



La Metodología CORAOPS®

“Aportamos valor en las organizaciones para lograr empresas excelentes y comprometidas, trabajando con las personas y sus equipos”

ÍNDICE

1. Presentación
 - Introducción
 - La Metodología
 - Beneficios de la Metodología

2. Fases CORAOPS
 - Contexto
 - Objetivos
 - Realidad
 - Aprendizaje
 - Opciones
 - Plan de acción
 - Seguimiento

3. Fuentes y bibliografía
 - Corriente europea
 - Corriente americana
 - Corriente ontológica
 - PNL
 - Inteligencia emocional
 - Management y metamanagement
 - Psicodrama, corporalidad y emoción.

Presentación

El Instituto CORAOPS es creador y líder en la aplicación de la Metodología CORAOPS® en procesos de aprendizaje y desarrollo del talento, junto con la adopción de herramientas que facilitan el desarrollo profesional a nivel individual y de equipos en las organizaciones.

Esta Metodología CORAOPS® integra las principales corrientes de coaching (ontológica, americana, europea), Programación Neurolingüística (PNL), técnicas de psicodrama, técnicas de Liberación Emocional, y neurociencia; además, aplicada al coaching Sistémico de Equipos, integra la Teoría General de Sistemas, Teoría del desarrollo organizacional, Teoría del trabajo de procesos, los modelos de mediación y negociación basado en intereses, Inteligencia emocional social y las mejores prácticas de Management y trabajo con equipos.

Está contrastada y sometida a investigación a través del Centro de Excelencia CORAOPS, centro de investigación, innovación y desarrollo de técnicas innovadoras y efectivas aplicadas a entornos organizativos y empresariales. Esto supone una garantía de óptimos resultados en la aplicación del desarrollo del talento y competencias personales e interpersonales, a nivel individual y de equipos.

Cada una de las siglas que conforman la palabra CORAOPS sirven para identificar las distintas fases que tiene el proceso, junto con las competencias y herramientas apropiadas en cada una de ellas, consiguiendo así un método de trabajo para individuos, equipos y organizaciones basado en la fundamentación metodológica, la experiencia empresarial y el aprendizaje personalizado.

La Metodología CORAOPS® está acreditada y avalada por los siguientes organismos:



La Metodología CORAOPS® se divulga a través del Curso Superior de Coaching Ejecutivo Profesional, y está certificada por las dos principales asociaciones de acreditación de coaching a nivel internacional que son la Asociación Española de Coaching Ejecutivo - Organizativo y Mentoring (AECOP), como formación reglada en coaching ejecutivo, así como programa Accredited Coach Training Program (ACTP) por la Internacional Coach Federation (ICF).

Se divulga también a través del Curso Superior de Coaching Sistémico y de Equipos, aprobado como programa Continuing Coach Education (CCE) por ICF, con 48,5 horas reconocidas en Core Competencies y 14 horas reconocidas en Resource Development; y por el Executive Coaching & Management Program CORAOPS. Igualmente, la aplicación de esta Metodología en el sector agroalimentario ha sido reconocida por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, incluyéndola como metodología de coaching en sus Programas de Alta Formación para el desarrollo de directivos del sector.

La Metodología

La Metodología CORAOPS® es un meta-modelo, es decir, tiene aplicación no sólo en procesos de coaching que sirvan para el desarrollo individual y de equipos, sino en cualquier proceso dentro de la organización. A modo de ejemplo podríamos considerar: procesos de ventas, creación de nuevos equipos, liderazgo del directivo, reuniones productivas, evaluaciones de desempeño, y también en la implementación de nuevos procesos en las organizaciones.

La finalidad de esta metodología es ofrecer una claridad didáctica y que sirva de una manera divulgativa para entender el proceso y la Metodología CORAOPS®. Esto será aplicable para cualquier individuo o equipo que quiera desarrollar un proceso de aprendizaje y desarrollo de su talento. Así mismo será aplicable a cualquier sector u organización donde los agentes activos sean individuos, grupos y equipos.

Todas las fases están interrelacionadas entre sí, se complementan y no siguen un orden específico. Están representadas en círculo, y se retroalimentan. Puede dedicarse una sola sesión del proceso a una fase o tratar todas las fases en una sesión. Permite que los procesos de desarrollo sean adaptables y personalizados.

Esta metodología desarrolla y trabaja de manera profesional los tres subdominios básicos en el ser humano: el cuerpo, la emoción y el lenguaje, que interactúan entre sí y que suponen una fuente de información importante en los procesos de desarrollo. Además estos subdominios se basan en un principio de interrelación y coherencia.

Estos principios servirán de observación y análisis a lo largo del proceso tanto en el ámbito individual, de grupos y de equipos. Las herramientas y competencias en cada caso difieren del ámbito de aplicación.

Beneficios de la Metodología

- Aportar un método de trabajo que garantiza resultados de éxito.
- Generar confianza en los clientes al conocer que existe un proceso y protocolo de actuación experimentado.
- Dotar de seguridad y objetividad al coach en el ejercicio de su profesión al conocer y dominar un método de trabajo.
- Identificar las competencias y herramientas necesarias para el ejercicio óptimo de la profesión del coaching, atendiendo a cada fase del proceso.
- Facilitar la calidad y homogeneidad de los procesos de coaching utilizando la misma metodología.
- Al tratarse de una metodología abierta e integradora, permite incorporar estas competencias a la personalidad de cada individuo. Además integra la experiencia vital y profesional, respetando y animando al desarrollo genuino y auténtico del individuo y del equipo.
- Identifica objetivamente en qué fase del proceso está el cliente y permite hacer un seguimiento efectivo, identificando las fortalezas y debilidades de cada una de las fases.





METODOLOGÍA CORAOPS

Las fases CORAOPS

1. Fase de CONTEXTO:

Para la generación del contexto adecuado en un proceso de coaching, es de suma importancia construir la confianza y el ambiente adecuado, para así poder desarrollar un proceso de aprendizaje de manera efectiva. El primer paso es comunicar claramente qué es el coaching y para qué sirve, así mismo establecer los límites y diferencias con otras disciplinas de desarrollo personal y profesional, como es el caso de la consultoría, la psicología, la formación o el mentoring.

Es fundamental en esta fase establecer un acuerdo donde se fijen los compromisos y responsabilidades del coach y el coachee, que sirva para ajustar las expectativas del coachee en el proceso y estimule una relación empática y de confianza entre ambas partes.

Para generar ese ambiente y confianza utilizamos una herramienta denominada pirámide de rapport, entendiendo por rapport el nivel mínimo de confianza para desarrollar un proceso de coaching. Bandler y Grindler, padres de la PNL, lo llaman acompasamiento, explicando que "es una especie de danza corporal, entre las personas, en la que se terminan asemejando sus posturas, movimientos y tono".

Otra herramienta que facilita la generación del contexto adecuado es la herramienta VAK, que se basa en la identificación y adaptación de los sistemas de representación del coach y coachee para adecuar el estilo de comunicación, dependiendo si éste es visual, auditivo o kinestésico.

Para desarrollar confianza, el coach necesita desarrollar sus competencias, técnicas y herramientas, así como cultivar la humildad, la autenticidad, la generosidad, la vulnerabilidad y el servicio a los otros, respetando la ética y el Código Deontológico de la profesión del coaching.

2 Fase de OBJETIVO:

El coaching es un proceso de mejora continua y aprendizaje mediante el cual se consiguen unos objetivos. Una fase necesaria para avanzar en el desarrollo de aprendizaje es fijar el objetivo o la meta del proceso. Es uno de los pilares básicos a la hora de hacer un proceso de coaching efectivo. Para ello es importante que los objetivos cumplan una serie de requisitos. En la Metodología CORAOPS® se recogen esas características mediante la denominación de la herramienta SMART+ (plus), este acrónimo obedece a las siguientes palabras en inglés, cuyas características son:

- S(specific)= Específicos y claros
- M(measurable)= Medibles
- A(agreeed)= que la persona se sienta comprometida con el objetivo
- R(realistic)= realista y alcanzable
- T(timebound)= en plazos y planeado por etapas

Y la palabra "plus" recoge que además deben cumplir estas otras características: expresado en positivo, que a la persona le ilusione y desee conseguir el objetivo, que el objetivo sea desafiante y retador, que dependa de uno mismo de principio a fin, además de ser ético y sistémico, es decir alineado con los objetivos del sistema al que pertenece.

El trabajo de un coach será trabajar con su cliente para que el objetivo que se proponga cumpla con las características enumeradas, y además conecte con sus valores. Algunas herramientas útiles en esta fase son la identificación de la situación ideal y la visión.

El trabajar de manera productiva el objetivo es una parte fundamental del éxito del proceso, sin embargo, en ocasiones no es una tarea fácil y precisa ser riguroso. Para ello es necesario que el coach tenga las competencias y herramientas necesarias para acompañar a su coachee a formular su objetivo SMART+. Y además que el coach se adapte al ritmo de su coachee y espere el momento, para que éste defina su objetivo de manera SMART+.

Es importante en esta fase distinguir el enfoque a resultados y el enfoque hacia objetivos. La Metodología CORAOPS® trabaja poniendo el foco en el objetivo, entendiendo el resultado como la consecución del proceso, generando resultados extraordinarios.

El empoderamiento del coachee, su compromiso con el objetivo, la coherencia del lenguaje, cuerpo y emoción y las distinciones víctima-responsable, compromiso-obligación, son técnicas de gran ayuda al coach en esta fase del objetivo.

John Whitmore dice en relación al objetivo *“Cuando lo deseo, tengo un mejor desempeño que cuando sé que es una obligación. El deseo es mío, el deber es con los otros. La automotivación es una cuestión de elección”*.

3 Fase de REALIDAD:

El coach acompaña al coachee a analizar su situación actual e identificar los posibles obstáculos y limitaciones que le separan del objetivo. El coaching parte de la base de que todos podemos cambiar si realmente queremos. No sabemos a ciencia cierta cómo son las cosas. Sólo sabemos cómo las observamos o cómo las interpretamos. Vivimos en mundos interpretativos.

Otra de las premisas es que consideramos que todas las personas están completas, quiere decir que pueden disponer o adquirir los recursos necesarios para conseguir sus objetivos.

Las personas en ocasiones percibimos la realidad de una manera distorsionada, emitimos juicios y opiniones y el coaching nos permite ser conscientes de ello, para hacer una valoración más objetiva de la realidad, de nosotros y de los demás.

En esta fase utilizamos el poder del lenguaje, no sólo para describir realidades, si no para poder cambiarlas y generar acción. Al hablar de cómo son las cosas alteramos el curso espontáneo de los acontecimientos. En CORAOPS creemos en el poder generador del lenguaje y de las conversaciones, transformando conversaciones infructuosas en conversaciones llenas de posibilidades para la acción.

Los coaches CORAOPS son entrenados para analizar el lenguaje, y devolvérselo al coachee de la manera más fiel, actuando el coach como si fuera un espejo “limpio”, donde el coachee se ve reflejado.

En esta fase también trabajamos sobre juicios y opiniones no productivas. Al respecto, Rafael Echeverría, en su libro *Ontología del lenguaje*, asegura que “los juicios siempre hablan de quienes los emiten”. La distinción entre juicios y hechos es muy importante para el coach, que le ayuda a discriminar y a desarticular falsas creencias que emite el coachee, que siendo opiniones han sido transformadas en hechos.

En esta fase, como decimos, el lenguaje adquiere una especial relevancia. Como coaches, nuestro trabajo se centrará en identificar los hechos y juicios que emite nuestro coachee. El lenguaje no es inocente, y cuando hablamos incluimos información sobre cómo vemos nuestra realidad y cómo somos. Analizaremos los juicios productivos y limitantes y el coachee decidirá si su realidad le abre opciones o le cierra oportunidades.

Desde la Metodología CORAOPS® asistimos a nuestros coaches y coachees para que aprendan herramientas y competencias que les sirvan para generar conversaciones más productivas.

Para ello, tomaremos conciencia de la columna izquierda sobre lo que pensamos y no decimos, que influye de manera significativa en nuestras relaciones.

Durante esta fase, también acompañaremos al coachee a que tome conciencia de su realidad. El papel del coach será facilitarle un proceso de análisis de su situación actual, donde podrá identificar claramente los puntos fuertes, las áreas de mejora, las principales limitaciones o aspectos potenciadores. Esta toma de conciencia requiere de un acompañamiento profesional del coach. La formación en técnicas de exploración, las herramientas de toma de conciencia o cómo utilizamos la psicogeografía en esta fase, son algunos ejemplos de cómo pueden aportar dimensión en este proceso profesional de exploración personal y profesional.

Existen diferentes maneras de analizar la realidad del coachee a través de datos y percepciones, para ello el coach trabaja con herramientas, cuestionarios y técnicas que le facilitan este trabajo de exploración de la realidad. El coach está, además, capacitado a través de la Metodología CORAOPS® para devolver productivamente esta valiosa información para que el coachee genere un aprendizaje con esta información.

En esta fase de análisis de la realidad se trabaja en base a los tres subdominios de la persona y del equipo, dependiendo si se trabaja a nivel individual o de equipo. Estos subdominios corresponden a la corporalidad, lenguaje y emocionalidad. El trabajo que realiza un coach entrenado en la Metodología CORAOPS® en un proceso de coaching integra los tres dominios de observación y actuación para conseguir la coherencia y el desarrollo efectivo de la persona.

4 Fase de APRENDIZAJE:

Así mismo, Chris Argyris, experto en desarrollo organizacional, enfocó el reto de transformar el conocimiento en acción y lo llamó aprendizaje. Aprender es actuar, sin embargo no sirve cualquier acción, sino acciones efectivas.

El aprendizaje es activo porque requiere de la voluntad y la acción de movernos de una zona de confort a otra de expansión y cuidando de no pasar a la zona de pánico. Así lo ilustra Leonardo Wolk en su libro "El arte de soplar las brasas".

Por tanto, un proceso de coaching efectivo es el que genera aprendizaje. El coach buscará el compromiso, el reto y la acción del coachee para que éste genere su mayor aprendizaje. Este aprendizaje será una de los principales beneficios que el coachee encontrará en el coaching. En la Metodología CORAOPS® existen tres tipos de aprendizaje: aprendizaje de primer nivel, de segundo nivel y de tercer nivel.

Llamamos aprendizaje de primer nivel a aquel que se enfoca en el cambio de comportamientos y generación de nuevas acciones para conseguir el objetivo. "Si haces siempre lo mismo, posiblemente consigas el mismo resultado". Albert Einstein decía "si quieres buscar resultados distintos, no hagas siempre lo mismo".

El aprendizaje de segundo nivel trabaja un enfoque de cambio de perspectiva y en la Metodología CORAOPS®, lo trabajamos a través de herramientas como son el cambio de observador, las distinciones ontológicas y las posiciones perceptivas de PNL. A través de estas herramientas, la persona o el equipo se relaciona desde otro punto de vista, cambiando su observador y generando nuevas acciones para conseguir su objetivo.

El aprendizaje de tercer nivel se enfoca en el conjunto de creencias y emociones de la persona o del equipo. La identificación de las creencias potenciadoras o limitadoras y la gestión de emociones productivas provocan un cambio transformacional en el coachee, a través del cual la manera de sentir, ver y actuar cambian con el fin de conseguir su objetivo.

La Metodología CORAOPS® dispone de herramientas y técnicas para hacer un trabajo de análisis y manejo de creencias y emociones, como la escalera de inferencias, la psicogeografía, las posiciones perceptivas, el focusing o la música en movimiento, entre otras.

Así mismo la gestión de emociones y estados de ánimo es fundamental durante todo el proceso CORAOPS. Observamos el mundo y nos relacionamos con él a través de nuestras emociones y estados de ánimo. Las diferentes emociones y estados de ánimo son diferentes formas de ver nuestra vida. Nuestros estados de ánimo conforman el mundo en el que vivimos. Los seres humanos no nos relacionamos con nuestro entorno tal y como es éste, puesto que no sabemos cómo es realmente. Sólo somos capaces de percibirlo de acuerdo con nuestra propia interpretación, que, entre otras cosas, está siempre influido por nuestros estados de ánimo. Por tanto, nuestros estados de ánimo también condicionan cómo nos posicionamos en determinadas situaciones. Cuando estamos en una conversación, por ejemplo, es importante asegurarnos de que el estado de ánimo de la conversación sea el adecuado para lograr los resultados esperados. Imaginemos cómo afecta esto a una negociación, a una presentación o simplemente en el día a día de nuestro trabajo.

El primer paso para modificar ese estado anímico a nuestro favor es observarlo, es decir, identificarlo sin juzgarlo, para darnos cuenta de su presencia e influencia. Uno de los retos en un proceso de coaching es que el coachee aprenda a identificar, aceptar y expresar sus emociones y elegir la respuesta más productiva ante esa emoción, es decir que gestione eficazmente sus emociones.

5 Fase de OPCIONES:

Esta es una de las fases más creativas de un proceso de coaching. Cada persona tenemos una determinada manera de conectar con nuestra creatividad.

Tanto las ideas que decimos, como nuestra corporalidad y nuestra emoción se alinean para desarrollar este nuevo mundo de opciones.

Al cambiar de perspectiva, al coachee se le abren nuevas posibilidades de acción que debe analizar para establecer su prioridad. Una herramienta muy utilizada es la de generar opciones a través de un cambio de observador, que es cambiar el punto de vista con el que la persona ve el mundo, "ponerse otras gafas". En esta nueva posición al coachee se le abren nuevas formas de interpretar el mundo y se le generan nuevas opciones para abordar su situación.

A la hora de identificar las opciones de las que dispone el coachee, es útil identificar si a la brecha de aprendizaje, es decir, a la diferencia entre la situación actual y la situación deseada, el coachee le da una connotación negativa, de imposibilidad o si por el contrario lo ve como una oportunidad de nuevas acciones que se le abren.

Para enfocar un reto o dificultad de manera creativa y ampliar nuestra capacidad de acción, es muy importante profundizar en las limitaciones y los obstáculos. Muchas veces asumimos los obstáculos y limitaciones de una manera rígida, con la idea de que es imposible y no hay solución, sintiéndonos impotentes y frustrados. Sin embargo, a través de un proceso de coaching podemos encontrar un campo muy amplio de posibilidades que nos ayudarán a crecer y aprender.

En esta fase disponemos de técnicas proyectivas, de PNL, analíticas, emocionales, ontológicas y corporales que facilitan la búsqueda de opciones y su posterior análisis. En este proceso el coachee toma en consideración todas las opciones que han emergido y valora su eficacia, además de las consecuencias a corto, medio y largo plazo. Así mismo buscará su alineamiento con el objetivo, con el fin de establecer la coordinación de acciones.

En coaching asumimos un principio donde consideramos que las personas poseen todas las respuestas, sólo hay que acompañarles a que emerjan.

Además de otro principio, la Verdad en Parte: todos tenemos nuestra verdad, aunque parte de verdad. Estos dos principios se enfocan directamente en el proceso de identificación de opciones, que le sirven al coachee para analizarlas y elegir la que mejor se adapta para conseguir su objetivo. La generación de nuevas opciones le lleva al coachee a relacionarse con su objetivo desde otra realidad, y le ayuda a comprender esta misma realidad desde otro punto de observación.

6 Fase de PLAN DE ACCIÓN:

Un plan de acción, como su nombre indica, lleva implícita la idea de actuar, de moverse en dirección al objetivo deseado. El coachee lo verbaliza, lo escribe y se compromete a cumplirlo, además de comunicarlo a las personas implicadas en el mismo. Un plan de acción debe incluir el objetivo con los aspectos que desea mejorar y el beneficio que le va a reportar, ya que si no obtiene un beneficio, no va a movilizar su energía. Tendrá que identificar los recursos de los que dispone, ya sean personales, económicos, técnicos, de tiempo y los que le van a hacer falta para conseguir su objetivo y cómo va a conseguirlos, además de especificar las acciones concretas que va a emprender y los plazos para su realización.

El coachee elabora un plan de acción y el coach le asistirá para que identifique cuál es su grado de compromiso y responsabilidad respecto a su plan de acción.

En esta fase la Metodología CORAOPS®, el coach dispone de herramientas y técnicas ontológicas, emocionales y corporales para el coachee desarrolle un plan de acción efectivo.

En este caso, contamos con algunos factores clave que es preciso que identifique un coach, como el empoderamiento del coachee, esto es, el grado de compromiso del coachee con su objetivo. Y, por tanto, la capacidad de acción para gestionar una situación. Estos estados van a ser clave para la efectividad de un proceso. Un paso efectivo y concluyente en un proceso de coaching es cuando el coachee pasa de un estado de víctima a un estado de responsable.

Las consecuencias de sentirse víctima de un problema es que no puedes ser parte de la solución, y la de sentirte responsable es que te sientes parte de la solución.

En esta fase, un coach acompaña al coachee a que defina las acciones necesarias para conseguir sus objetivos a través de la exploración, desafiándole y retándole, provocando nuevas ideas y posibilidades para la acción. Un aspecto importante es la experimentación de lo que ha aprendido dentro y fuera de las sesiones durante un proceso de coaching.

7 Fase de SEGUIMIENTO:

La fase de seguimiento es imprescindible y necesaria en un proceso de coaching. Este seguimiento es integral, es decir, se da a lo largo de todo el proceso y en todas las fases de la Metodología CORAOPS®. Realizaremos un seguimiento de si el contexto sigue siendo el adecuado, si el objetivo continúa siendo SMART+, qué aprendizaje ha adquirido el coachee hasta el momento, si hemos analizado todas las opciones y si el plan de acción es el más eficiente. Desde la Metodología CORAOPS® potenciamos el seguimiento desde la autenticidad y coherencia reflejada en los tres subdominios (lenguaje, cuerpo y emoción). El coach hace una labor de reconocimiento de todos los avances del coachee, analiza y explora las posibles limitaciones u obstáculos que pueden aparecer en el proceso.

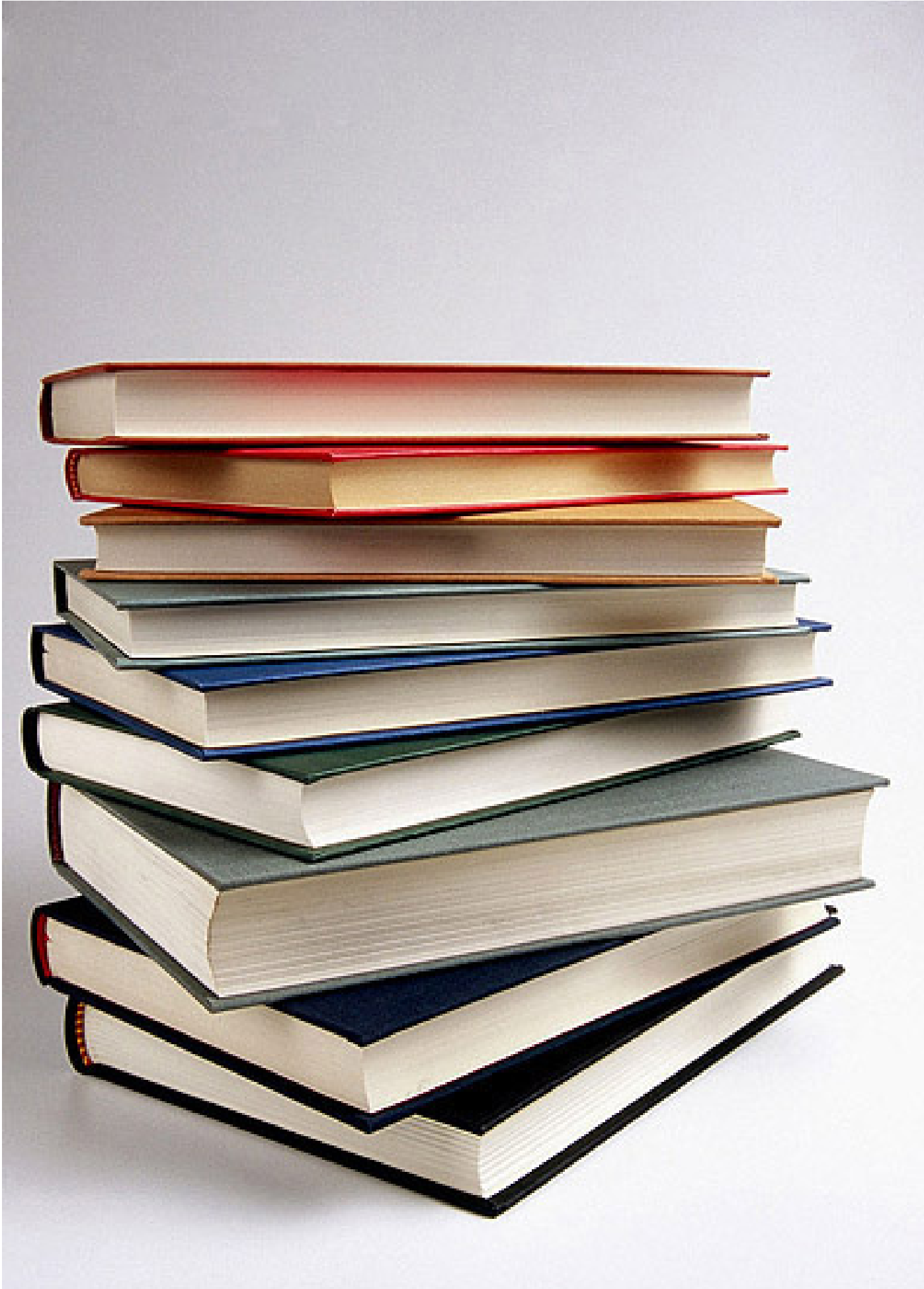
Esta fase define la efectividad de un proceso y la consolidación de los nuevos hábitos necesarios para que el coachee pueda conseguir sus objetivos. Es en el seguimiento donde se identifican los posibles obstáculos y limitaciones con los que se puede encontrar, además de las creencias potenciadoras.

Dentro del papel del coach es decisivo reforzar y felicitar por los logros alcanzados, animar y apoyar en todo momento de una manera sincera para fomentar la autoestima y confianza e impulsar la autonomía del coachee (empoderamiento).

En coaching hablamos de responsabilidad 100% del coachee ante su plan de acción, es decir, nosotros los coaches gestionamos el proceso de coaching, pero no los resultados, no somos sus padres, ni sus jefes, por lo tanto, las soluciones, el aprendizaje y los resultados finales pertenecen al cliente.

El uso de técnicas y herramientas que puedan medir el avance son fundamentales. De esta manera se analiza el grado de motivación, la capacidad que tiene el coachee para realizar acciones, la identificación de recursos y creencias potenciadoras, la identificación y gestión de limitaciones y obstáculos, junto con el grado de acción para conseguir el objetivo. El trabajo a través de la técnica de indicadores facilita la medición y el grado de consecución del objetivo. Además de la identificación de los posibles gaps existentes.

El coach CORAOPS trabaja con técnicas de lenguaje, corporales y emocionales para identificar la motivación, el grado de compromiso y responsabilidad con su objetivo. El seguimiento se realiza dentro de la sesión, entre sesiones y al finalizar el proceso.



Fuentes de la Metodología CORAOPS® y bibliografía

Como corrientes del Coaching entendemos las siguientes corrientes a nivel mundial:

Corriente Europea:

Pone foco en la definición de objetivos.

- Autor representativo: Sir John Whitmore.
- Libro: J. Whitmore, *Coaching*.

Corriente Americana:

• Autores representativos (centrado en la aplicación ejecutiva): Marshall Goldsmith, Laura Whitworth.

- Libros: M. Goldsmith, *Coaching for Leadership: The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches* y L. Whitworth, *Co-Active Coaching: Changing Business, Transforming Lives*.

Corriente Ontológica:

Explica al ser humano como un ser intrínsecamente lingüístico.

- Autor representativo: Rafael Echeverría.
- Libro: R. Echeverría, *Ontología del Lenguaje*.
- Origen filosófico: Ludwig Wittgenstein, Friedrich Nietzsche, Martin Heidegger, Peter Senge, Humberto Maturana.

Programación neurolingüística (PNL):

Es el estudio de los procesos mentales con el fin de obtener un modelo formal y dinámico de cómo funciona la mente y la percepción humana.

- Autor: Joseph O' Connor.
- Libro: J. O'Connor, *Coaching con PNL*.
- Origen: es un enfoque de la psicología aplicada que nació en los 70 en California, de la mano de John Grinder y Richard Bandler.

Inteligencia Emocional:

Pone foco en sentir, entender y gestionar estados anímicos propios y también ajenos.

- Autor representativo: Daniel Goleman.
- Libro: D. Goleman, *Inteligencia emocional*

Management y Metamanagement:

Aplicación de las nuevas técnicas de management al coaching.

- Autores representativos: Peter Senge y Fredy Kofman.
- Libro: P. Senge, *La quinta disciplina* y F. Kofman, *Metamanagement*.

Psicodrama, corporalidad y emoción:

Pone foco en la corporalidad y la emoción.

- Autor representativo: Leonardo Wolk.
- Libro: L. Wolk, *El arte de soplar las brasas*.
- Origen filosófico: Jacob Levy Moreno.

Pensar, Sentir y Hacer de forma diferente



CORAOPS (Madrid)
C/ José Ortega y Gasset 51, planta 1 (28006)

CORAOPS (Andalucía)
Avda. Juan López Peñalver 21 (29590) Málaga

91.501.51.50 info@coraops.com
www.coraops.com

