

## La innovación de las personas como objetivo del coaching

**Antonio López Ramos** (1955) es ingeniero de Telecomunicación por la Universidad Politécnica de Madrid y MBA por el Instituto de Empresa. Después de varios años trabajando en empresas multinacionales, se traslada a San Francisco para realizar estudios de postgrado en Marketing y Psicología, en la Universidad de Berkeley. A su regreso a España, termina su formación cursando Teoría Psicoanalítica y Psicología Clínica en las universidades Complutense y de Alcalá. En la actualidad es Psicoterapeuta por la FEAP, miembro de la Sociedad Española de Medicina Psicosomática y del Instituto Europeo de Psicoterapia de Tiempo Limitado y Coach Profesional, según certificación de AECOP.

Su pasión por la psicología y la filosofía le llevan a compaginar sus estudios con su trabajo como directivo en Sony, Siemens, Giesecke & Devrient y De La Rue, entre otras empresas.

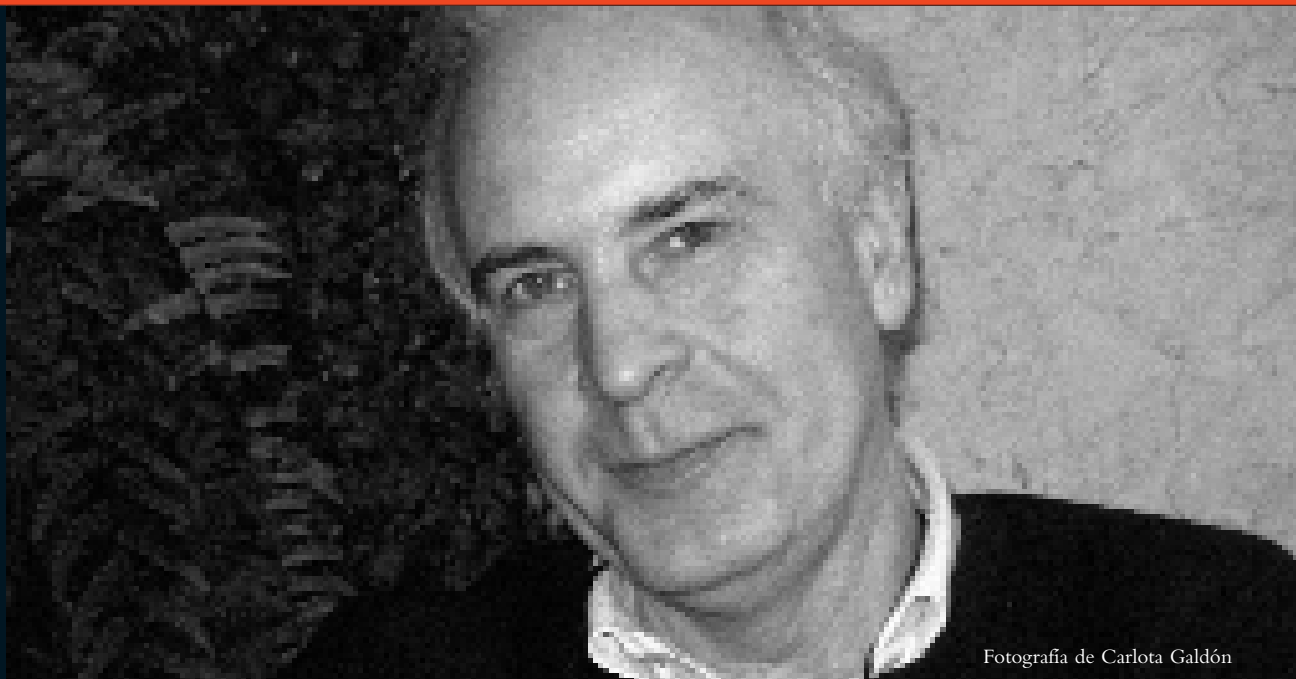
En el año 2001, comienza su colaboración con Robin Stuart Kotze discípulo del profesor de Harvard William J. Reddin, ambos investigadores sobre liderazgo, en la línea emprendida por el Grupo de Ohio en 1950.

Desde entonces, y durante más de dos años, se dedica a desarrollar una nueva metodología para la mejora del liderazgo y la innovación en las empresas, basada en los trabajos realizados por Kotze, a los que aporta su estudio acerca de las fuerzas que mueven a las personas a obrar de acuerdo con su nivel de ética y eficacia y que relaciona con lo que él llama "el nivel de conciencia".

En el año 2003 abre, en España, la filial de la empresa Behavioural Science Systems, fundada por Kotze en 1972 en el Reino Unido, bajo el nombre de BSSinnovación, la cual dirige desde entonces aplicando con éxito su metodología en la mejora de la innovación en las empresas

**FT** Prentice Hall  
FINANCIAL TIMES

Visite nuestra web:  
[www.pearsoned.co.uk/pin](http://www.pearsoned.co.uk/pin)



Fotografía de Carlota Galdón

## La innovación de las personas como objetivo del coaching

Un modelo de gestión empresarial solo es eficaz cuando facilita la innovación de la organización. Por este motivo, los sistemas de innovación actuales pretenden nuevos modelos de gestión y estilos de liderazgo. Sin embargo, esto no es posible desde la concepción actual de las organizaciones empresariales. La fórmula de éxito exige un nuevo modelo de liderazgo que requiere una reinterpretación de las personas.

Este libro pretende ser una filosofía para la empresa. Una fuente de reflexión para directivos y coach desde donde concebir visiones más creativas, a la par que disminuir los factores desmotivantes que se encuentran en toda organización empresarial; la gran barrera para la innovación tecnológica y de procesos.

*Si el clima laboral no es el adecuado, la innovación no es posible. La innovación de las personas supone un cambio persona a persona, para lo cual el coaching resulta imprescindible*

**PEARSON**  
Educación

[www.pearsoneducacion.com](http://www.pearsoneducacion.com)

M A N A G E M E N T

ISBN 84-8322-373-4



9 788483 223734

ISBN 13: 978-84-8322-373-4

La innovación de las personas como objetivo del coaching

ANTONIO LÓPEZ

**FT**

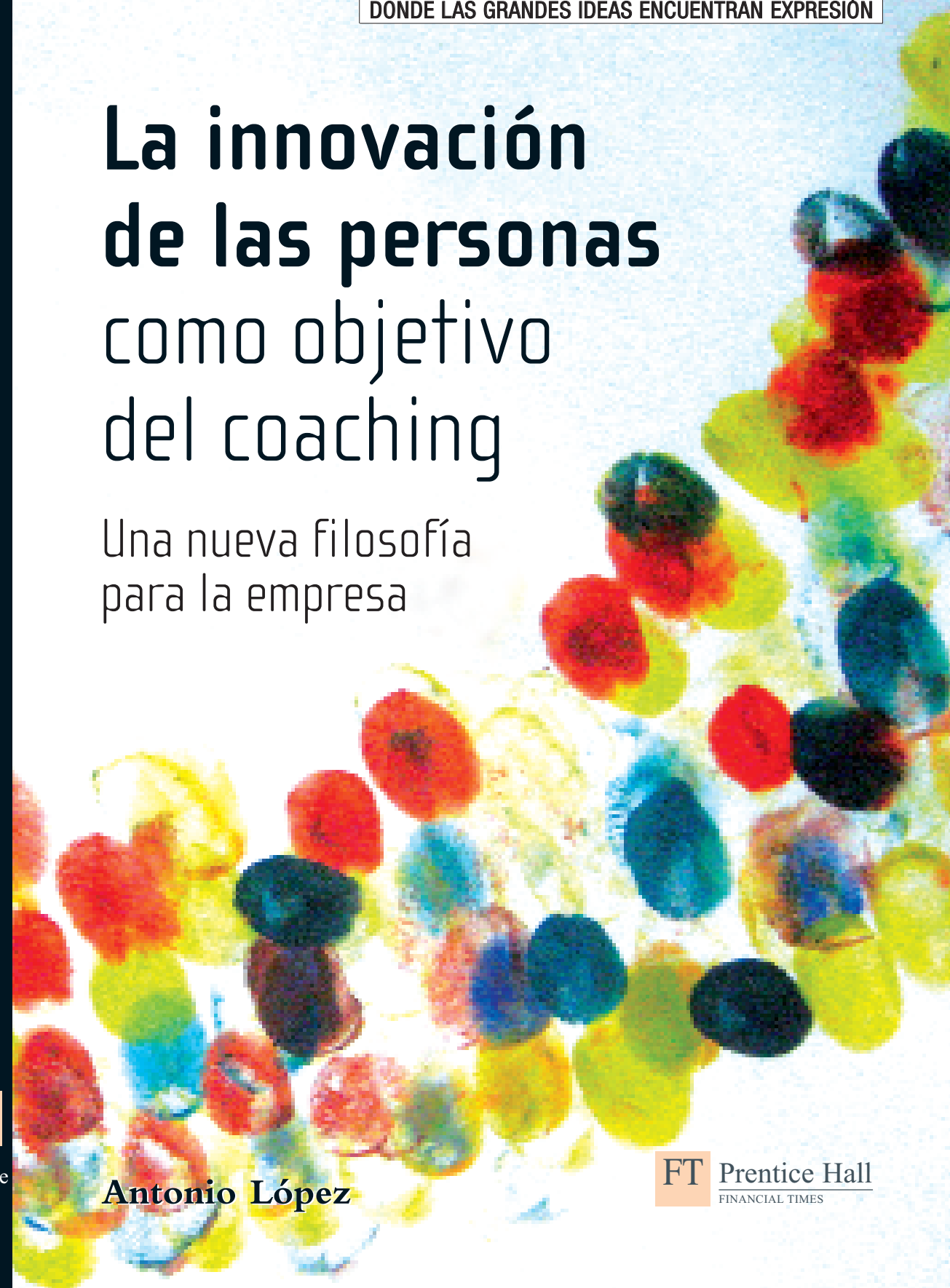
Prentice Hall

## La innovación de las personas como objetivo del coaching

Una nueva filosofía para la empresa

**Antonio López**

DONDE LAS GRANDES IDEAS ENCUENTRAN EXPRESIÓN



**FT** Prentice Hall  
FINANCIAL TIMES

## La innovación de las personas como objetivo del coaching

La innovación supone una nueva forma de hacer las cosas. Pero, ¿cuando debemos cambiar, hacer cosas distintas? Cuando el entorno así lo demande. El entorno es la gran musa de los negocios. Si el entorno cambia, nuestra manera de hacer las cosas debe cambiar, así de sencillo, aunque no tan fácil. La innovación debe ser una respuesta a las demandas del entorno.

A su vez, lo que hace más rica y competitiva a una organización, empresa o país, es su grado de eficacia. Es decir, la capacidad para resolver sus circunstancias en un entorno determinado. La innovación y la eficacia tienen, por tanto, la misma naturaleza, dependen de las demandas del entorno.

Llegados a este punto, ¿qué hace que unas personas sean más eficaces o innovadoras que otras? La respuesta es su nivel de conciencia, es decir, la capacidad de comprender lo que un entorno demanda en términos de actividad y relación.

Este libro analiza algunos de los factores que influyen en el desarrollo del nivel de conciencia, pretendiendo ser un elemento de reflexión para los directivos de las empresas y para sus íntimos colaboradores, los coach.

Imagen de cubierta: Maryam Varela

**FT** Prentice Hall  
FINANCIAL TIMES