



Autora: Gemma Soler Raspall, MIESES Global

### Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados:



*Este documento forma parte del grupo de Guías Mieses dedicadas a la P de People para situar a las personas en el corazón de las organizaciones y potenciarlas. Ello requiere que sean tratadas con dignidad para que se desarrollen personal y profesionalmente y encuentren sentido en lo que hacen, integrándose al proyecto empresarial que debe dar respuesta a sus necesidades e inquietudes.*

*La empresa consciente debe contribuir a ello para poner en valor el Yo interior de todos sus miembros, lo más profundo del SER humano para caminar con un horizonte.*

## 0. INTRODUCCIÓN

Esta guía va dirigida a empresas, tanto pymes como grandes, sin importar su tamaño, que deseen ir más allá de la Excelencia, con el fin no solo de ser saludables, sostenibles y competitivas, sino de dar un paso más y tener también por objetivo el desarrollo de la consciencia y su legado en pro del Planeta y de la Humanidad.

El líder consciente no solo debe tener en cuenta el impacto de la actividad de la empresa y de sus directivos en el personal o el medio ambiente. Con su amplia visión y firmes ideales debe ser capaz de encontrar las oportunidades necesarias para cambiar y mejorar el mundo.

El líder consciente es aquel que es capaz de diferenciar entre objetivos empresariales y propósitos conscientes; es decir, de dar un salto cualitativo hacia el sentido vital de la empresa y de los miembros que la conforman. Si hablamos de Excelencia esta sí es una forma elevada de pensamiento y de maximización de los recursos, que además enaltece y hace partícipes a todos sus miembros, siendo capaces de sentirse plenamente identificados e integrados a través de la coherencia, la sensibilidad propia del ser y la esencia más íntima que nos conecta a todos los seres vivos.

El líder debe ser consciente también de su equipo, aquellas personas que, aun teniendo objetivos personales propios, comparten el mismo **propósito empresarial**, de manera que este va a la par que su propio sentido vital. Es decir, la misión, visión y el compromiso de la empresa coinciden con el de sus líderes, directivos y trabajadores de manera que el espíritu de la empresa es absolutamente coherente con el de los miembros del equipo que la configuran.

En la actualidad, el racionalismo empírico excluye todo aquello que no forme parte del mundo material. Poco a poco, hemos ido tomando consciencia de la importancia del mundo emocional (absolutamente personal e intangible, pero

no por ello menos real) y también vamos abriendo la mente a contemplar de nuevo esta otra parte que conforma y complementa el aspecto material y exotérico: el universo espiritual y esotérico.

*Todo buen profesional que actúa con ejemplaridad y empatía hacia las personas de su entorno influye en ellas y adquiere liderazgo de forma natural. Debiera haber en las organizaciones una cultura de liderazgo organizacional, no solo individual.*

Tal vez nos pueden parecer conceptos que no tienen relación alguna con el mundo empresarial, pero el mecanismo que mueve cualquier empresa son las personas y éstas claramente contemplan esta doble naturaleza esencial. Del mismo modo, una empresa también tendrá su propia alma y será, en gran medida, la que aporten cada uno de los miembros que forman parte de ella.

Además, es obvio que estamos viviendo un **cambio de paradigma** que comenzó décadas atrás. Este cambio de paradigma viene acompañado de un cambio en la consciencia. En primer lugar se dio en el aspecto físico de una persona, incorporando hábitos más saludables (alimentación, actividad deportiva, belleza); más tarde, se tomó consciencia de la importancia de gestionar bien las emociones y los pensamientos (coaching, auto conocimiento, etc); y ahora, esta consciencia va adquiriendo una nueva dimensión, adentrándose en el mundo anímico en la búsqueda del Yo interior a través del interés en la espiritualidad (yoga, budismo, retiros).

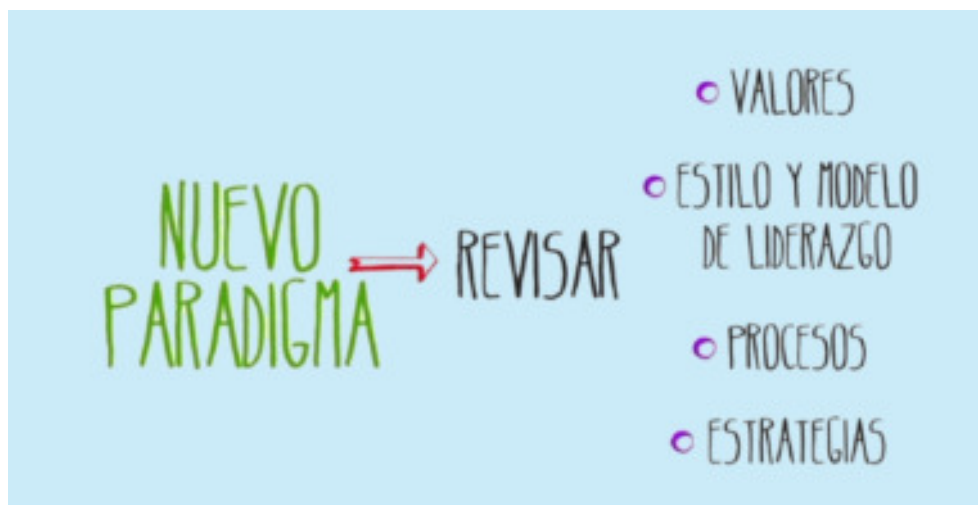


Figura 1 El cambio de paradigma obliga a una revisión de los componentes esenciales de la empresa

El mundo empresarial es un reflejo de la dimensión social, por tanto, si una empresa moderna no quiere quedarse atrás, deberá incorporar esta nueva línea ideológica en sus políticas de empresa, tanto por existir una demanda de sus clientes como por parte de sus trabajadores.

**Consciencia, alma y espíritu** son los componentes necesarios para desarrollar esta otra parte del ser humano, tal vez un tanto olvidada en la época que vivimos, pero ya es el momento de ponerlos en relieve, de incluirlos y de utilizarlos en el mundo empresarial para promover organizaciones más eficientes

y comprometidas junto a un mundo más justo, solidario y sostenible.

Las nuevas generaciones de trabajadores reclaman un estilo de vida alternativo al actual, con mayor flexibilidad, facilidad de conciliación laboral, buen ambiente de trabajo, desarrollo profesional y por encima de todo, saberse implicados en un proyecto que forme parte de su sentido vital, así como sentir que sus acciones y esfuerzo en forma de trabajo constituyan un legado para el futuro. Todo ello incluso por delante de la retribución salarial o la estabilidad. Por tanto, la Salud, el Bienestar en el trabajo y la Sostenibilidad, son, además de valores esenciales que la sociedad reclama, grandes oportunidades para que personas y organizaciones encuentren sentido en todas sus actividades.

Una visión ampliada y complementaria nos dibuja un mapa integrado, más complejo y real, el interno y externo de la persona.

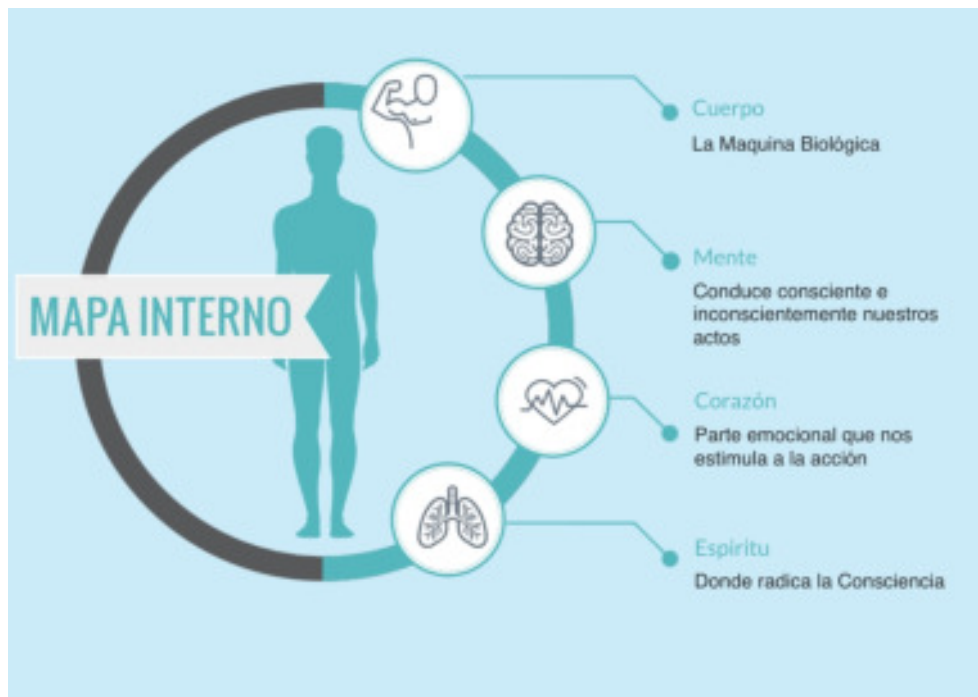


Figura 2.a Mapa interno de la persona

En el MAPA INTERNO está el **cuerpo** con una gran capacidad de adaptabilidad, pero también con una gran fragilidad debe ser cuidado porque es lo que nos sustenta a lo largo de la vida; la **mente**, el centro neurálgico que conduce consciente e inconscientemente nuestros actos y que requiere de un proceso de aprendizaje permanente para estar intelectualmente vivos y enriquecernos de lo que nos rodea con actitud positiva y pensamiento crítico; el **corazón**, la parte emocional que nos estimula a la acción, la pasión por los retos que asumimos, que es el motor de los cambios en la vida; y el **espíritu** (objeto de esta Guía) donde radica la consciencia y nos permite encontrar propósito y sentido, tanto en el trabajo como en la vida.

En el MAPA EXTERNO está la **persona**, con sus cuatro componentes esenciales descritos, el **grupo** del que como seres sociales necesitamos formar parte: familia, amigos y otros colectivos; la **cultura**, que nos permite identificarnos con unos valores creencias y maneras de proceder de nuestro entorno; y la **naturaleza**, con la que hemos de estar conectados para una vida saludable; es nuestro hábitat y somos parte indisoluble de ella.



Figura 2.b Mapa externo de la persona

## 1. EL ACTUAL CAMBIO DE PARADIGMA Y LA CONSCIENCIA

Actualmente se está produciendo un **cambio de paradigma** donde la consciencia adquiere un papel importante.

La racionalidad empírica (ciencia) está llegando a su auge, a la par que la lógica filosófica y el despertar espiritual están tomando relevancia, no por oposición, sino por complementación. En una sociedad que poco a poco va tomando mayor estado de consciencia, el dogma es substituido por la convicción.

Las personas despiertas, conscientes, son aquellas que se cuestionan el mundo a través del pensamiento crítico y que construyen la realidad a través de su vida con coherencia interna. Por eso, el dogma (ideales impuestos) va quedando relegado a la convicción (ideales propios).

Es creciente el número de personas que se sienten alienadas del mundo, desconectadas con la realidad que les rodea ya que no coincide lo que ven con lo que sienten en su interior que debería ser. Como decía con acierto Soledad Gallego, la principal amenaza a la que hemos estado expuestos es el *“arma de distracción masiva”*, que trata de alienarnos para convertirnos en meros espectadores y consumidores conducidos por los poderes fácticos que guían el mercado.

Así se conciben dos visiones aparentemente contrapuestas, cuando en realidad, son complementarias, ya que una nos ayuda a explicar el mundo externo o material y la otra nos ayuda a investigar el mundo interno o espiritual.



Figura 3 Aparente contraposición de visiones.

Esta nueva tendencia se percibe en todos los ámbitos del conocimiento, poniendo consciencia en la integralidad, lo holístico, contemplando en su totalidad las relaciones que se establecen ya que **todo está interconectado**. De la misma manera, todos los campos del conocimiento amplían su horizonte, tal como se muestra en la siguiente figura 4.

Así, estamos viviendo un mundo de inclusión, donde lo esotérico (estudio del mundo interno) se está haciendo un hueco cada más importante en lo exotérico (estudio del mundo externo), y uno no excluye al otro, sino que **ambos forman parte del SER humano**.

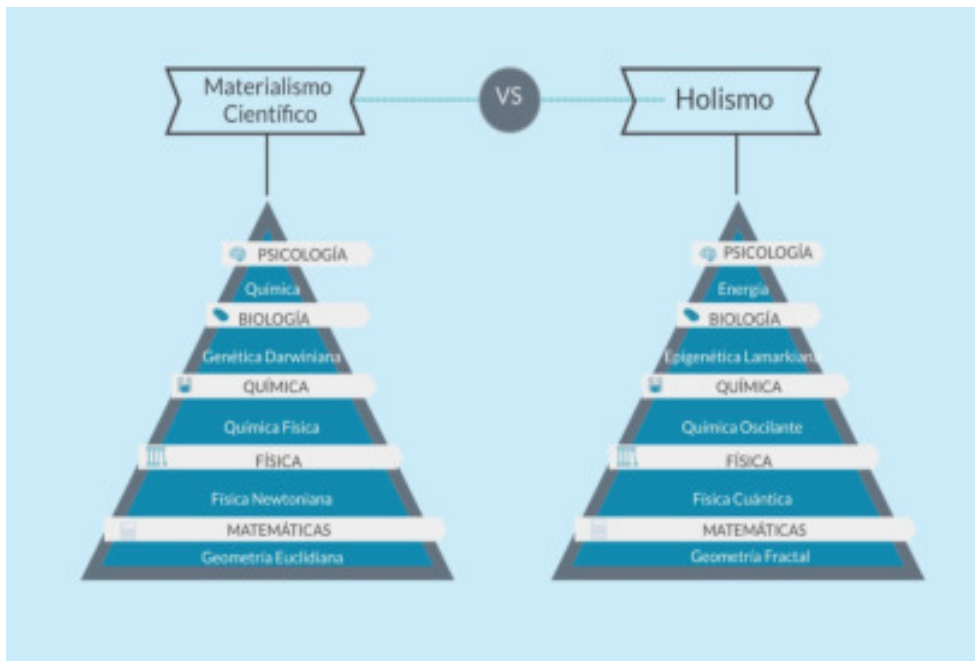


Figura 4 Del materialismo científico al holismo

## 2. MÁS ALLÁ DE LA PREVENCIÓN Y LA EXCELENCIA: LA CONSCIENCIA INTEGRADORA

En estos últimos años las palabras “prevención” y “excelencia” han sido tomadas muy en serio por parte de empresas con ánimo de mejorar y progresar.

Etimológicamente hablando, “**prevenir**” proviene del latín y significa “preparar con anticipación lo necesario para un fin”. Pero, ¿qué fin? El de prevenir accidentes laborales y todo tipo de daños, personales, sociales y ambientales, empezando por procurar el bienestar del trabajador.

La palabra “**excelencia**” también proviene del latín “*ex*” y “*cella*” y significa salir de lo oculto, ir más allá de lo esperado, para más tarde, con el tiempo, pasar a ser sinónimo de superioridad, de grandeza o de elevación. Un ejemplo de uso de este concepto en el sector empresarial es el programa de computadores Excel.

Por eso, son excelentes las empresas que no solo previenen la salud de los trabajadores como fin, sino que además procuran su bienestar y elevan el grado de consciencia hasta hacer extensible este bienestar no solo al entorno más directo (trabajadores presentes) sino incluso más allá (humanidad del futuro).

Rudolf Steiner, filósofo austriaco en los S. XIX-XX, fundador de la antroposofía, la educación Waldorf, la agricultura biodinámica, la medicina antroposófica y de la nueva forma artística de la eurytmia, estaba convencido de que el desarrollo de la consciencia integradora era la clave para el *summum* de la excelencia ya que incorporar al mismo tiempo todas las capacidades del ser humano (materiales y espirituales) elevaba la consciencia en un grado superior y los resultados eran mucho más eficaces, orientados al logro. Así lo demostró con todas sus teorías y métodos, hoy en creciente auge. Steiner propuso una forma de individualismo ético, al que luego añadió un componente más explícitamente espiritual. Derivó su epistemología de la visión del mundo de Johann Wolfgang Goethe, según la cual, el pensamiento es un órgano de percepción al igual que el ojo o el oído. Del mismo modo que el ojo percibe co-

lores y el oído sonidos, así el pensamiento percibe ideas. Así, es en el mundo de las ideas es donde nace toda acción y si realmente queremos aportar consciencia y coherencia a nuestros actos es teniendo muy en cuenta este proceso, estando completamente atentos al mismo.



Figura 5 Proceso de generación de ideas para la acción desde la consciencia

### 3. COMPETENCIAS VERSUS FUERZAS INTERNAS

Tras las competencias, y de una forma más profunda, se encuentran las **fuerzas internas** del ser humano. Aquello que le “mueve” realmente.

Hasta ahora el mundo empresarial solo ha distinguido las competencias a la hora de evaluar las necesidades de sus recursos humanos y por tanto, solo ha tenido en cuenta una parte del ser humano integral: su personalidad. Pero como hemos ido argumentando, esta visión es segmentada ya que no toma en consideración el Yo interior real, la esencia del propio ser que incluso va más de allá de sus valores personales.

Tenemos una definición muy clara de cuáles son las competencias necesarias para pasar del “*commitment*” (obligación) al “*engagement*” (compromiso). Estas son:

**De la obligación al compromiso** (fuerza: voluntad)

**De la supervisión a la confianza** (fuerza: amor)

**Del control al liderazgo** (fuerza: inteligencia)

Como se muestra entre paréntesis, se hace referencia a tres fuerzas interiores más profundas que la superficial competencia de la personalidad.

En la cúspide se encuentra **la voluntad**, ya que se trata de la orientación que promueve el sentido vital de la persona (u organización, ya que puede ser perfectamente aplicable, de forma globalizada, a una empresa o a una sociedad).



Figura 6 La tríada: Voluntad, Inteligencia y Amor, para toda actividad justa y coherente.

**La inteligencia** en este caso hace más referencia a la sabiduría que a la inteligencia cognitiva, es decir, al cúmulo de experiencias vitales y al aprendizaje a través de ellas. La bondad es una inteligencia esencial en nuestras relaciones. Esta nos lleva al liderazgo, ya que solo un líder con esta fuerza interna desarrollada puede ser capaz realmente de llevar las riendas de un grupo de personas a través de la consciencia y la coherencia hacia un desarrollo pleno del ser. Solo una persona que haya trascendido a través de la senda del héroe puede mostrar a los demás el camino.

Finalmente, **el amor**, como fuerza motora opuesta al miedo, debe ser la única vía autorizada para desarrollar la actividad de una empresa o la acción propia de cada ser. La empatía por el otro, en preocuparse por sus necesidades a través de la práctica sistematizada de la amabilidad es lo que desarrolla el amor y nos humaniza.

*Las competencias son superficiales y variables, pueden cambiar con el tiempo según el estímulo externo; en cambio, las fuerzas interiores son profundas, sólidas y estables, ya que se han asentado anímicamente e indisolublemente con el propio ser.*

Cuando una empresa se centra solo en el desarrollo competencial necesita aplicar una motivación continuada en el trabajador, destinando más tiempo y recursos a ello. Porque son menos estables en el tiempo y más dependientes de una continuada motivación externa. En cambio, un líder o un trabajador que conecte con las fuerzas internas es consciente y se encuentra alineado en total coherencia con la empresa. En ese caso, la motivación es interna y continua.

Por tanto, es clave y fundamental un desarrollo integral tanto para directivos y mandos de una empresa como para sus trabajadores, armonizando sus fuerzas



internas para llevar a cabo una **actividad coherente e integrada** en todos los aspectos.

#### 4. FUERZA DE VOLUNTAD: EL COMPROMISO Y LA DECISIÓN

La inmensa mayoría de las **decisiones** que tomamos a la largo del día son menores y aparentemente sin importancia. Pero eso no significa que no supongan un coste fisiológico para nuestro organismo, en este caso para nuestro sistema nervioso y para nuestro cerebro.

El cerebro requiere una gran cantidad de energía para funcionar. Aunque solo supone el 2% del peso del cuerpo, consume el 20% de la energía que producimos. Cada una de esas 35.000 decisiones que se toman de media al día suponen un gasto energético considerable. Podemos afirmar que el cerebro “se cansa”.



Figura 7 Los tres cerebros del ser humano: el cortical, el límbico y el reptiliano.

Las decisiones conscientes se toman en el neocórtex, la parte más moderna del cerebro humano y la que más energía consume. A lo largo del día, a medida que procesamos información y vamos tomando decisiones, la capacidad de respuesta disminuye. Cuando eso ocurre ya no somos capaces de decantarnos por ninguna opción o, dependiendo de la situación, es entonces la parte del cerebro más antigua -la que funciona de una manera más autónoma- la que toma la decisión. O sea, cuando el neocórtex es incapaz de decidir, la parte más primitiva del cerebro, el reptiliano, es la que toma el mando. Esta parte evolutivamente más antigua de nuestro sistema no es capaz de procesar tantas variables como el neocórtex. Funciona de manera más primaria y decidirá según su estado (fatiga). Por eso, en este tipo de escenarios es muy importante tener rutinas y hábitos establecidos que son los que nos guían sin pensar. Es la diferencia entre la disciplina y la fuerza de voluntad: la primera es ilimitada, la segunda es finita.

Este mismo funcionamiento se puede aplicar sobre nuestro **grado de compromiso**, ya que si no tenemos una fuerte vinculación, nuestro cerebro, una vez más, tenderá a escoger formas de relación más frágiles que requieren menos esfuerzo.

► Línea de trabajo a seguir:

*Es fundamental diferenciar “cerebro” de “mente” y aprender técnicas de gestión mental que nos ayuden a disminuir el consumo energético del cerebro y/o a saber desvincular las necesidades materiales e inconscientes del cerebro (básicamente oxígeno y azúcar) de las espirituales y conscientes (voluntad y compromiso).*

## 5. INTELIGENCIA / SABIDURÍA: EL LIDERAZGO CONSCIENTE

La sabiduría es la guía del líder para desplegar en cada momento el estilo de liderazgo más efectivo. Un líder es efectivo cuando logra aunar voluntades en la consecución de objetivos, porque liderar, al fin y al cabo, es lograr que otras personas quieran remar en la misma dirección para alcanzar la meta marcada, y que en el camino todos sientan que esa meta les une y les pertenece.

A partir de aquí, pueden surgir los debates en cuanto a la forma de conseguir los objetivos, o en cuanto a los estilos de liderazgo empleados para lograrlo. Pueden surgir las valoraciones de qué estilo es mejor o peor, más loable o menos, pero liderar siempre implica el logro de un objetivo. Las personas necesitan poder alcanzar metas asumidas con la debida atención a las mismas

*Un líder genera la visión de lo que hay que lograr, traza el rumbo, aglutina voluntades y compromisos proporcionando sentido al viaje, vela porque nadie se aparte del camino, y alienta, reta, impulsa, apoya y acompaña en el trayecto.*

Y todo esto que hace un líder, que de por sí ya es difícil, se complica aún más cuando introducimos la variable personas y diversidad, porque un líder tiene que aunar las voluntades de muy diferentes personas, en muy diferentes situaciones y contextos.

Saber navegar sin perder el rumbo en medio de tan diferentes variables requiere esa habilidad de trascender las necesidades, sentimientos y pensamientos personales, para ser capaz de ver, interpretar, comprender y trabajar con los diferentes mapas del mundo de cada persona. Esa habilidad es la sabiduría planteada por Robert J. Sterberg, psicólogo estadounidense del Siglo XX, que ha basado sus estudios en la inteligencia. Tal sabiduría es la capacidad de comprender la necesaria relación entre los polos opuestos, de tener una perspectiva más global y a largo plazo de las situaciones, de encontrar las causas originarias de los fenómenos, profundizando para lograr un entendimiento más allá de lo visible.



Liderar con sabiduría supone integrar múltiples perspectivas, encontrar los significados compartidos y desarrollar un enfoque sistémico que ofrezca soluciones óptimas. **La sabiduría integra los tres conocimientos más importantes:** el conocimiento del mundo, el conocimiento de los otros y el conocimiento sobre uno mismo.

La sabiduría permite a un líder resolver sus propios problemas, y aconsejar y ayudar a otros para que resuelvan los suyos. Porque solo quien se conoce muy bien sabe distinguir entre las necesidades propias y las ajenas. Aconsejar y liderar con sabiduría a otros supone hacerlo teniendo en cuenta sus necesidades y características, sin proyectar las nuestras.

► Línea de trabajo a seguir:

*El líder debe ser justo y para ello es necesario un conocimiento profundo de sí mismo y de los demás. También debe ser filósofo, es decir, que tenga como objetivo la búsqueda de la verdad (nobles y elevados ideales humanos). Finalmente, debe tener una perspectiva amplia y aun así, saber decidir en pro del sentido y la dirección adecuada (Aún con las inclemencias y dispersiones del Karma, debe poder seguir vislumbrando el camino del Dharma -conducta ideal-).*

## 6. AMOR: MUESTRA DE RESPETO Y CONFIANZA

**El amor** está presente en todos los ámbitos de la vida. Las personas aman a su familia, a sus amigos, a los animales, e incluso pueden llegar a desarrollar amor por algunos objetos que asocian a memorables momentos. Si es tan importante, ¿por qué las teorías tradicionales sobre la empresa no dejan espacio para el amor en las organizaciones? ¿Es que acaso la eficiencia económica y el beneficio no son compatibles con el amor?

El académico de IESE Business School, Antonio Argandoña, en su estudio "*El amor en la empresa*", sostiene que una organización económica de éxito, sólida y duradera necesita que en ella, y alrededor de ella, se ejercite y practique el amor. Según el experto, esta condición se consigue cuando en la compañía se viven las virtudes y, por tanto, el amor, que es la virtud que promueve las demás y pone orden y unidad entre ellas.

*El amor puede y debe darse en la empresa de diferentes modos para que ésta sea una comunidad humanizada capaz de conseguir resultados externos (prosperidad) e internos (satisfacción y aprendizajes).*

El amor sin confianza y respeto es una ilusión o un engaño. La confianza nos da seguridad y esa seguridad nos inspira para creer en el otro. Pero especialmente, el respeto es el componente básico de las relaciones humanas sanas. Si se pierde el respeto se pierde todo lo que nos conecta. De este modo, la confianza es el fundamento de toda relación que no esté sustentada en la fuerza. Toda relación sana que permite que todos sus integrantes crezcan, se tiene que construir sobre la base sólida de la confianza.

Cuando hay confianza no hay temor y cuando no hay miedo puede haber amor y todo problema es posible solucionarlo. Toda confianza en el equipo empieza adentro de cada individuo que integra ese grupo: lo que pasa afuera, tiene que ver con lo de adentro.

► Línea de trabajo a seguir:

*Conectar con la esencia profunda del ser y con sentimientos, como la compasión o el perdón, puede ser de gran ayuda para mantener un estado de amor interno.*

## 7. DIFERENCIAS ENTRE EMOCIÓN Y SENTIMIENTO

Hasta ahora, se ha hecho mucho ahínco en el desarrollo del aspecto mental y del emocional a través de técnicas y métodos que promueven su gestión (*coaching, mindfulness, relajación, desprogramación, etc*). Pero no debemos confundir emoción con sentimiento.

**Las emociones** forman parte del cuerpo físico del SER humano, es decir, pueden medirse ya que están estrechamente relacionadas con las hormonas que fluyen por el sistema sanguíneo. Éstas son variables, superficiales, intensas y se sostienen poco en el tiempo. Por ejemplo, enamorarse, formaría parte de este estado emocional. Estar triste o enfadado por algún motivo concreto también despertaría reacciones emocionales.

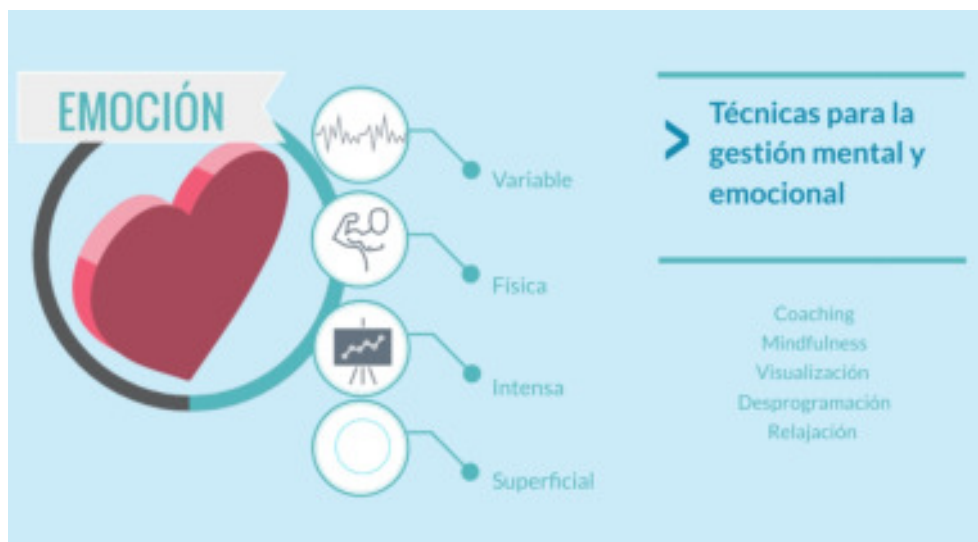


Fig.8.a Diferentes técnicas para la gestión mental/emocional y para la introspección profunda del SER

Por el contrario, **los sentimientos** son más sólidos, profundos e invariables en el tiempo. Por ejemplo, amar a alguien formaría parte de este otro estado del SER. El sentido vital o de pertenencia a un grupo se relaciona con el afecto profundo, con el sentimiento.

En este caso, las herramientas o las técnicas que se utilizan son distintas (filosofía, *thetahealing, alphasdinámica, meditación, etc.*).

Dependiendo del objetivo que se desee trabajar dentro de la empresa, será necesario decidir el nivel de profundidad de consciencia y con ello, el método a instaurar.



Fig.8.b Diferentes técnicas para la gestión mental/emocional y para la introspección profunda del SER

**8. RESUMEN:**

El nuevo paradigma actual va incorporando paulatinamente la espiritualidad como parte indisoluble del ser humano, necesaria y complementaria al aspecto físico y material. El mundo empresarial no puede mantenerse ajeno a ello y debería utilizar **los métodos propios de la ciencia espiritual** para gestionar las personas y las empresas. En este sentido, los líderes son clave para activar esta nueva dimensión y así otorgar consciencia y coherencia más allá de la actividad productiva de la empresa, ya que se trata de un organismo vivo y como tal, debe ser responsable consigo mismo y con el entorno, favoreciendo con su acción el bienestar presente e inspirando el futuro, otorgando ideales y legados para la posteridad.

La forma de trabajar las fuerzas interiores es a través de una **política de cultura espiritual en la empresa**, o dicho de una forma más empresarial, siendo coherentes entre lo que decimos y lo que hacemos, ¿esto sí resulta inspirador! Cuando se da, reina la armonía interior y por consecuencia, la exterior.



Figura 9. La necesaria integración entre Ciencia, Filosofía y Espiritualidad

Estas fuerzas internas pueden desarrollarse y desplegarse a través de un entrenamiento, formación e instrucción adecuada basada en la **ciencia, la filosofía y la espiritualidad complementadas**.

► Cabe recordar que:

*Los hábitos (estandarizar comportamientos) forman parte de la vida, y estos hábitos no solo son físicos, mentales, emocionales o energéticos, también pueden ser anímicos. Esta sí es una visión integral, orgánica y natural, tanto de una empresa como del ser humano.*

En definitiva, la visión pragmática está bien, pero hace falta reequilibrar la balanza. El SER humano es mucho más y necesita un “**ideal**”, una visión más poética e inspiradora que le muestre su sentido vital. Las empresas, los directivos y mandos y los trabajadores conforman un organismo integrado, un mecanismo energético y sutil, interdependiente, con necesidades anímicas y espirituales que nutran su foro interno.

*“Si una persona evoluciona en un ser más cariñoso, más compasivo y sin violencia, es que ha tomado la dirección adecuada. Y aquí, lo que importa, no es la velocidad sino la dirección del camino que se elige”.*

*Brian Weiss, psiquiatra, reconocido internacionalmente por sus estudios en psicofarmacología y química cerebral.*

## BIBLIOGRAFÍA:

- “El pensamiento intuitivo como sendero espiritual”, Rudolf Steiner.
- “Goethe y su visión del mundo”, Rudolf Steiner.
- “Teosofía: una introducción a los procesos espirituales en la vida humana y en el cosmos”, Rudolf Steiner.
- “Successful intelligence”, Robert J. Sternberg.
- “El triángulo del amor”, Robert J. Sternberg.
- “El amor en la empresa”, Antonio Argandoña.
- “La empresa como ser vivo: su personalidad, su alma, su espíritu”, J. M. Soto.
- “Teosofía explicada”, P.Pavri.
- “La clave de la teosofía”, H. P. Blavatsky.
- “Cuerpos sin edad, mentes sin tiempo”, Deepak Chopra.
- “Medicina cuerpo, mente, alma: un nuevo campo para la salud”, Dra. N. Giraudo.
- “La luz del alma: su ciencia y efecto”, Alice A. Bailey.
- “La luz en la sombra”, varios coautores.
- “El alma está en el cerebro”, E. Punset.
- “El universo que somos”, S.J. Abarca.
- “La curación a nivel celular”, Dra. J. W. Hawkes.
- “Fundamentos de mecánica cuántica”, S. Borowitz.
- “Fundamentos físicos de los procesos biológicos”, varios autores.
- “Salvar las apariencias. Un estudio de la idolatría”, O. Barfield
- “Formas del pensamiento: los colores y las formas de nuestros sentimientos”, A. Bessant i C.V. Leadbeater.
- “El mundo y sus demonios”. Carl Sagan.
- “La biología de la creencia”, B. Lipton
- “Devenir hacia el ser: artefactos y textos en la evolución de la consciencia”, J. Gebser.
- “Una historia secreta de la consciencia”, G. Lachman.

## Videografía:

. “Vols tenir raó o ser feliç”, conferencia para el ciclo “90 minuts per viure” patrocinado por BBVA i organizado por Fundació Antiques Caixes Catalanes.

<https://www.youtube.com/watch?v=4aqrQhm43hs>

- . “Por o il·lusió: què mou la teva vida?”, AgoraVic’18  
<https://www.youtube.com/watch?v=HKxrDxnu3ec>
- . “De les filosofies al coaching: un viatge d’anada i tornada”, AgoraVic’19.  
[https://www.youtube.com/watch?v=NxK0\\_23sfyl](https://www.youtube.com/watch?v=NxK0_23sfyl)
- . “La ciencia de la vida”, AgoraVic’20.  
<https://www.youtube.com/watch?v=sVPwEcfaVYs&t=5s>
- . “L’escenari del teatre de la vida”, Amics de les Arts de Terrassa.  
[https://www.youtube.com/watch?v=JOgod\\_3OrT0&t=2s](https://www.youtube.com/watch?v=JOgod_3OrT0&t=2s)
- . “Blavatsky y la Teosofía: Misterios de los estados después de la muerte”, Associació Cultural i Científica LABRUM.  
<https://www.youtube.com/watch?v=PoGetX9bnqU&t=120s>

Referencias y bibliografía de la autora:

Gemma Soler Raspall, Coach, conferenciante y estudiante de Teosofía,  
[www.gemmasolerraspall.com](http://www.gemmasolerraspall.com)

- . “Sociedad LIMITADA: 13 cuentos para reflexionar en torno a las relaciones humanas”, Gemma Soler Raspall, Tushita Edicions, 2019.
- . “Diàlegs essencials: 15 Mestres de vida i 6 qüestions cabdals”, varios autores, Stonberg Editorial, 2021.



Se autoriza su reproducción parcial sin ánimo de lucro, citando la fuente: MIESES Global, nº de Guía, título y autor. MIESES Global no es responsable ni garantiza la exactitud de la información de los sitios web que no son de su propiedad, ni de los contenidos de los hipervínculos incluidos en esta guía.