

COACHING

para la promoción de cambios en la
comunidad y el desarrollo rural

Cuaderno de capacitación



Solutions for environment and development
Soluciones para el ambiente y desarrollo

Serie Técnica Manual Técnico No. (en prensa)

COACHING

para la promoción de cambios en la
comunidad y el desarrollo rural

Cuaderno de capacitación

Editor

Gonzalo Galileo Rivas Platero

Autoras

Mary Emery

Isabel Gutiérrez Montes

Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE)
Turrialba, Costa Rica
Agosto 2008

El Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE) es un centro regional dedicado a la investigación y la enseñanza de posgrado en agricultura, manejo, conservación y uso sostenible de los recursos naturales. Sus miembros regulares son el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Belice, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela. El presupuesto básico del CATIE se nutre de generosas aportaciones anuales de estos miembros.

El Centro de Desarrollo Rural de la Región Nor-central (NCRCRD o North Central Regional Center for Rural Development), localizado en Iowa State University, es uno de los cuatro centros regionales que coordinan investigación y educación en desarrollo rural en todos los Estados Unidos. Es apoyado por las universidades públicas (land-grant universities) de la región nor-central de los Estados Unidos, el departamento de agricultura (USDA) y proyectos y contratos con fundaciones privadas.

Su misión es fortalecer la habilidad del sistema de universidades públicas y sus socios para ayudar a construir la capacidad de las comunidades rurales, crear economías vibrantes y sostenibles y cultivar enfoques inclusivos para la gobernanza con miras a mejorar el bienestar regional. Su plan estratégico se basa en cinco metas: 1. Incrementar la capacidad de las comunidades; 2. Llegar hasta poblaciones nuevas o no atendidas; 3. Reunir grupos de investigación; 4. Promover el uso de instrumentos de evaluación; y 5. Crear una organización efectiva

Esta publicación ha sido desarrollada en su versión inicial en inglés con apoyo de la W.K. Kellogg Foundation

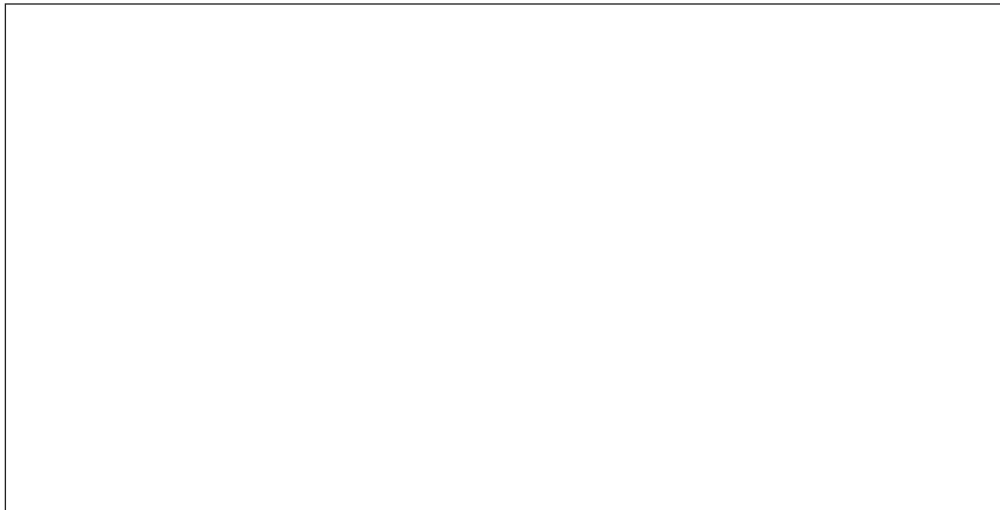


Tabla de contenido

Presentación	5
Taller de capacitación	
coaching para la promoción de cambios en la comunidad	7
Objetivo General	7
Productos y resultados	7
coaching: ¿Quién es un coach comunitario	
y por qué es tan importante?	9
1. Bienvenida y presentaciones:	9
2. Objetivos y diseño de la capacitación	10
3. ¿Y entonces, qué es coaching?	11
4. Usando la indagación apreciativa	13
5. ¿Qué es coaching y que no es coaching?	16
6. Usando los capitales de la comunidad para mapear sabiduría	
y recursos locales	19
7. Las seis <i>erres</i> del coaching comunitario	21
8. El taller de coaching	23
9. EL coaching agrega valor a las estrategias de construcción	
de comunidad	24
10. El coaching y capital social	25
Referencias Bibliográficas	29

El coaching se ha convertido en los últimos años en una estrategia de organización empresarial que persigue como fin desarrollar el potencial de las personas, de forma metódica estructurada y eficaz. Se apoya en diversos principios, a saber: se centra en las posibilidades del futuro, no en los errores del pasado ni en el rendimiento actual; cree en el potencial de las personas; funciona en base a una relación de confianza y confidencialidad mantenida entre el entrenador y el entrenado; y éste no aprende del coach, sino de si mismo estimulado por el coach.

El enfoque anterior se ha extrapolado a diversos ámbitos y en el campo del desarrollo rural ofrece una oportunidad para promover el uso del conocimiento de la gente, para fomentar nuevas prácticas. En otras palabras, busca combinar los saberes, la experiencia y los conocimientos técnicos con la sabiduría, la experiencia y el conocimiento local, buscando iniciar prácticas nuevas y apropiadas para las realidades de la gente y también buscando ayudar a la gente a ver su situación de una nueva forma.

Este manual de capacitación, ha sido estructurado por secciones en las cuales se aborda de una manera sencilla y clara los conceptos, metodologías y aplicaciones del coach al desarrollo rural. También introduce una sinergia conceptual entre el coach y los capitales de la comunidad, enfatizando la manera de potencializarlos en beneficio de los grupos rurales.

Las autoras han logrado plasmar una serie de ideas relacionadas con las temáticas y esperan al final del evento de capacitación, generar cambios de actitud que contribuyan al abordaje de las problemáticas y generación de soluciones en el entorno rural.

Para el Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE) la interacción con North Central Regional Center for Rural Development de Iowa State University (NCRCD) es muy positiva y consolida una sinergia institucional en la promoción del liderazgo campesino en el ámbito rural latinoamericano.

Dr. Gonzalo Galileo Rivas-Platero
Coordinador Grupo Agroecología
CATIE
Turrialba, Costa Rica

COACHING para la promoción de cambios en la comunidad

Objetivo General

Al finalizar este módulo los participantes cuentan con conocimientos básicos sobre el concepto de coaching y conocen la importancia de su aplicación en procesos de desarrollo comunitario.

Productos y resultados

Como producto de este módulo, los participantes estarán en capacidad de seguir:

- Diferenciando entre **coaching comunitario** y otras formas de **coaching**
- Aprendiendo a identificar y crear los momentos oportunos para compartir con la comunidad
- Compartiendo con otros las diferencias existentes entre los roles de **coach**, maestro, facilitador, consultor, mentor, o consejero y explicando en qué consisten las funciones de un **coach**
- Compartiendo con la comunidad las seis *erres* (R) del concepto **coaching**
- Practicando sus habilidades relacionadas con actividades de **coaching**
- Identificando y describiendo como las comunidades se benefician de tener un **coach**
- Identificando estrategias para moverse entre miembros de la comunidad, intermediarios y fuentes de financiamiento
- Describiendo el papel que juega el **coaching** en procesos de cambio en la comunidad
- Planificando estrategias de mutuo apoyo en su papel de **coaching**

Coaching: ¿Quién es un coach comunitario y por qué es tan importante?

1. Bienvenida y presentaciones:

<p>¿Quién soy yo?</p>	<p>¿Qué hago? ¿Cuál ha sido mi experiencia como promotor/a comunitario/a?</p>
<p>¿Qué habilidades, conocimiento, intereses y redes de apoyo traigo a esta capacitación?</p>	<p>¿Cuáles son mis expectativas? ¿Qué espero aprender en esta capacitación? ¿Cómo esta capacitación puede ayudarme en mis funciones como promotor/ promotora de mi comunidad?</p>

2. Objetivos y diseño de la capacitación

Objetivos de aprendizaje:

- Identificar características del papel del **coach comunitario** en comparación con otros papeles que podemos desempeñar como promotores y promotoras de la comunidad
- Distinguir el **coaching comunitario** de otras maneras de **coaching**
- Participar en un juego de roles

Diseño de la capacitación:

- Este taller ha sido diseñado para de manera participativa y sobretodo colectiva para construir un conocimiento sobre lo que es **coaching**. De manera interactiva, vamos a abrir espacios para apoyarnos en el proceso de aprendizaje sobre lo que significa ser un **coach** y su importancia en procesos de desarrollo comunitario endógeno, es decir desde adentro, desde lo que tenemos o lo que ya existe.

Trabajo en grupos:

Ejemplos de situaciones anteriores cuando las capacitaciones y la asistencia técnica no han funcionado:

Notas de plenaria

Características comunes de las situaciones discutidas:

3. ¿Y entonces, qué es coaching?

Definiciones y discusión:

Aprendizaje: En este módulo nos vamos a concentrar en el concepto de que aprendemos en la medida en que podemos compartir con otros nuestras ideas y sobretodo podemos discutir y dialogar sobre ellas para enriquecerlas. Reconocemos que nuestros conocimientos se fortalecen y crecen con los conocimientos de otros y que juntos construimos y compartimos información y conocimiento útiles en los procesos de desarrollo comunitario.

Coaching:

1. Con la cantidad de información que hemos recibido a través de procesos de formación (Escuela de campo, capacitaciones grupales, charlas, etc.), los capacitados no podemos ser expertos en todos los temas.
2. Sin embargo, lo que sí podemos hacer es estar alertas a todas las fuentes de información y de recursos que pueden existir para movilizar procesos de desarrollo en nuestras comunidades.
3. También es importante reconocer que podemos servir de guías para ayudar y apoyar a la comunidad en planificar e implementar procesos exitosos de planificación comunitaria participativa.
4. Los llamados **coaches** utilizan sus habilidades y destrezas para tener acceso a recursos en muchas áreas, incluyendo liderazgo, promoción de actividades motivando siempre el cambio positivo en las comunidades incluyendo:
 - Liderazgo efectivo
 - Trabajo con el cambio
 - Estrategias de desarrollo económico
 - Enfoques de revitalización y desarrollo rural
 - Planificación participativa
 - Implementación de proyectos y programas
 - Recursos culturales, etc.

¿Por qué coaching?

Hay dos razones, entre otras muchas que justifican la práctica del coaching:

- Promueve el uso del conocimiento de la gente para fomentar nuevas prácticas. En otras palabras, busca combinar los saberes, la experiencia y los conocimientos técnicos con la sabiduría, la experiencia y el conocimiento local, buscando iniciar prácticas nuevas y apropiadas para las realidades de la gente.
- También busca ayudar a la gente a ver su situación de una nueva forma. En otras palabras, abre nuevas posibilidades para generar desarrollo comunitario.

Ejercicio: Explorando y distinguiendo los diferentes roles que los individuos juegan apoyando a sus comunidades hacia un proceso de cambio positivo

Roles posibles de un promotor	Funciones	Beneficios para a comunidad	Limitaciones, conflictos y tensiones
Aconsejando			
Facilitando			
Ofreciendo asistencia técnica			
Dando capacitaciones			
Acompañando procesos			
Supervisando			
Consultando			
Dirigiendo/ Manejando			
Coaching			
Evaluando			

© Ken Hubbell and Associates/MDC Oct. 2004

4. Usando la indagación apreciativa

- La indagación apreciativa (IA) es una manera de pensar acerca del mundo que nos rodea. La IA nos invita a pensar acerca de las cosas que “APRECIAMOS”, “VALORAMOS” y son “POSITIVAS” en ese mundo.
- La IA nos invita a indagar y hacer preguntas acerca de lo que apreciamos y valoramos y qué queremos tener más en nuestras vidas.
- En otras palabras, la IA es una filosofía de ver posibilidades en la vida.
- **Orígenes de la indagación Apreciativa:** David Cooperrider y otros asociados en Case Western Reserve University cuestionaron la manera de resolver problemas usada por muchos “**agentes de cambio**”.

Ellos buscaban:

- enfocarse en lo que la gente aprecia de las diferentes situaciones
- descubrir qué se puede hacer para tener más de lo que se aprecia

Este proceso se inicia a través de entrevistas en las que se “descubren” las posibilidades que en opinión de la gente podrían solucionar ciertas situaciones

Principios guía de la IA:

- Es constructivista: considera que el futuro no está predeterminado. El futuro es algo que se va construyendo poco a poco
- Afirma que todo sucede al mismo tiempo: al momento que uno hace preguntas (indagación), se produce un cambio
- Considera que cada uno tiene su propia historia
- Afirma que el futuro se construye en el presente
- Es positiva y nos llena de esperanzas

Los pasos de la IA se basan en las **seis “D”**:

1. **Definir:** qué es lo que la gente tiene (recursos)
2. **Descubrir:** lo que hemos hecho bien
3. **Desear (soñar, visualizar):** lo que podríamos hacer mejor. Es decir se fija un ideal
4. **Diseñar:** cuál sería el camino más corto a ese ideal
5. **Devolver:** analizar de nuevo lo que tenemos y lo que nos falta
6. **Destino:** como empoderarnos, aprender e improvisar para mantener los recursos

Entrevista:

Usando un enfoque apreciativo, pregunte a su compañero más cercano ¿cuál es el mejor ejemplo de cómo se podría usar el coaching en el trabajo de promotor agrícola o comunitario?

Trabajo en grupo

Descubriendo lo positivo de cómo funciona el coaching

Discusión Plenaria

Coincidencias positivas

5. ¿Qué es coaching y que no es coaching?

Para refrescar la memoria acerca de lo que vimos anteriormente sobre lo que es **coaching**, podríamos mirar en las páginas anteriores en donde se definió ¿Qué es **coaching**? y ¿Por qué es importante dentro de nuestro rol como promotores y promotoras de la Selva Lacandona?

También podemos conversar y discutir con nuestros compañeros y compañeras sobre lo que cada uno de ellos y de ellas entendió en las discusiones, exposiciones y ejercicios pasados.

Existen cuatro razones para tener el **coaching** como una práctica innovadora para promover cambios positivos en la comunidad: necesidad de nuevos enfoques, cambios en el liderazgo, cambios en las realidades y nuevas iniciativas de desarrollo comunitario.

1. Los cambios en la estructura socioeconómica requieren nuevos enfoques:

- Ya no se puede esperar y depender solo de los recursos externos y del conocimiento y experiencia de otros para que nos guíen.
- Las comunidades, organizaciones y sus líderes deben identificar y empezar a construir sobre la base de los recursos que ya existen en la comunidad y encontrar creativas maneras para continuar ampliando su habilidad de aprender unos de otros así como del mundo que les rodea.
- Estos retos requieren de nuevas maneras de pensar y de promover liderazgo, colaboración y desarrollo de los recursos ya existentes en el lugar donde estamos.

El coaching ofrece a las comunidades una forma de hacer el mejor uso de las mejores prácticas y de la experiencia externa aprendiendo como adaptarlos basado en los recursos y capacidades de la comunidad usando la sabiduría local.

2. Los cambios en el liderazgo requieren nuevas personas y una nueva estructura.

- Se debe buscar la manera de transferir y mantener el valioso conocimiento que los actuales líderes han estado recogiendo durante muchos años sobre la comunidad y sus diferentes organizaciones, a nuevos líderes.
- Esta transferencia de conocimiento y liderazgo se debe hacer basado en valores de colaboración e inclusión.

Los coaches ayudan a la gente a reconocer los recursos de líderes tradicionales y no tradicionales y al mismo tiempo demarcan su trabajo de manera que promueven lo co-creación de nuevas estructuras de liderazgo, que son más fluidas, adaptables y atractivas.

3. El coaching como un enfoque para enfrentar cambios, ha influenciado en muchos niveles la manera en que la gente ve los valores que trae para promover cambios a largo plazo.

- Los campos de “coach de vida”, “coach ejecutivo” y “coach personal” han crecido a medida que la gente lucha con las formas de conseguir sus metas y adaptarse a un mundo que cambia rápidamente. De manera similar, las comunidades y las organizaciones buscan maneras para aprender acerca de los cambios, aplicar lo que han aprendido y reflexionar sobre el proceso.
- Es una oportunidad para desarrollar la capacidad de reflexionar para garantizar un éxito futuro.

El coaching ofrece un enfoque diferente. Un enfoque que facilita la habilidad de los líderes para energizar y movilizar a la gente alrededor de una agenda de cambio y ayudar las instituciones de la comunidad a convertirse en organizaciones de aprendizaje.

4. Más organismos de cooperación están apoyando el coaching como una forma de incrementar los beneficios a largo plazo de las iniciativas de cambio en la comunidad.

- Cada vez, es más el dinero de la cooperación que se invierte en coaching y cada vez más proyectos utilizan el enfoque
- Hay una creciente necesidad para compartir los aprendizajes acerca de este enfoque entre programas, proyectos, organizaciones y comunidades

El coaching incrementa las ganancias de las inversiones en construcción de capacidades, desarrollo de liderazgo y esfuerzos de desarrollo económico tanto para inversores o donantes externos, como para esfuerzos internos.

Trabajo en grupo:

Ejemplos	
¿Qué es coaching?	¿Qué no es coaching?

Notas de plenaria

¿Qué es coaching?	¿Qué no es coaching?

6. Usando los capitales de la comunidad para mapear sabiduría y recursos locales

Capitales de la Comunidad: son el conjunto de todos los recursos (humanos y materiales) con los que contamos para lograr una vida digna y feliz.



Capital Humano: son todas esas características y habilidades de las personas incluyendo el conocimiento, la salud y educación (formal e informal).



Capital Cultural: es el resultado del medio que nos rodea y de nuestras características familiares. Incluye las tradiciones, costumbres y valores que aprendemos y conservamos de nuestros padres y queremos pasar a nuestros hijos.



Capital Social: denominamos “capital social” a todas las relaciones familiares y comunitarias que enriquecen y dan valor a nuestra vida.



Capital Político: se refiere a todas aquellas relaciones que se representan y toman voz y voto en las instancias de poder y toma de decisiones.



Capital Natural: es el conjunto de los recursos naturales que nos rodean y que pueden ser aprovechados para la satisfacción de las necesidades.



Capital Construido: se refiere a toda la infraestructura física, familiar, comunitaria y productiva que nos rodea y que apoya nuestras actividades.



Capital Financiero: es mucho más que solo el dinero en efectivo; son todos aquellos recursos que fácilmente podemos convertir en dinero, incluyendo los ahorros, la posibilidad de conseguir préstamos y donaciones.



Trabajo en grupos (6 grupos)

Usando los capitales de la comunidad, mapear un tema (agua, suelos, bosques, cultivos, mercados, salud) para descubrir sabiduría, prácticas y conocimiento local (recorrido mirando los papelógrafos)

7. Las seis “erres” del coaching comunitario

En la actualidad, los coaches comunitarios trabajan con los líderes locales y con las organizaciones de cambio social. Trabajar con un coach es una manera de fijarse metas, tomar acciones, tomar mejores decisiones y desarrollar las fortalezas naturales.

- El coaching exitoso no se basa en fórmulas.
- Los coaches exitosos entienden que:
 - No hay una solución única para todas las situaciones. Cada comunidad es única y cada comunidad con la ayuda de los promotores/ coaches, debe descubrir y fomentar esa característica de ser única para construir capacidades buscando siempre que las cosas se hagan y que se hagan bien.
 - Hay que basarse en resultados, sin sacrificar y olvidar por eso la importancia de los procesos.
 - Hay que estar pendiente de la importancia y necesidad del balance. Se hace el trabajo entendiendo el potencial de su trabajo para promover un efecto multiplicador en las comunidades.
 - Los beneficios individuales se reflejan en todos en la comunidad, se busca entonces aprender de cada oportunidad de estar juntos (en la comunidad y con otros promotores).
 - Hay que enfocarse en expandir siempre el propio entendimiento y los recursos a medida que se trabaja con otros a fin de incrementar la capacidad de todos los que atienden como promotores y sobretodo de la comunidad.

Arquitectura básica del coaching comunitario: seis “erres”

Las actividades que se hagan deben llevar a las comunidades desde un estado de respuestas (o al menos de estar preparados para responder) a un estado donde se hacen cosas y por último a un estado de RESILIENCIA donde se puede mantener una buena situación para todos a través de una innovación continua de lo que hacemos.

El esfuerzo hecho debe ser altamente colaborativo y ajusta en seis categorías:

Relaciones, **R**esultados, **R**eflexión, **R**espuesta/ **R**emarcarse y **R**esiliencia

Coaching para fortalecer equipos y Relaciones

La razón más importante del coaching es ayudar a las comunidades a crear relaciones nuevas y duraderas. Esta actividad incluye el construir nuevas y fuertes relaciones y atraer a todas las personas de la comunidad. Se ayuda a crear lugares para dialogar, platicar e intercambiar ideas y crear compromiso entre todos. Se busca que se construya confianza, se comparta el liderazgo y se hagan alianzas de conveniencia mutua.

Coaching para obtener Resultados

Se hacen preguntas que ayuden a los grupos de la comunidad a identificar las barreras y distancias que los separan y les impiden hacer progresos y aprovechar las oportunidades. Se busca también buscar puentes de comunicación con potenciales apoyos externos que faciliten el desarrollo comunitario,

identificando las metas de la comunidad, las acciones necesarias para acercarse a la meta, los recursos disponibles y monitorear el avance de los esfuerzos de cambio. Los resultados deben basarse en alcanzar los ideales y metas propuestos para una comunidad sana y feliz.

Coaching para motivar Reflexión

Es importante tener la habilidad para hacer preguntas que hagan pensar a la gente. Se debe buscar abrir las posibilidades para la reflexión y crear ambientes donde toda la gente de la comunidad se siente a gusto participando y compartiendo sus ideas. Es importante facilitar que la gente entienda los progresos, que se desarrolle un consenso hacia un cambio positivo, que se aprecie lo esperado e inesperado y que la comunidad aprenda constantemente.

Coaching para expandir Respuestas y Remarcar las posibilidades

Es importante saber para donde quiere ir la comunidad y dirigir los esfuerzos hacia esas metas comunitarias. Se debe buscar siempre aprender más de lo que no se conoce aún y buscar el mejoramiento de todos y todas.

Coaching para encontrar la Resiliencia

Las comunidades deben estar preparadas para enfrentar constantes choques y cambios bruscos (en el clima, en el mercado, en la familia) y esta resistencia a los cambios y la habilidad para adaptarse a ellos se llama **resiliencia**. Los **coaches** deben ayudar a las comunidades a ver lo bueno en medio de los problemas y las situaciones difíciles y convertir cada problema en una oportunidad de ser cada día mejor y estar más preparados y fuertes para apoyarse cuando sea necesario.

Trabajo en grupo para identificar acciones de un buen coach en:

Respuestas	Resultados	Relaciones
Reflexiones	Remarcar	Resiliencia

8. El taller de coaching

Vamos a hacer el ejercicio de los roles. Vamos a dividir el grupo en seis grupos de cuatro participantes cada uno.

- Una persona dentro de cada grupo será el coach,
- otra persona será la comunidad expresando una situación (real o imaginaria) y
- dos personas serán los observadores del desempeño y la interacción entre la comunidad y del coach.

Resaltar las principales funciones en el ejercicio:

Coach	Comunidad	Observadores

De manera individual resaltar los dos principales puntos de lo aprendido

1. _____
2. _____

9. EL coaching agrega valor a las estrategias de construcción de comunidad

El **coaching** es un ingrediente importante para cualquier comunidad que requiere de ideas innovadoras, un liderazgo compartido y enfoques integradores que permitan mejorar la vida de todos. El **coaching** efectivo crea ambientes para colaboración, la resolución de problemas y el aprendizaje compartido. El conocimiento de todos y todas es valorado y necesario para ayudar a que las comunidades redirijan su manera de funcionar, se promuevan nuevas ideas se consiga un liderazgo renovado y se hagan negociaciones que beneficien a todos y todas por igual. Todas estas características son centrales para una construcción de comunidades exitosas con futuros positivos.

El coaching crea estos siete resultados (entre otros muchos)

1. Las comunidades buscan nuevas maneras de vivir y trabajar juntos.
2. Los grupos dentro de la comunidad descubren y comparten nuevas ideas que conducen a un cambio comunitario bueno para todos.
3. La gente ve la realidad de diferente manera, de forma que pueden trabajar juntos mas efectivamente, se disminuyen los conflictos y se crean las condiciones para una comunidad que aprende.
4. Los líderes incluyen a toda la comunidad y no seleccionan siempre a los mismos.
5. Los grupos quieren que las cosas sean diferentes y que todo mejore para todos.
6. Los grupos de la comunidad son capaces de decidir para donde quieren ir, ¿que quieren qué se haga? ¿cómo? y ¿porqué?
7. Las comunidades encuentran la manera de salir adelante y de realizar acciones importantes hacia un futuro común

Trabajo en grupos

Identificar los retos del **coaching** en cada una de sus comunidades

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

10. El coaching y capital social

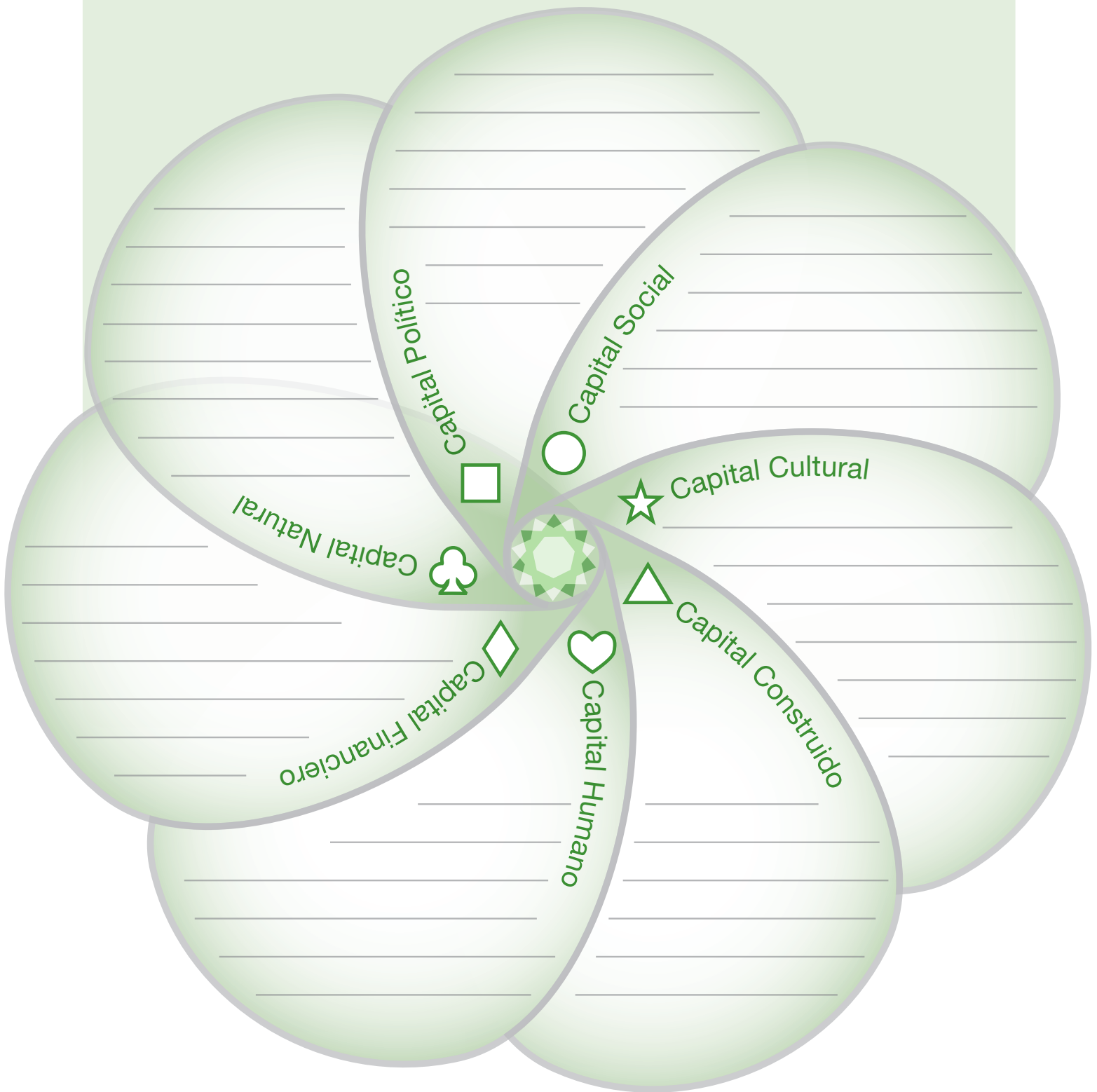
Capital Social: denominamos “capital social” a todas las relaciones familiares y comunitarias que enriquecen y dan valor a nuestra vida.

Cuando hablamos de **coaching**, no podemos olvidar la importancia que tiene el coach en abrir nuevos y fuertes canales de comunicación. Esta comunicación que se debe mantener en las relaciones de confianza y respeto entre la comunidad, entre familias de la comunidad, entre las familias y las gentes de la comunidad y las organizaciones comunitarias.

También su papel es importante cuando se trata de buscar apoyo y respaldo por fuera de la comunidad. Con la ayuda de la comunidad y sus autoridades y sus líderes, el coach identifica personas y organizaciones (del gobierno, de las universidades, de otras comunidades) para lograr la atención a los asuntos que requieren solución o para aprovechar oportunidades de desarrollo comunitario inclusivo e igualitario.

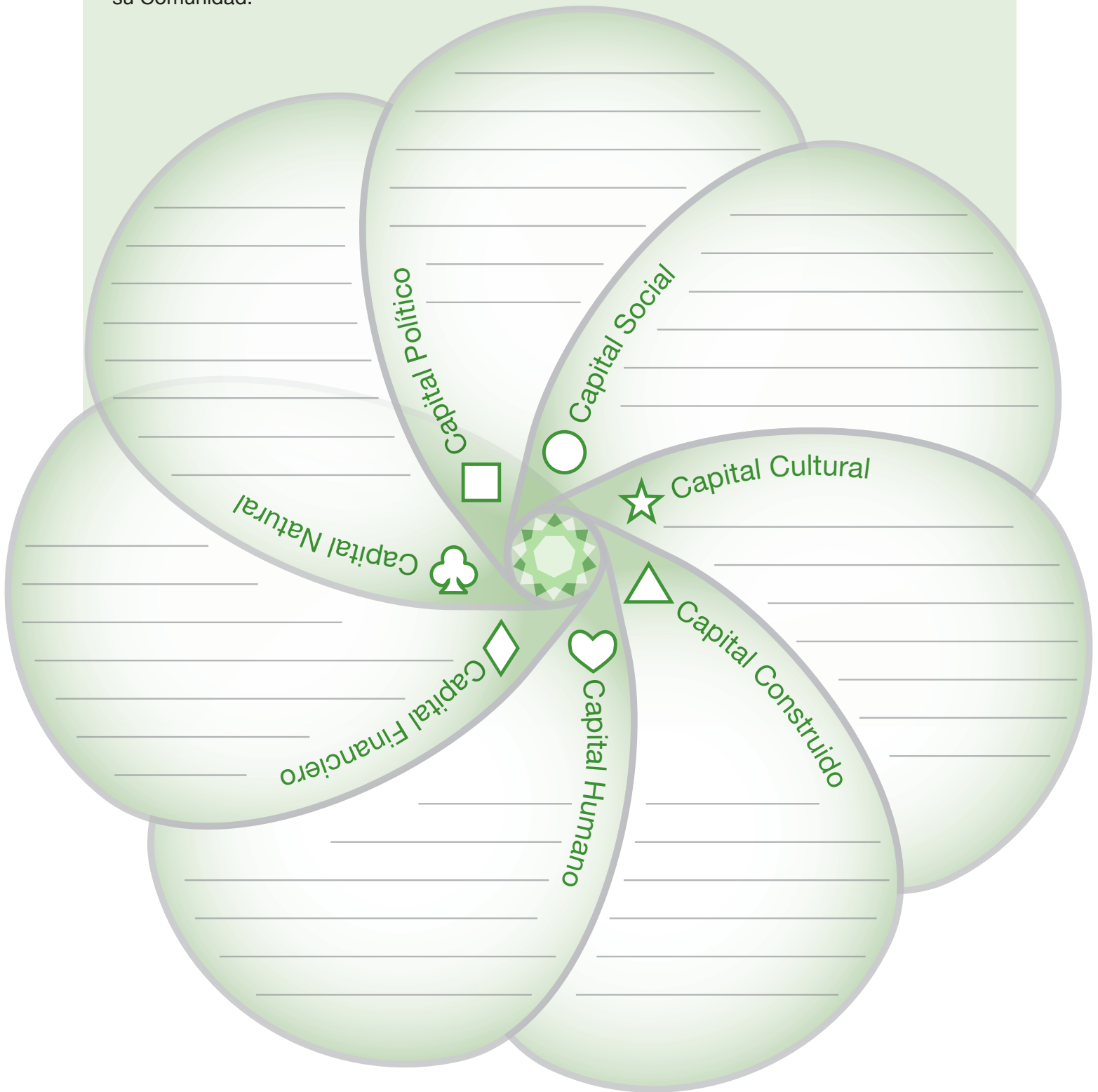
Trabajo en Grupo: La Flor de los Capitales

Usando el siguiente diagrama, seleccione tres indicadores de cada uno de los Capitales de su comunidad y señale con flechas las relaciones:



Trabajo en Grupo: La Flor de los Capitales

Usando el siguiente diagrama, identifique cuáles organizaciones conoce ud. que serían las indicadas para que colaboren y faciliten un aumento (crecimiento) en cada uno de los Capitales de su Comunidad:



Trabajo Individual ¿Cómo planeo usar el **coaching**?

Personal	Familiar	Comunidad
1. _____	6. _____	11. _____
2. _____	7. _____	12. _____
3. _____	8. _____	13. _____
4. _____	9. _____	14. _____
5. _____	10. _____	15. _____

Referencias Bibliográficas

- Emery, M. y C. Flora. 2006. **Spiraling-Up: Mapping Community Transformation with Community Capitals Framework.** Community Development: Journal of the Community Development Society. 37 (1): 19-35.
- Emery, M., S. Fey, and C.B. Flora, 2006. **“Using Community Capitals to Build Assets for Positive Community Change.”** CD Practice 13. <http://www.comm-dev.org>.
- Flora C; J. Flora; S. Fey. 2004. Rural Communities: Legacy and Change. 2. ed. Westview Press. USA. 372 p.
- Hammond, S. A. 1998. **El Breve Libro de la Indagación Apreciativa.** Thin Book.

Créditos

Supervisión General

Gonzalo Galileo Rivas Platero

Diseño y diagramación

Rocío Jiménez Salas

Fotos de portada

Gonzalo Galileo Rivas Platero

CATIE

Unidad de Comunicación

Agosto, 2008

El Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE) es un centro regional dedicado a la investigación y la enseñanza de posgrado en agricultura, manejo, conservación y uso sostenible de los recursos naturales. Sus miembros regulares son el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Belice, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela. El presupuesto básico del CATIE se nutre de generosas aportaciones anuales de estos miembros.



CATIE 
Solutions for environment and development
Soluciones para el ambiente y desarrollo

Sede Central
CATIE 7170
Cartago, Turrialba, 30501
Costa Rica
Tel.: (506) 2558-2391
Fax: (506) 2558-2060
Correo electrónico: grivas@catie.ac.cr