigidas por mujeres. En un estudio de caso se empleó la clasificación de riquezas como instrumento de R/PRA; seguidamente se identificaron los grupos de clientes hombres o mujeres con ingresos altos, medios y bajos. Debido al contexto cultural de Etiopía en el que la mayoría de las mujeres de la zona rural no son libres de expresar su opinión frente a sus esposos, todo el trabajo con los grupos objetivo se realizó con seis grupos de un sólo sexo. Nuevamente, todos los datos recopilados a lo largo del día fueron redactados, presentados y analizados posteriormente. Los instrumentos de R/PRA utilizados fueron **las rutinas diarias, los calendarios estacionales y el pilotaje proporcionado**. En el Anexo III se dan ejemplos de estos instrumentos.

La siguiente etapa incluyó el uso de la información obtenida para llevar a cabo el análisis de género con el uso del marco analítico Harvard. Este fue adaptado para indicar las implicancias acordes con el género para las intervenciones de extensión exitosas.

Finalmente, las limitaciones de desarrollo que el equipo identificó a través de su interacción con la comunidad, y sus observaciones realizadas en el pueblo, fueron compartidas con la comunidad en general en una reunión comunal. Los pobladores dieron validez y clasificaron las limitaciones. En algunos casos esta validación y clasificación de las limitaciones fue realizada con cada grupo objetivo antes de realizarla con toda la comunidad. Esto se hizo para permitir que se escuchen los puntos de vista de las mujeres. Las intervenciones de extensión apropiadas y los futuros grupos de clientes específicos se discutieron después con la comunidad durante la reunión y cuando el tiempo lo permitió, también se discutieron las consideraciones de género que conducían a las intervenciones propuestas.

Ahora bien, en cuanto a la adecuación de los diversos instrumentos, el **cuadro de registro o matriz del proyecto** servía como un instrumento útil y flexible de evaluación de planificación y evaluación para la planificación participativa de las actividades del proyecto.

La **R/PRA** demostró ser un medio apropiado de aprendizaje de las actividades, del acceso y del control sobre los recursos y de las limitaciones de desarrollo por las siguientes razones:

- El hecho de involucrar a un equipo del personal del Ministerio de Agricultura en el proceso de aprendizaje garantizó que el personal se sintiera motivado y se obtuvo una visión general amplia.
- El uso de la R/PRA permitió a todos los grupos de clientes expresarse igualmente bien. No surgieron discrepancias con respecto al nivel de género, alfabetismo, nivel de educación, etc. En Etiopía no fue fácil obtener los puntos de vista de las mujeres que culturalmente no pueden opinar frente a sus esposos. La utilización de los instrumentos de R/PRA con los grupos de clientes enteramente femeninos vencieron su indecisión cultural para opinar así como su alto nivel de analfabetismo (por lo general, por encima del 95%). Como la mayoría de las mujeres tenía dudas acerca de opinar en las reuniones comunales usuales al comienzo y al final de cada estudio, fue importante dar validez y clasificar las limitaciones y las posibles soluciones con cada grupo objetivo/de clientes así como también en las reuniones comunales finales de manera que los puntos de vista de las mujeres pudieran ser escuchados.

- Para el análisis de género, los datos comparativos son más útiles que los cuantitativos y la R/PRA se adapta mejor al momento de obtener tales datos, incluso cuando se trata de temas delicados tales como el control de los recursos y los poderes relacionados con la toma de decisiones.
- La R/PRA proporciona un foro para la reflexión y el análisis de grupo, que puede ser dado a conocer al equipo y puede facultar a los clientes involucrados, El análisis de los puntos de aprendizaje por parte del equipo como grupo condujo a reflexiones más profundas de las que se lograrían si se trabajara en forma individual.

El **análisis de género** fue el medio más apropiado para aprender sobre las actividades y las limitaciones de los hombres y mujeres de las comunidades rurales. Además, éste permitió el análisis de diferencias entre las actividades y limitaciones según los diferentes ingresos, edad y estado civil de los grupos de clientes hombres y mujeres. De este modo, éste fue un marco útil para analizar la situación y las necesidades de los diferentes grupos de clientes. Se utilizó la adaptación realizada por la FAO del marco Analítico Harvard.

Cuando se realizó la capacitación en género, la primera reacción de las personas que se estaban capacitando generalmente fue de diversión. Sin embargo, cuando comprendieron las diferencias entre los papeles de género en la administración comunal así como en las labores productivas y reproductivas, en las necesidades de género prácticas y estratégicas, aplicaron este entendimiento al momento de analizar las rutinas diarias y comenzaron a apreciar el triple papel de género y las exigencias que se plantean según éste. Al llevar a cabo el análisis de género, también comenzaron a observar que la falta de poder de toma de decisiones de la mujer y el acceso limitado de manera relativa a los recursos significa que la mujer tiene diferentes limitaciones y en consecuencia diferentes necesidades.

Por lo tanto, en términos de practicidad, tanto los enfoques como los instrumentos participativos acordes con el género fueron una novedad para la mayoría de los miembros del equipo y la capacitación no fue completa. Sin embargo, aunque nadie era un “experto” en ninguna de las áreas, en cada pueblo donde se desarrollaba la implementación se obtenían reflexiones útiles para la planificación de la extensión más orientada al cliente.

A través del ciclo acción-reflexión de la implementación seguido por la capacitación, el personal fue capaz de ponerse de acuerdo con respecto a algunas recomendaciones sobre cómo conducir mejor el estudio en la práctica. Aquí se mencionan algunas:

- Conducir el estudio en periodos de tiempo adecuados para los agricultores.
- Limitar el número de grupos objetivo, aunque el mínimo de grupos debe ser tres.
- De ser posible, permanecer en el pueblo durante la implementación.
- Disponer de un equipo de entre 11 y 15 miembros del cual al menos un tercio debe estar conformado por mujeres.
- No recolectar información innecesaria o inservible.
- De ser posible involucrar, desde el principio al personal proveniente de las estaciones de investigación agrícola.
- Garantizar que la comunidad entienda completamente por qué se está llevando a cabo el estudio y qué pueden esperar de él.

La **guía** y el **video** producidos fueron instrumentos adicionales más para el personal de los niveles fundamentales que para las comunidades. Sin embargo, como ya está claro, el proyecto, al ser un

proyecto piloto, fue un proceso de aprendizaje para todos los interesados, seleccionándose, rechazándose, adoptándose o adaptándose los instrumentos a medida que el proyecto avanzaba. En consecuencia, no hubo una forma “correcta” de llevar a cabo el estudio, los métodos fueron dinámicos o fluidos en sí mismos.

Un problema con el uso de la R/PRA es que ésta proporciona información muy específica con respecto al contexto. Las limitaciones, las implicancias de género y las soluciones en un pueblo, pueden no ser las mismas en el pueblo vecino. Aún así, no es factible para el equipo conducir tales estudios en cada pueblo. Una solución para este problema es dividir en zonas cada *woreda* de acuerdo a las similitudes socioeconómicas y agroecológicas y después realizar estudios en algunos pueblos en cada zona. A partir de esto, se podría extrapolar con bastante precisión un amplio programa de extensión en las *woredas*.

Más adelante se reconoció que la **planificación del programa de extensión** es esencial ya que proporcionó al personal las habilidades para incorporar los datos provenientes del enfoque orientado al cliente, al centro de desarrollo y a los programas de extensión, calendarios de trabajo y planes de las *woredas*.

Resumen de las principales lecciones aprendidas con respecto a los instrumentos

- *Aún cuando tanto los enfoques como los instrumentos participativos y de género eran algo nuevo para los miembros del equipo, fue posible proporcionar una capacitación básica en sólo algunos días y, a través de la implementación posterior, reflexionar de manera útil sobre la planificación de extensión orientada al cliente. Llegar a ser competente en el uso de los enfoques participativos se logra con la práctica y no con el aprendizaje teórico detallado.*
- *Es importante ser flexible tanto al seleccionar el instrumento de R/PRA que se utilizará (de acuerdo al tiempo, a la necesidad y a la aceptación por parte de los grupos de clientes) como al escoger los horarios más adecuados para las reuniones con los pobladores y al utilizar el marco analítico de género.*
- *Contrariamente a la opinión popular, el personal de campo con bajos sueldos, pocos recursos y mínimos incentivos fue el más empeñoso para aprender nuevas técnicas y aplicarlas a pesar de tener que permanecer en los pueblos, algunas veces cocinándose para ellos mismos y trabajando hasta muy tarde. La mayoría manifestó que estar involucrados en la capacitación e implementación cambió su forma de trabajar.*
- *La zonificación de las *woredas* de acuerdo a las características socioeconómicas y agroecológicas puede facilitar la redacción de programas integrales de extensión de las *woredas*, extrapolados a partir de varios estudios llevados a cabo en cada zona.*

Fortalecimiento de capacidades

Este fue uno de los dos objetivos importantes del proyecto. El desarrollo de capacidades se basó en un sistema secuencial de formación de capacitadores, de capacitación de personal de campo e implementación del enfoque orientado al cliente a nivel del pueblo. La capacitación fue complementada y reforzada con el video y la guía.

En consecuencia, el desarrollo de las capacidades fue esencialmente **vertical**, involucrando a los Agentes de Desarrollo, a las *woredas* y al personal regional y zonal del Ministerio de Agricultura. Además, se capacitó también a un personal de investigación pequeño y al personal de las ONG que trabajaban en las áreas piloto. En general, el proyecto contribuyó significativamente a concientizar al personal de todos los niveles en las *woredas*, zonas y regiones en donde funcionaba, en lo concerniente a la utilización de enfoques e instrumentos participativos y al análisis de género en la planificación de extensión orientada al cliente.

A fin de apoyar la implementación, se realizó un **desarrollo horizontal de capacidades** a través del intercambio de coordinadores de una región a otra. El desarrollo de las capacidades de los clientes interesados en los pueblos de implementación fue insignificante, aún cuando el hecho de ser reconocidos, respetados y escuchados constituyó una diferencia para algunos de los grupos de clientes.

Si bien los **investigadores** de los centros nacionales de investigación agrícola asistieron a los talleres de formación de capacitadores y a los talleres nacional y regional de concientización, fue difícil involucrar a los investigadores en la implementación como se intentó puesto que estaban muy ocupados con otras obligaciones. Hubiera sido preferible un vínculo mucho más fuerte entre los investigadores y la extensión. Por ejemplo, durante la implementación cuando se observaron algunas plagas, enfermedades o malezas que atacaban a ciertos cultivos, enfermedades del ganado o problemas relacionados con las variedades no adaptadas a las precipitaciones pluviales escasas y erráticas, hubiera sido muy útil que un investigador de una estación de investigación local formara parte del equipo. Incluso, el investigador podría haber sido capaz de proponer algunas soluciones, presentar el problema en la estación de investigación para que sea resuelto, o, más adecuadamente, emplear alguna investigación participativa de los agricultores, con los agricultores en cuestión.

Resumen de las principales lecciones aprendidas con respecto al desarrollo de capacidades

- *El ciclo paso a paso de la formación de capacitadores, de la capacitación del personal del nivel fundamental, de la implementación, de la capacitación posterior y de la revisión seguidos por la implementación fue importante. Es poco probable que cualquiera que haya sido capacitado una vez y que luego se haya visto involucrado en la implementación como miembro de un equipo, sin seguimiento alguno, hubiera internalizado todo lo que se logró a través del empleo del ciclo acción-reflexión.*
- *En relación al punto anterior, el proyecto piloto fue más un proceso de aprendizaje que contaba con un personal capaz de analizar la implementación, visualizar los errores y ver la forma de mejorar el enfoque. Esto no se hubiera logrado hasta ese punto, si el personal de las wordas no hubiera sido invitado a la segunda formación de capacitadores, ya que éstos tenían gran cantidad de conocimientos detallados sobre los pueblos en los que se llevó a cabo la implementación.*
- *La naturaleza participativa de la planificación del proyecto fue vital para todo el proceso de desarrollo de capacidades. Los objetivos, contenido, ubicación, duración, etc. de la capacitación fueron decididos entre los coordinadores zonal y regional, el asesor del proyecto y el coordinador nacional del programa como un equipo. Las ubicaciones de la implementación, la duración y los miembros del equipo fueron coordinados por los coordinadores zonales. Los arreglos relacionados con los informes y los fondos fueron flexibles de acuerdo a las preferencias y necesidades regionales. De este modo, el estilo de planificación del proyecto fue participativo y de los niveles inferiores hacia los superiores. Esto permitió que el proyecto fuera sensible a otras demandas sobre el personal de extensión en el campo y que tuviera una respuesta flexible. Por ejemplo, el marco de registro del proyecto se modificó en el segundo año de manera que proporcionara tiempo al personal de extensión para cumplir con otras obligaciones.*
- *El desarrollo de las capacidades sería mejorado en gran manera si existiese un fuerte vínculo de función entre la extensión, la investigación y los agricultores. Esto habría permitido identificar soluciones más específicas y adecuadas en relación con varias limitaciones agrícolas que se estaban enfrentando.*

Información sobre género

Similitudes en los papeles de género y sus consecuencias en las tres áreas de los estudios de caso

Los tres casos revelaron consecuencias similares para las mujeres y hombres con limitaciones de desarrollo comunes. Así, la limitación referente a las precipitaciones pluviales erráticas afectó a los hombres en particular puesto que, como consecuencia, tenían que arar muchas veces. Con frecuencia, la escasez de tierras de cultivo forzó a las mujeres a buscar ingresos no agrícolas generando actividades tales como la comercialización menor y la producción de cerveza. (Sin embargo, se observó una excepción de esto en un lugar de implementación posterior en Omo del Norte en donde los hombres comenzaron con las labores de tejido, dejándoles a las mujeres la responsabilidad fundamental de la agricultura. Existen varias razones para esta diferencia pero una podría ser el hecho de que en esta área en particular no existen bueyes y el cultivo de la tierra es realizado con el azadón por las mujeres). La deforestación tuvo un impacto mucho más directo en las mujeres y niñas ya que ellas eran, en todos los casos, las responsables de recolectar la leña y de cocinar. Los servicios de extensión, el crédito y los insumos estuvieron mucho menos disponibles para las mujeres que para los hombres en todos los casos, con muchas agricultoras casadas que no tenían acceso de ningún tipo a todos estos recursos. Sin embargo, los tres casos revelaron que las

mujeres sí juegan un papel en la producción agrícola, a través de sus actividades en la administración del ganado, la horticultura, el procesamiento de subproductos animales, el transporte y el almacenamiento de cosechas, y la comercialización.

Los estudios de caso también revelaron claramente la sobrecarga de trabajo de la mujer debido a su triple papel de género. En las temporadas agrícolas de mayor actividad, se encontró que las mujeres trabajaban el doble de horas que los hombres, y en temporadas agrícolas de menor actividad más del doble. Esto se debe a las muchas horas al día que éstas necesitan para desarrollar su función reproductiva de ir a buscar agua y leña, cocinar, limpiar, cuidar a los hijos, etc. así como también el tiempo que utilizan para realizar actividades productivas. La diferencia en la cantidad de trabajo entre los hombres y las mujeres se encuentra claramente descrita en los siguientes cuadros tomados del estudio de caso realizado en el pueblo de Damotgale, en la zona de Omo del Norte en la Región del Sur .

Cuadro A: Horas al día que trabajan los hombres, mujeres y jóvenes durante las temporadas agrícolas de mayor actividad.

ACTIVIDADES	HM	HP	HJ	E(M)	E(P)	MJ	M*
PRODUCTIVAS	8.5	9.5	8	7	9	5	14
REPRODUCTIVAS	0	1	0	10	8	9.5	4
TOTAL	8.5	10.5	8	17	17	14.5	18

Cuadro B: Horas al día que trabajan los hombres, mujeres y los jóvenes durante la temporada agrícola de menor actividad

ACTIVIDADES	HM	HP	HJ	E(M)	E(P)	MJ	M*
PRODUCTIVAS	4	6	7	7	8	4.5	na
REPRODUCTIVAS	0	0	0	9	8	8	na
TOTAL	4	6	7	16	16	12.5	na

Leyenda: Hombres monógamos HM Hombres polígamos HP
 Hombres jóvenes HJ Esposas de hombres monógamos E(M)
 Esposas de hombres polígamos E(P) Mujeres jóvenes MJ
 Familias dirigidas por mujeres M*

Diferencias en los papeles de género y sus consecuencias en las tres áreas de los estudios de caso

El uso de enfoques participativos y del análisis de género es específico con relación al contexto. En consecuencia, las diferencias en los papeles de género entre las áreas del estudio de caso también se revelaron a través del análisis de género. Con referencia a la inclusión de las mujeres en la agricultura, la inclusión más alta se registró en el pueblo de Omo del Norte y la más baja en el pueblo de Harerghe del Oeste. En este último caso, esto podría haberse debido a la cultura local y a las grandes distancias que las mujeres tenían que recorrer para encontrar agua y leña, lo que no les dejaba tiempo para ayudar con el cultivo del campo. No obstante, las mujeres en Harerghe del Oeste aún tenían la responsabilidad de ocuparse del ganado menor, de transportar desde los campos los productos cosechados, así como del proceso posterior a la cosecha y del almacenamiento.

En el caso de Wollo del Norte, a través del uso del instrumento de R/PRA de clasificación de riqueza y la posterior discusión de las actividades con los hombres y mujeres de ingresos altos, medios y bajos, se observó otra diferencia interesante: se encontró que las mujeres más activas en la agricultura eran las que percibían ingresos medios. Las mujeres de ingresos bajos tendían a no tener tierras o a abandonarlas, mientras que las mujeres de ingresos altos no necesitaban ayudar a sus esposos con el cultivo del campo ya que estas familias podían contratar mano de obra cuando la necesitaran.

Un caso diferente es, sin embargo, la situación de las familias dirigidas por mujeres en las tres áreas. Como se mencionó anteriormente, el arado es más un papel de género de los hombres, y ello deja a las viudas o divorciadas en una difícil situación. No obstante, las mujeres en Harerghe del Oeste fueron capaces de evitar esto beneficiándose ellas mismas de la tradición local del trabajo en grupo (“debo”) para lograr que sus tierras fueran aradas de manera tal que pudieran mantener el control de las mismas. Sin embargo, en Wollo del Norte las mujeres que se encontraban en una situación similar tenían que abandonar el control de sus tierras, alquilándolas a los agricultores más ricos que contaban con bueyes y mano de obra. Si bien estas mujeres recibían en pago la mitad del cultivo que producían dichas tierras, no obtenían ningún otro beneficio (como por ejemplo los restos del cultivo para utilizarlos como combustible o forraje).

Asimismo, se observó una diferencia entre las áreas de los estudios de caso en términos del acceso al crédito por parte de las mujeres. En Wollo del Norte no existían fuentes de crédito para las agricultoras casadas (en teoría, las familias dirigidas por mujeres podían obtener crédito de la cooperativa de servicio), mientras que los fondos para las actividades que generaban ingresos para las mujeres estaban a disposición a través de los proyectos de la IFAD en otras dos áreas de los estudios de caso.

Impacto de la información sobre el personal involucrado en los estudios, obtenida a través del análisis de género

Si bien no toda la información era nueva para el personal, el análisis acorde con el género de la información le permitió visualizar la situación de las mujeres de la zona rural desde una nueva perspectiva.

Con respecto a las **actividades**, si bien ellos, en un primer momento, habían dado por sentado la posición y los papeles de la mujer, ahora veían con más claridad la carga de trabajo desigual que tenía que soportar la mujer diariamente. Asimismo, llegaron a apreciar el grado en que la mujer se encontraba incluida en el trabajo productivo. Antes de involucrarse en el proyecto orientado al cliente, el personal no reconocía de manera suficiente el valor de algunas de las labores productivas a las que las mujeres estaban dedicadas como el cultivo y la comercialización de vegetales, la crianza del ganado menor, el procesamiento y la venta de mantequilla, etc. que no fueron consideradas

seriamente como actividades productivas. Tampoco tuvieron conocimiento de las muchas y variadas contribuciones que realiza la mujer a la producción agrícola del campo.

Asimismo, en relación a las actividades, el personal encontró que las rutinas diarias y los calendarios estacionales era muy útiles para revelar el momento en el que los hombres y las mujeres tenían menos trabajo y, en consecuencia, podían disponer de más tiempo para las campañas de extensión o las sesiones de capacitación. En el caso de los hombres, esto no era muy frecuente en las temporadas agrícolas de menor actividad. El trabajo realizado por las mujeres era un poco más ligero en las temporadas agrícolas de menor actividad, pero su tiempo libre era aún bastante limitado. El uso de las rutinas diarias, los calendarios estacionales y otros instrumentos de R/PRA mostraron las dificultades que las mujeres enfrentarían al dejar el hogar y dirigirse a otro lugar para recibir la capacitación, e indicaron al personal que tenían que encontrar formas alternativas y culturalmente aceptables para acceder a las mujeres dentro de las jornadas diarias que éstas tenían. Por ejemplo, las rutinas diarias elaboradas por los grupos de mujeres clientes revelaron que habían algunos momentos en el día en que las mujeres se reunían en grupos, tiempo en el cual era posible, y culturalmente aceptable, que los agentes de extensión hombres se aproximaran a ellas.

Con respecto al **acceso y al control sobre los recursos**, el análisis de género una vez más reveló nueva información al personal y lo ayudó a visualizar lo que ellos mismos habían dado por sentado de una manera diferente. El punto de vista aceptado es que los hombres son la cabeza de familia y por lo tanto, los responsables finales de la toma de decisiones. No obstante, el análisis de género reveló las implicancias de esto para la mujer de la zona rural en el hecho de que ésta, como consecuencia, tiene limitaciones diferentes. Una implicancia, por ejemplo, es si las mujeres responderían o no a un sistema de extensión acorde con el género orientado al cliente cuando sus esfuerzos cada vez mayores, por ejemplo ayudar a sus esposos en la producción de cultivos del campo, no conduzcan a ninguna ventaja para ellas o para sus hijos. (Éste podría ser el caso si es que los hombres tienen el poder de la toma de decisiones con respecto a la manera en que se utilizan los ingresos provenientes de la cosecha).

Impacto de la información de género sobre la planificación del desarrollo rural

Con sus nuevas perspectivas sobre los papeles de género y las necesidades de los hombres y mujeres, el personal de extensión fue capaz de planificar los programas de extensión en una forma más acorde con el género. Identificaron claramente las áreas en las que ciertos grupos de clientes, especialmente mujeres, necesitaban asesoría de extensión. También reconocieron las limitaciones culturales, de disponibilidad de tiempo y de movilidad de las mujeres, así como también su actual falta de acceso a la extensión, a los insumos, al crédito y a otros recursos y su falta de poder de toma de decisiones.

Efecto producido sobre la comunidad debido a su inclusión en el proceso del análisis de género

Ya que el proceso de aprendizaje era participativo, de vez en cuando provocó una conciencia de género en las comunidades. Por ejemplo, algunos hombres mencionaban que siempre habían dado por sentado que sus esposas se levantaban antes que ellos y se acostaban después que ellos, aún cuando, al mismo tiempo, no aceptaban que ellas en realidad trabajaban más horas que ellos.

En una localidad, durante una sesión en la que los hombres estaban analizando las limitaciones de desarrollo de su pueblo, observaron que la falta de agua era la limitación más importante. Posteriormente, comentaron que regularmente golpeaban a sus esposas por demorarse mucho tiempo en ir a buscar agua, a pesar de que sabían de que la fuente de agua estaba muy distante. Sin embargo, en un pueblo vecino, durante la reunión comunal, los hombres aceptaron que las mujeres utilizaban mucho de su tiempo en ir a buscar agua y que podrían existir algunas maneras de

ayudarlas. Aunque acarrear agua en la espalda no sería culturalmente aceptable para los hombres, sí podría serlo transportar agua en envases de mala calidad a pie, en bicicleta o burro.

No obstante, tuvo que enfocarse el tema con cuidado: en el pueblo del estudio de caso en Omo del Norte, los hombres monógamos se rehusaron a que los miembros del equipo se reunieran con sus esposas como un grupo de clientes, alegando que esto incitaría a sus esposas y las disgustaría. De esta manera, cuando se llegó a la validación de las consideraciones de género con grupos objetivo, los hombres no querían escuchar, manifestando “ustedes no necesitan mencionar nada respecto a la condición de las mujeres”. En realidad en este mismo pueblo, fallaron los intentos por conducir los ejercicios de R/PRA para elaborar rutinas diarias en grupos mixtos. Por lo general, las mujeres y los hombres fueron entrevistados en forma separada, pero en este caso, el equipo decidió tratar de pedir a los hombres y a las mujeres juntos que elaboraran las rutinas de los hombres y después las de las mujeres, en un intento por hacer crecer la conciencia sobre el género en la comunidad, pero las mujeres de ningún modo quisieron opinar. Sin embargo, cuando se entrevistó a las mujeres en forma separada fueron muy comunicativas respecto a su carga de trabajo y limitaciones, posiblemente al apreciar la oportunidad que tenían de expresarse y de ser escuchadas sobre estos temas.

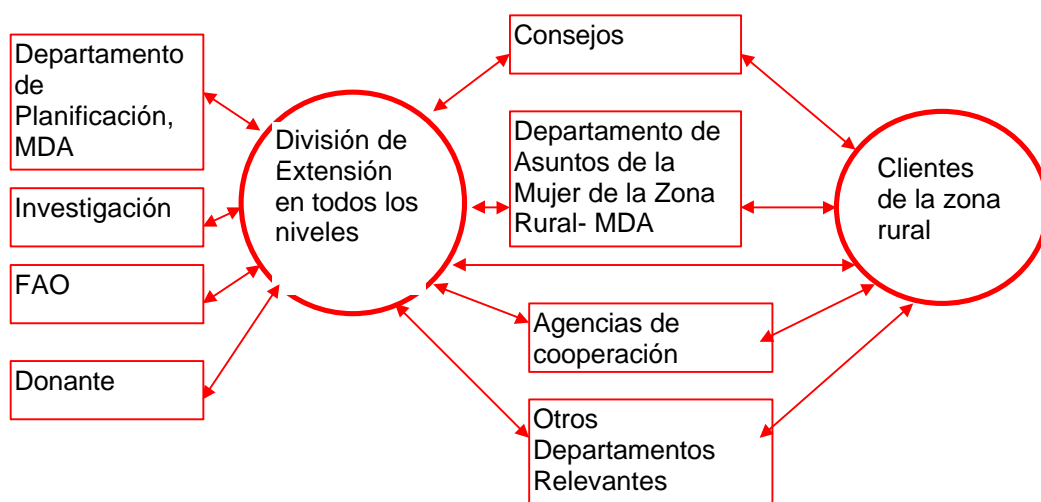
Los 27 estudios fueron documentados, conteniendo cada uno la información de género relacionada con el pueblo, y de este modo, lo dicho anteriormente se refiere a parte, ciertamente no toda, la información obtenida sobre las actividades de los hombres y de las mujeres, el acceso y el control sobre los recursos y las limitaciones.

Resumen de las principales lecciones aprendidas con respecto a la información de género

- *El uso de enfoques participativos para obtener información para el análisis de género permitió establecer las similitudes y las diferencias entre los papeles de género en las diferentes áreas piloto con el fin de difundirse posteriormente. Las diferencias pueden provenir de la etnicidad, la disponibilidad de los recursos, la cultura, la riqueza y otros factores.*
- *La carga que soportaban las mujeres por su triple papel se reveló claramente en todos los casos tanto con los hombres como con las mujeres que utilizaban sus horas en realizar trabajos productivos, pero las mujeres también utilizaban sus horas cada día en el trabajo reproductivo - una función mínima en el caso de los hombres.*
- *Debido a las barreras culturales que prohíben que la mujer opine en presencia de los hombres, era esencial trabajar con grupos de un solo sexo cuando se aprendía acerca de las actividades y el acceso y control sobre los recursos. En algunos casos, fue posible utilizar tales instrumentos como el perfil histórico (llevado a cabo con hombres y mujeres ancianos) y los recorridos transversales, con grupos mixtos.*
- *A través del proceso de análisis de género los miembros del equipo (personal del Ministerio de Agricultura) aprendieron sobre la gran cantidad de trabajo que tenían las mujeres en comparación con los hombres. Apreciaron la función productiva que la mujer desempeña. A través del uso de instrumentos como las rutinas diarias y los calendarios estacionales, fueron capaces de identificar los mejores momentos del día y del año en los que se podía acceder a las mujeres y a los hombres para brindarles asesoría de extensión. Apreciaron cómo el análisis de género puede contribuir a un programa de extensión más orientado al cliente.*
- *Acrecentar la conciencia sobre el género entre las comunidades no fue una de las metas fundamentales de este proyecto y es difícil de conseguir. Sin embargo, es vital ya que si los responsables de la toma de decisiones (usualmente los hombres) en la comunidad no tienen conciencia sobre el género, no serán capaces de ver el valor de los servicios de extensión que están disponibles para sus esposas e incluso pueden obstruirlos. Asimismo, no se podrá abordar los intereses estratégicos de género de las mujeres (acceso a los recursos, poder para la toma de decisiones) si los hombres no están interesados en el cambio del status quo y no ven el valor de éste.*

Vínculos

Diagrama de flujo en el que se indican los vínculos existentes entre las actividades del proyecto de todos los niveles basadas en la División de Extensión y los clientes de la zona rural



Como podemos ver a partir del diagrama de flujo, el proyecto promovió una comunicación de dos vías entre **los clientes de la zona rural y el centro de desarrollo y el personal de las *woredas***. También se promovieron vínculos entre los clientes de la zona rural y los consejos a nivel de las *woredas*, las agencias de cooperación y otros Departamentos Relacionados a través de los talleres para despertar la conciencia.

En términos de **los vínculos entre las actividades del proyecto en todos los niveles (nacional, regional, zonal y de las *woredas*) y otras organizaciones**, en el diagrama podemos ver que se establecieron y mantuvieron vínculos con los Consejos en varios niveles, así como también con el Departamento de Asuntos de la Mujer de la Zona Rural del Ministerio de Agricultura y otros Departamentos Relacionados. Los vínculos fueron más fuertes a nivel zonal y de las *woredas*, y algo débiles a niveles regionales. A nivel nacional, ya no existían vínculos con otros Departamentos Relacionados.

Los vínculos con las **agencias de cooperación** que trabajaban en las áreas piloto y que realizaban un trabajo similar fueron fuertes en todos los niveles. Estos vínculos se establecieron a través de los talleres nacionales y regionales de concientización y a través del viaje de familiarización al que se hace mención en la sección IV, punto 1. Éstos se mantuvieron a través de la invitación a los representantes de las agencias de cooperación para asistir a las sesiones de formación de capacitadores, de capacitación de los equipos y de implementación. Dichos vínculos tuvieron dos propósitos. En primer lugar, garantizaron que aquel trabajo que ya había comenzado en una zona en términos de desarrollo de capacidades fuese reforzado o complementado, y no contradecido, por las actividades del proyecto.

La segunda razón para mantener vínculos con estas agencias de cooperación fue la esperanza de que éstas pudieran entrar y resolver algunas de las limitaciones encontradas durante los estudios orientados al cliente. No obstante, quizás fue irreal el hecho de esperar que las agencias de cooperación pudieran ser capaces de entrar y resolver algunas de las limitaciones, como se indicó en el documento del proyecto, ya que cada proyecto o programa tiene sus propios objetivos, plan de acción y resultados planificados.

El proyecto tuvo vínculos con **estaciones de investigación** en todos los niveles, pero no tuvo mucho éxito en promocionar un vínculo más fuerte entre la investigación y los agricultores. Sin embargo, se

reconoció cada vez más la importancia de este vínculo y esto se mejoraría en una fase futura del proyecto.

Resumen de las principales lecciones aprendidas con respecto a los vínculos

- ***Los vínculos entre la investigación, la extensión y los clientes de la zona rural son muy importantes para garantizar que las limitaciones agrícolas específicas puedan ser abordadas tan pronto como sea posible.***
- ***Los vínculos con los responsables de la toma de decisiones tales como los miembros del Consejo y los jefes de otros Departamentos Relacionados son muy importantes, especialmente a nivel zonal y de las woredas. Si los miembros del Consejo ven la necesidad de abordar las limitaciones señaladas por los pobladores durante el enfoque orientado al cliente, es más probable que ellos presionen a los Departamentos Relacionados de las ONG locales para que apoyen en la solución de estas limitaciones.***
- ***Los vínculos con las agencias de cooperación que trabajan en el área en la que se adopta el enfoque orientado al cliente son vitales para compartir la información y la experiencia, pero no se puede esperar que lleven a conseguir ayuda técnica o financiera de las agencias de los clientes involucrados.***

Institucionalización

En esta sección, por medio del siguiente cuadro, se resumen los cambios que tuvieron que realizarse o que necesitan llevarse a cabo para crear un ambiente adecuado y sostenible para incluir de manera efectiva los enfoques participativos acordes con el género en la planificación del desarrollo agrícola:

FACTORES QUE CONTRIBUYERON	FACTORES QUE AÚN FALTA ABORDAR
El establecimiento de una Política Nacional sobre la Mujer Etíope que marcó un paso significativo hacia adelante para la mujer etíope. El Gobierno también estableció Departamentos de Asuntos de la Mujer en todos los Ministerios Relacionados relevantes.	La capacitación previa y en curso en el uso de enfoques e instrumentos participativos, así como también en el análisis de género en la elaboración de planes de extensión orientados al cliente, deben ser componentes esenciales de la capacitación agrícola, de extensión y de asuntos de la mujer de la zona rural.
La política de descentralización: se les dio más autonomía a las regiones y se establecieron Consejos en todos los niveles para facilitar la planificación y la comunicación “de los niveles inferiores hacia los superiores” entre los Departamentos Relacionados.	La formación de capacitadores se debe difundir a más <i>woredas</i> , zonas y regiones. Podría emplearse un sistema de desarrollo horizontal de capacidades, valiéndose de aquéllos que ya han recibido una capacitación.
El sistema participativo de extensión en capacitación y demostración que fue establecido durante el período del proyecto. El sistema pone igual énfasis en el desarrollo de los recursos humanos como en la transferencia de tecnología y es complementario al enfoque orientado al cliente.	Se deben abordar los retrasos en el proceso de planificación del Ministerio de Agricultura; actualmente, en la actualidad, si bien los planes de trabajo son presentados al comienzo de cada año financiero, los fondos son entregados recién después de seis meses, y mientras tanto el personal no puede desempeñar su trabajo.
El enfoque de formación de capacitadores que garantiza que las capacidades permanezcan en los niveles regional y zonal aunque el proyecto culmine.	Aunque los vínculos entre la investigación, la extensión y los clientes son vitales, actualmente son débiles. Hay necesidad de un sistema de investigación cuyo posible punto de inicio sea la investigación participativa de los agricultores.
El Departamento de Extensión Agrícola como la base del proyecto (en vez del Departamento de Asuntos de la Mujer de la Zona Rural) garantizó que se incluyera el análisis de género y que se tuviera acceso a los principales grupos (personal) de clientes.	La flexibilidad institucional es esencial para garantizar que las necesidades de los clientes sean abordadas por los responsables de la toma de decisiones y de la elaboración de políticas; actualmente, hay poca cooperación entre los Departamentos Relacionados. De manera similar, las instituciones no son lo suficientemente flexibles para ser capaces de responder a las demandas “de los niveles inferiores hacia los superiores”. Una forma de mejorar esta situación es garantizar que se establezcan comités directivos conformados por personal proveniente de diferentes Departamentos Relacionados, para proyectos basados en sólo un departamento.
La reestructuración del Ministerio de Agricultura en dos secciones principales - de extensión y de regulación - que proporcionó un mucho mayor reconocimiento a la importancia de la extensión.	Se puede fortalecer la naturaleza participativa del enfoque orientado al cliente de manera que la inclusión de los clientes en el análisis y en la toma de decisiones en el proceso de planificación sea mayor.

Resumen de las principales lecciones aprendidas con respecto a la institucionalización

- *Un ambiente de política que ponga énfasis en la planificación descentralizada y consciente del género, permite que los enfoques participativos acordes con el género para la planificación del desarrollo agrícola tengan un mayor éxito y sostenibilidad; a la inversa, un sistema centralizado que desconozca las necesidades de género estratégicas y prácticas de las mujeres obstaculizaría en gran medida la sostenibilidad de tales enfoques.*
- *Basar los proyectos y los programas que incentivan la planificación de extensión orientada al cliente en el centro del problema, es decir, en los servicios de extensión dominados por los hombres, garantiza que el programa tenga el mayor impacto. Es importante evitar la costumbre de ubicar cualquier programa específicamente relacionado con el género en el Departamento de Economía del Hogar o de Asuntos de la Mujer, en donde el impacto puede ser marginal.*
- *Un vínculo fuerte e interactivo de investigación-extensión-agricultores es fundamental para el éxito sostenible del enfoque orientado al cliente.*
- *Los planes orientados al cliente no son de ninguna utilidad si los problemas de presupuesto impiden que el personal trabaje durante varios meses cada año.*
- *Aún más importante, el Ministerio de Agricultura (y otros Departamentos Relacionados) deben ser lo suficientemente flexibles para responder a las necesidades de los clientes. Para ello, la capacitación en planificación a nivel local es vital para el personal a nivel regional, zonal y de las woredas a fin de apoyarlos a adecuarse al nuevo nivel del poder de toma de decisiones y de autonomía que se les ofrece a partir de la descentralización. De acuerdo con esto, es importante que el aspecto participativo del enfoque orientado al cliente se fortalezca de manera que los clientes de la zona rural comiencen a tener un sentido de inclusión, responsabilidad e incluso poder de decisión respecto a su propio desarrollo.*

VI. CONCLUSIONES

La experiencia en Etiopía demuestra la validez de los equipos de capacitación del personal del Ministerio de Agricultura en la utilización de enfoques e instrumentos participativos para aprender sobre las actividades y recursos de los diferentes grupos de clientes en las comunidades y para analizar aún más esta información utilizando el marco analítico de género. A partir de esto, es posible identificar las oportunidades de desarrollo que la oficina de la woreda del MDA/Agente de Desarrollo puede ofrecer de una forma acorde con el género en la planificación del programa de extensión. El proceso puede ser utilizado para identificar oportunidades para todo tipo de grupos de clientes (jóvenes, ancianos, personas que no poseen tierras, etc.) no sólo hombres y mujeres per se.

A partir de este caso, se aprendieron también muchas lecciones sobre cómo apoyar un proceso de aprendizaje basado en la experiencia. Debido a esto y a la forma participativa en la que se realizó la planificación del proyecto, existieron varios resultados que no se esbozaron en el documento del proyecto. Éstos incluían la capacitación del personal en la planificación del programa de extensión así como los talleres llevados a cabo en la parte final del proyecto a nivel zonal. La opinión de la autora es que el proceso de aprendizaje basado en la experiencia no tiene fin. De este modo, es más probable que al final de la segunda fase propuesta del proyecto, el enfoque orientado al cliente se habrá desarrollado aún más como un instrumento de planificación práctico.

En esta etapa podría ser suficiente plantear algunas propuestas para aquéllos que deseen apoyar enfoques participativos para la planificación del desarrollo agrícola acorde con el género.

- **Evitar la marginación de cualquier iniciativa por parte de los responsables de la toma de decisiones que no toman en cuenta el género, quienes pueden igualar el “género” con las “mujeres” e intentan colocar el programa en una División para la Mujer (con pocos recursos) desde donde sería difícil influir la orientación de los servicios de extensión - conformados principalmente por hombres.**
- **Garantizar que dichos responsables de la toma de decisiones tengan plena conciencia de los objetivos del programa y de los resultados que se busca obtener en relación con la producción y con los clientes de las zonas rurales, hombres y mujeres.** Considerar la inclusión de un componente que abarque la sensibilización en género de los responsables de la toma de decisiones y de la formulación de políticas en todos los niveles.
- **Emplear en el programa una forma de aprendizaje basada en la experiencia por medio de la cual el personal capacitado implemente el enfoque y después lo retome, analice, revise y mejore antes de implementarlo nuevamente de una mejor manera (es decir, un ciclo acción-reflexión-acción).**
- **Hacer uso de un sistema de formación de capacitadores para desarrollar mejor las capacidades y garantizar la sostenibilidad del programa.**
- **Considerar la inclusión de métodos de concientización en género entre los clientes de la zona rural que participan.** Sólo después éstos lograrán lo mejor de la planificación agrícola acorde con el género.
- **Establecer vínculos fuertes con las estaciones de investigación agrícola locales y nacionales, especialmente con sus sistemas agrícolas o sus secciones de investigación participativa de**

los agricultores, si participan. Esto será útil para resolver algunas de las limitaciones agrícolas que enfrentan los clientes.

- **Tratar de evitar que aumenten las expectativas entre los clientes de la zona rural, involucrándolos para compartir y analizar sus limitaciones de desarrollo.** Además, tratar de abordar sus limitaciones lo más pronto posible después de finalizar los estudios participativos de modo que no piensen que desperdician su tiempo y esfuerzo. Promover un sentido de propiedad entre los clientes de la zona rural de manera que estos elaboren un plan de desarrollo que puedan implementar con el fin de abordar algunas de sus limitaciones.
- **Por último, recordar que existen sólidos argumentos económicos para el uso del análisis de género en la planificación del desarrollo agrícola.** Existen muchos casos que relatar en los que los fondos fueron malgastados en proyectos que fallaron debido a una planificación que no tomó en cuenta el género. El uso del análisis de género en la planificación garantiza que se tenga acceso a los clientes adecuados con la mayor efectividad.

ANEXOS

Anexo 1: Mapa que indica las zonas del proyecto

ETIOPÍA: Regiones y zonas aproximadas

————— Límite del país
----- Límite regional
..... Límite zonal

Áreas sombreadas : Zonas del proyecto piloto

REGIÓN POPULAR ADMINISTRATIVA (SEPAR)

Anexo 2: Duración de cada capacitación y número de miembros del personal capacitado

CAPACITACIÓN	DURACIÓN	PARTICIPANTES		
		Mujeres	Hombres	Total
Estudios de caso	3 días	10	24	34
Primer TOT	2 semanas	8	19	27
Primera capacitación del personal de las <i>woredas</i>	5-6 días	24	58	82
Capacitación en el extranjero	3 meses	1	2	3
Segundo TOT	3 semanas	10	24	34
Segunda capacitación del personal de las <i>woredas</i>	3 días	31	32	63

Contenido de la segunda formación de capacitadores:

Parte I (5 días)

Los tres grupos de personal que recibieron capacitación en el Reino Unido abordaron los siguientes temas:

- Problemas clave de desarrollo
- Participación popular en el desarrollo
- La Mujer en el género y en el desarrollo
- Análisis de los protagonistas
- Identificación del proyecto y marco lógico
- Planificación en serio
- Planificación estratégica
- Nuevas proyecciones de la PRA

Parte II (5 días)

La parte II tuvo tres componentes; se revisó el progreso obtenido desde la primera formación de capacitadores, se elaboraron y se discutieron los informes de los pueblos y se redactaron recomendaciones en cuanto a la forma en la que el enfoque, la guía y el currículo podrían mejorarse. Esta semana de aprendizaje basado en la experiencia sentó las bases para mejorar el enfoque y el contenido de la capacitación, así como también la guía para la extensión orientada al cliente. Los informes del pueblo fueron realizados por el personal de las *woredas* que estaba más familiarizado con los pueblos en cuestión. Asimismo, al menos en la Región Sur, el personal de la *woreda* conocía la lengua local, más no así todo el personal zonal y regional que participó en la implementación. De esta manera, se asumió que si bien el personal de la *woreda* sirvió de intérprete para los otros miembros del equipo, probablemente ellos mismos entendían mejor las contribuciones que los pobladores hicieron al estudio.

Parte III (5 días)

La parte III incluyó la capacitación en la planificación del programa de extensión y los ejercicios para la elaboración de programas de extensión, planes y calendarios de trabajo para cinco de los pueblos de la implementación. Esta capacitación se consideró vital para garantizar que los datos provenientes del enfoque orientado al cliente se incluyeran en el proceso de planificación normal a nivel de la *woreda* y del centro de desarrollo.

Anexo 3: Resultados provenientes de las PRA del Estudio de caso de Wollo del Norte

Hoja 1 Marco analítico de género: Perfil de las actividades

Actividades	Género*	Período**	Ubicación***
[A] Productivas			
<u>Cultivos de campo</u>			
Arar	H	E	C
Sembrar	H, (M), (NH)	E	C
Deshierbar	H, M, NH, NM	E	C
Ahuyentar a los pájaros	H, M, NH, NM	E	C
Cosechar	H, NH, (M)	E	C
Recolectar y pilotar	H, M, NH, NM	E	C
Preparar el trillaje del campo	M	E	C
Trillar	H, NH	E	C
Transportar	H, M, NH	E	C/Ca
Almacenar	H, M	E	Ca
<u>Cultivos hortícolas</u>			
Sembrar	H, M, M*	C	Ca
Regar	H, M, M*	C	Ca
Cultivar	H, M, M*	C	Ca
Abonar	H, M, M*	C	Ca
<u>Ganado y animales domésticos</u>			
Pastorear	NH, NM	C	C
Alimentar	H, M, NH, M*	C	Ca/C
Ordeñar	M, H, M*	C	Ca
Procesar	M, M*	C	Ca
Limpiar el granero	M, NM, (NH), M*	C	Ca
Aves de corral	M, H, NH, NM, M*	C	Ca
<u>Actividades fuera de la finca</u>			
Herrar	H	C	Ca
Tejer	H	C	Ca
Hilar	M	C	Ca
Realizar otros trabajos	H, M, NH, NM	C	Ca C Marsa
Comercializar	H, M	C	Mercado
[B] Reproductivas			
Acarrear agua	M, NM, (NH)	C	C
Recolectar leña	H, M, NH, NM	C	C
Preparar los alimentos	M, M, N	C	Ca
Cuidar a los niños	M, NM	C	Ca
Lavar la ropa	M, NM	C	C
Limpiar la casa	M, NM, (H)	C	Ca
[C] Manejo de la comunidad			
Kerre	H, M	O	CL
Idir	H, M	O	CL
Matrimonios y funerales	H, M, NH, NM	O	CL, FC
Trabajo en equipo (“debo”)	H, M, NH, NM	O	C, Ca
Actividades en grupo	H, M*	E	CL
- Plantar árboles	H	E	CL
- Terraplenar	H, M	E	C
- Trabajos de desvío de irrigación	H, M*	E	C
Festividades religiosas	H, M, NH, NM	O	CL, FC

* H = hombre, M = mujer, NH = niño, NM = niña, M* = familia dirigida por una mujer

** C = continuo, E = estacional, O = ocasional

*** Ca = casa, C = campo, CL = comunidad local, FC = fuera de la comunidad

Hoja 2 Marco Analítico de Género: Perfil de recursos de las mujeres de ingresos medios

Recursos	% Acceso; hombres	% Acceso; mujeres	% Control; hombres	% Control; mujeres	Beneficios
Irrigación	75	25	75	25	- Para horticultura - Si hay sequía, para el sorgo y el teff de corto plazo
Agua de manantiales	25	75	25	75	- Para beber y preparar los alimentos
Río	50	50	50	50	- Para lavar e irrigar
Tierra	70	30	70	30	- Para cultivos, árboles, construcciones, entierros
Ganado					
-reses	30	70	70	30	- Leche, mantequilla, queso
-bueyes	70	30	100	0	- Arado, carne
-ovejas + cabras	50	50	60	40	- Para carne e ingresos
-aves de corral	0	100	0	100	- Para carne, huevos e ingresos
-pastizales	100	0	100	0	
Horticultura	55	45	55	45	- Para alimentos e ingresos
Extensión	80	20	100	0	- Cómo plantar en hileras, producción de vegetales
Productos de los cultivos	60	40	40	60	- Para alimentos e ingresos
Árboles	50	50	60	40	-Leña, sombra, construcción, ingresos
Créditos	100	0	100	0	- Para comprar bueyes y semillas
Mano de obra	35	65	50	50	- Para aumentar la producción
Trabajo en equipo	65	35	100	0	- Para facilitar el trabajo
Insumos de la finca	100	0	100	0	- Para aumentar la producción
Dinero	55	45	50	50	- Para alimentos, salud, ropa, educación y para comprar ganado.

Informantes Clave: W/ro Rahma Mahade
W/ro Mulu Nurrie
W/ro Rehemet Murade

Hoja 3: Análisis de las limitaciones

Error! Bookmark not defined. Análisis de las limitaciones del desarrollo	Consideraciones de género	Implicancias para el desarrollo y las intervenciones de extensión exitosas
1. Falta de ingresos y créditos (debido, en parte, a la débil cooperativa de servicios	Las mujeres tienen menos acceso que los hombres al crédito y sólo pueden obtenerlo de la CS si son jefes de familia. Error! Bookmark not defined. La falta de ingresos y créditos da como resultado lo siguiente: - Las M no pueden criar aves de corral - Las M + los H no pueden criar ovejas o cabras - Los H + las M carecen de insumos agrícolas y bueyes para el arado	- Implementación de la nueva proclamación de la CS. - Crear conciencia en la comunidad en relación a la nueva proclamación de la CS y alentar a las mujeres para que se unan a la CS - Considerar la posibilidad de utilizar el idir como nexo entre las instituciones de crédito y los campesinos. - La Oficina Regional de Amhara podría elaborar una propuesta para la obtención de fondos con el fin de fortalecer las CS o la disposición de créditos a través de los programas de ahorro tradicionales.
2. Precipitación pluvial irregular	La carga de trabajo de H + M se incrementó, especialmente la de los hombres que, como consecuencia de las lluvias, tenían que arar varias veces.	- Mejora del uso de los recursos de agua existentes (sistemas de irrigación) - Introducción de variedades de cultivos de ciclos cortos.
3. Escasez de pastizales	Los NH y las NM tienen que recorrer distancias muy grandes para alimentar a los animales, entonces les queda poco tiempo para realizar otras actividades agrícolas o para estudiar.	- Iniciar y promover el desarrollo del forraje.
4. Escasez de tierra para fincas	Al afectar a H + M esto lleva a reducir la producción y sólo se tienen limitadas posibilidades para diversificar los cultivos. - Las M tienen poco poder de decisión sobre las tierras para fincas, esto podría significar que tengan menos interés en las actividades agrícolas y que contribuyan menos.	En relación a la escasez de tierra - Promover la planificación familiar (agente familiar) - Identificar los enfoques agrícolas intensivos que sean apropiados y promover su uso. - Promover la producción de cultivos hortícolas. En relación al limitado poder de decisión de las M, crear conciencia en la comunidad acerca de la necesidad de que las M tomen las decisiones, relativas a la tierra, conjuntamente

		con los H.
5. Deforestación	<p>Esto afecta tanto a H como a M de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de leña lo que ocasiona que se necesite más tiempo para traerla desde lugares alejados así como que se necesiten ingresos adicionales para comprarla. - Escasez de madera para la construcción y para hacer los muebles y enseres de la finca. - Falta de hojas de árboles y de arbustos para alimentar a los animales pequeños. - Erosión. - Falta de sombra. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la construcción y el uso de combustible - cocinas eficientes. - Demostrar la energía del biogas. - Fortalecer la habilitación de terraplenes y revisar las actividades de las presas.
6. Presión de la población	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres (M) son más débiles debido a los partos continuos y a la crianza de los niños. - La presión de la población ocasiona el agotamiento de los recursos, que a su vez produce la degradación ambiental, la desnutrición y la enfermedad así como la pobreza. 	Motivar la planificación familiar (agente familiar), como en el punto 4.
7. Enfermedades (humanas)	Reducen las actividades agrícolas y minimizan el trabajo humano productivo (H y M)	Enseñar acerca de salud, sanidad, alimentos, nutrición y cuidado de los niños (agente familiar)
8. Falta de educación	<p>Las M tienen menos educación que los H desde el punto de vista formal como informal, esto tiene un efecto negativo en el manejo del hogar como en el cuidado de los niños.</p> <p>Gran parte de la población es analfabeta pero en especial las M.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explicar las repercusiones de la falta de educación en las mujeres. - Convencer a la comunidad para que se mande a las niñas al colegio igual que a los niños. - Diseñar e implementar un servicio de educación agrícola para M y H localmente. - Desarrollar materiales de extensión para personas analfabetas M + H.
9. Pestes y enfermedades de los cultivos y del ganado	La cantidad y la calidad de la producción de cultivos y de animales se ve afectada de manera negativa, lo que trae como consecuencia una dieta pobre y bajos ingresos para toda la familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el uso de variedades resistentes. - Fortalecer los programas existentes de control de pestes. - Fortalecer el servicio de clínica veterinaria.
10. Agotamiento del suelo	Como afecta a toda la familia, se reduce la producción y la calidad de los cultivos y hay más pestes y	- Fortalecer el manejo de la tierra-cultivos (extensión)

	enfermedades	
11. Las mujeres tienen acceso limitado a los servicios de extensión	La falta de acceso de las mujeres a los servicios de extensión unida a la falta de poder de decisión en relación a la agricultura, da como resultado que las mujeres no tengan algunas habilidades que han adquirido los hombres en su contacto con el sistema de extensión. Entonces, si el esposo está ausente, la finca puede sufrir viéndose afectados tanto los ingresos como la salud de la familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Crear conciencia en la comunidad acerca de la importancia de que la mujer tenga acceso a los servicios de extensión. - Buscar los mejores enfoques para que la extensión llegue a las mujeres. (Investigar por qué tienen acceso y control limitado a la tierra, a los insumos y al crédito).
12. Acceso y uso limitado de las tecnologías agrícolas	Ni las M ni los H son capaces de lograr mejores niveles de producción de mejor calidad, ellos utilizan mucho tiempo y trabajo para pocas ganancias. Las mujeres tienen muy poco acceso y poder de decisión en relación a los insumos de la finca lo que puede minimizar su contribución en la productividad de la misma.	<ul style="list-style-type: none"> - Buscar los medios a través de los cuales se pueda obtener insumos agrícolas en la localidad. - Como en los puntos anteriores, crear conciencia en la comunidad acerca de la importancia de que las M tengan acceso a la tecnología agrícola. - Fortalecer los sistemas de extensión existentes. - Trabajar para que, tanto M como H consigan insumos en base a créditos, haciendo que las mujeres, entre otras cosas, sean miembros de la CS.

M = mujeres

H = hombres

NM = niñas mujeres

NH = niños hombres

CS = cooperativa de servicios

Anexo 4: Gráficos seleccionados de la PRA

PUEBLO DE WORELALLO N° 11 MAPA DE RECURSOS/GRUPO CONFORMADO POR HOMBRES

LEYENDA:

	Río Gerbicha
Límite	
Arena	
Río	
Canal de irrigación	Montaña Eba
Choza	Montaña Kotukormie
Granja	
Pasto	GRANJA DE CHERCHRIT
<u>FUENTE</u>	
- Tadesse Yemer	
- Abate Molla	
- Gutemaw Yemame	

PUEBLO DE WORELALLO N° 11 MAPA DE RECURSOS/GRUPO CONFORMADO POR MUJERES

LEYENDA

Árboles & vegetales	
Pueblo	
Río	Río Gerbicha
Carretera	
Puente	Río Eba
Finca	
<u>FUENTE</u>	

Yamerot Tareqne
Tayitu Beshire
Nurit Adem
Bezuyie Alemu
Asnaku Demssie

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
USO DE LA TIERRA	-Tierra para finca -Tierra para pasto	-Tierra para finca -Pueblo	-Tierra para finca -Pueblo	-Asentamiento -Tierra para finca -Ganado -Arboles -Cementerio -Lugar de oración (awliya)	-Tierra para finca -Ganado -Karadimtu (swliya)	-Tierra para finca -Vegetación -Terraplén	-Tierra para finca -Vegetación -Ganado	-Tierra para finca -Bosque -Tierra para pasto	-Tierra para finca -Tierra para pasto -Ganado -Awliya -Asentamiento (poco)	-Tierra para finca -Ganado -Tierra para pasto -Piedras grandes
TIPO DE SUELO	-Tierra negra arcillosa -Arenosa	-Arena arcillosa	-Tierra negra arcillosa	-Tierra negra arcillosa arenosa (marrón)	-Tierra negra arcillosa arenosa (marrón)	-Tierra negra	-Tierra negra arenosa	-Arcilla arenosa	-Arenosa	-Arena -Tierra negra arcillosa arenosa
EROSIÓN	-Media	-Alta	-Alta	No	No	-Poca	-Importante	-Susceptible	-Poca	Poca
TIPO DE CULTIVO	-Sorgo -Maíz -Avena	-Sorgo -Maíz -Trigo -Cebada	-Sorgo -Maíz -Trigo	-Maíz -Sorgo -Cebada -Trigo -Algunos vegetales	-Maíz -Sorgo -Cebada -Trigo -Avena	-Maíz -Sorgo -Cebada	-Maíz -Sorgo -Chat -Trigo	-Maíz -Sorgo -Trigo	-Maíz -Sorgo -Cebada -Trigo -Avena -Chat	-Maíz -Sorgo -Cebada -Trigo -Avena
PASTO	-Suficiente	-Muy poco	No	No	No	No	-Poco	-Poco (con bosques)	-Medio	-Medio
C.S.A.	No	Desagüe obstruido		No	No	Poca	No	No	No	No
POBLACIÓN	No	Poca	Media	Bastante cerca de los pueblos	Un poco dispersa	Guzza (baja)	Baja	Baja	Media	-
MALEZA				-Bale weranti - Medianamente liberada de maleza	-Ardi fasad	- Medianamente liberada de maleza	-Sólo árboles y pastos	-Atsefaris	-Demakesse -Kesse	- Medianamente liberada de maleza
ENFERMEDADES & PESTES	-Áfidos** - Barrenador de tallos - Carbón de cabeza	-Barrenador de tallos	-Barrenador de tallos	-Barrenador de tallos -Áfidos	-Barrenador de tallos (poco)	-Barrenador de tallos (poco)	-Barrenador de tallos (poco)	-Barrenador de tallos (poco)	-Barrenador de tallos (poco) - Deficiencia de nitrógeno	-Barrenador de tallos (poco)
GANADO	-Vacas -Bueyes -Cabras -Ovejas	-Vacas -Bueyes	-Vacas -Bueyes							
ENFERMEDADES DEL GANADO	No	No	No	-bueyes, vacas, burros, ovejas, cabras, caballos, pocas aves de corral -Enfermedad de aves de corral -garrapatas	-bueyes, vacas, burros -ovejas, cabras -garrapatas	-bueyes, vacas, ovejas, cabras -garrapatas	-ovejas, cabras, ganado (bueyes y vacas) -garrapatas	-ovejas, cabras, bueyes -garrapatas	-bueyes engordados con paja -garrapatas	-ganado -garrapatas
RÍO	Estacional	No	No							

* CONSERVACIÓN DEL SUELO Y DEL AGUA

** ALTO GRADO DE INFESTACIÓN

Recorrido transversal del pueblo de KARADIMTU

W. Harerghe

Problemas y oportunidades identificadas durante el recorrido transversal.

Problemas Escasez de tierras para fincas

mas Escasez de agua potable

Enfermedades y pestes que afectan los cultivos

Alto grado de humedad

Enfermedades que afectan a las aves de corral

Falta de leña

Escasez de plantones de árboles

Erosión

Oportunidades

Agua potable de otras PA

Posibilidad de mantener los manantiales cercanos

**CALENDARIO ESTACIONAL PARA LA DISPONIBILIDAD DE ALIMENTOS,
PUEBLO DE LISANO
(DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN DE LAS MUJERES MONÓGAMAS)**

Leyenda

----- óptimo

DISPONIBILIDAD ALIMENTARIA

Septiembre	Maíz, teff, frijol h. patata blanca, enset, carne
Octubre	Teff, camote, maíz, tarro
Noviembre	Teff, sorgo, maíz, camote.
Diciembre	Teff, sorgo, cebada
Enero	Enset
Febrero	Enset
Marzo	Tiempo de comercialización del camote, enset
Abril	Camote, enset
Mayo	
Junio	Maíz verde
Julio	Teff, frijol h., patata blanca, maíz
Agosto	Maíz, enset, frijol h.

Meses

INFORMANTES

1. Wro. Bujure Amajo
2. Wro. Ayelech Erbetto
3. Wro. Meselech Wariko

FORÁNEOS

1. Ato Mohammed Yekin
2. Yishak Baffa
3. Felake Asrat

EN LAS TEMPORADAS DE MAYOR ACTIVIDAD Rutina Diaria del hombre polígamo en Lera PA del pueblo de LISANO			EN LAS TEMPORADAS DE MAYOR ACTIVIDAD Rutina Diaria de la mujer polígama en Lera PA del pueblo de LISANO		
6					
7			60 min.		Recolección de agua
8	5 horas	Actividad Agrícola	30 min.		Limpieza de la casa
			30 min.		Cuidado de los niños
9			60 min.		Preparación del desayuno
10			60 min.		Ordeñar
11			60 min.		Limpieza del granero
12			30 min.	Almuerzo	90 min.
1			30 min.		
2	1:30	Corte del pasto	90 min.		Corte del pasto
3	1 hora	Partir leña	60 min.		Recoger leña
4	1 hora	Sacar vegetales con azadón	180 min.		Actividad agrícola (cosechar, desyerbar, pilotaje)
5	2 horas	Vigilar a los animales			
6					
7	1 hora	Tiempo libre	60 min.		Compras
8			90 min.		Elaboración de manteguilla
9	3:30	Tiempo de descanso	30 min.		Cuidado de los niños
10			90 min.		Preparación de la cena
11	30 min.	Hora de la comida			
12			60 min.		Ordeñar

INFORMANTES

1. Liranso Dana
2. Worku Etamo

ENTREVISTADOS

1. Worku Gebru
2. Badi Jebissa
3. Amarech Abera
4. Abrham Abota