



FUNDACIÓN INTERNACIONAL PARA LA EDUCACIÓN  
HOLISTA

---

## Doctorado en Educación Holista



**Materia: *Temas Selectos de Educación Holista III***

ENSAYO:

### ***“Comunidades de Aprendizaje Empresariales y la Educación Holista”***



***Educadora: Dra. Ofelia Pérez Peña***

***Estudiantes: Marco Antonio Burgos Valdez***

Culiacán, Sinaloa, Enero de 2010.

## ***Contenido.***

Introducción

Comunidades de Aprendizaje Empresariales y la Educación Holista

Conclusiones

Bibliografía

## ***Introducción.***

*"El espíritu de grupo es lo que da a muchas empresas una ventaja sobre sus competidores."*

George L. Clements

Hablar de comunidades de Aprendizaje Empresarial y la Educación Holista es tener una visión integral de los negocios, donde el protagonista es el ser humano y su herramienta principal en la toma de decisiones es el mismo. Esto lo fortalecemos por la simple razón que la esencia del ser humano es su espíritu por lo que se puede decir que el individuo, no es un cuerpo en un espíritu sino un espíritu en un cuerpo, por tal motivo este trabajo esta centrara en la importancia de la educación holista que nos conduce a la expansión de la consciencia para la trascendencia de las empresas, tomando en cuenta que la espiritualidad es el centro de los modelos de las comunidades de aprendizaje empresarial, los cuales están conformados también por los cinco niveles de comunidades de aprendizaje (individuo, empresa, escuela, región, planeta), los cuatro cuadrantes (indicadores: subjetivo y objetivos individuales como comunidades), los cuatro pilares del aprendizajes(aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir juntos, aprender ser), las cuatro formas de evaluación educativa, los doce principios generales, los ocho memes de la espiral dinámica, las cuatro perspectivas sobre el aprendizaje, los tres imperativos éticos y como antes se menciona la espiritualidad como el corazón de una genuina comunidad de aprendizaje empresarial que es el tema tratado en este estudio.

Por lo que se va a conocer el significado de una comunidad de aprendizaje empresarial y la educación holista, así como los doce principios que componen las comunidades de aprendizaje, la necesidad de implementar un nuevo paradigma empresarial, manejar el termino consciencia, la espiritualidad y la meditación como el corazón de las comunidades de aprendizaje empresarial.

De lo anterior la propuesta de este trabajo es entender un modelo en donde se despliegue un nuevo paradigma empresarial con una autentica capacidad de aprendizaje denominado, modelo como comunidades de aprendizaje empresarial, que brinde una alternativa integral de organización, en el cual se visualicen los esquemas de trabajo así como las características que debe de poseer las personas que están atrás de estos esquemas.

***"Hoy ante el alba, subí a la colina, miré los cielos apretados de luminarias y le dije a mi espíritu: cuando conozcamos todos esos mundos y el placer y la sabiduría de todas las cosas que contienen, ¿estaremos tranquilos y satisfechos? Y mi espíritu dijo: no, ganaremos esas alturas sólo para seguir adelante".***

Walt Whitman

## *Comunidades de Aprendizaje Empresariales y la Educación Holista*

*“Cuando trabajas, eres como una flauta a través de cuyo corazón el susurro de las horas se convierte en música... ¿Y qué es trabajar con amor? Es tejer una tela con hilos sacados de tu corazón, como si tu amado fuese a vestirse con esa tela”*

Khalil Gibran, El profeta

Para iniciar este ensayo es importante conocer el significado de los elementos que componen el tema de *Comunidades de Aprendizaje Empresarial y la Educación Holista*, por lo que primeramente empezaremos con el término *Educación*:

“que se define como la piedra angular que sostiene el desarrollo de los pueblos; es la bujía del motor que impulsa el progreso de la raza humana. Educarnos es apropiarnos de los conocimientos, conductas, costumbres, etc., que ha ido acumulando la cultura de nuestros ancestros, para convertirnos en transformadores de nuestra realidad y aportar al futuro. La educación es algo así como la herramienta que permite a la sociedad la permanencia en el tiempo” (Monografía.com).

Y como segundo se dice que la palabra *Holista* proviene del griego *holos* que significa *totalidad* la cual se refiere a una forma de comprensión de la realidad en función de totalidades en procesos integrados. La cual es un movimiento humano que se basa en la filosofía perenne donde su corazón es la espiritualidad, entendiendo la espiritualidad no como una religión o la fe en dios, si no como una experiencia de vida, que trasciende estableciendo un orden interno en nuestra consciencia, es todo aquello que nos une como seres humanos; el dialogo, el respeto, la tolerancia, la paciencia, la concordia, la solidaridad, la fraternidad, la ecuanimidad, la felicidad, la compasión, la paz, etc. es un proceso que es nuestro por el simple hecho de ser seres espirituales en un cuerpo humano, lo cual pertenecemos a la totalidad y nuestra vida tiene un sentido de amor universal.

Por lo anterior podemos concluir que la *Educación Holista*, es un campo emergente basado en muchos campos del conocimiento, la cual tiene profundas implicaciones par la evolución humana y planetaria (Gallegos, 2001).

Ahora bien al hablar de *aprendizaje* en educación holista, nos estamos refiriendo que aprender es vivir y vivir es aprender, pero con alegría y pasión donde en las empresas tienen la obligación como una estrategia, en que todos los colaboradores aprendan, se aprende en cada acción de la vida, es algo tan íntimo del ser como el comer y el respirar, siendo un proceso educativo tanto interior como exterior.

La educación holista marca cuatro aprendizajes estrategias, que son los cuatro pilares del aprendizaje, aprender a aprender (inteligencia), aprender a vivir juntos (Cooperación), aprender a hacer (responsabilidad) y aprender a ser (Orden interno), los que generan habilidades, actitudes, valores y conocimiento los cuales están enlazados entre si. Porque aprender es el punto centrar en todo proceso productivo, que traspasa a la empresa involucrando administrativos, sindicato, colaboradores, familia, vinculando al sector educativo, empresarial y de gobierno, donde el aprender es el alimento de la inteligencia (Gallegos, 2001b, p.27).

Por ahora hemos vinculado el aprendizaje con educación holista, por consiguiente definiremos la palabra empresa que es el elemento donde se desarrollará este conocimiento;

*“La empresa es una unidad económica social, integrada por elementos humano, materiales y técnicos, que tienen el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de factores productivos (trabajo, tierra, capital).” (Definición.de)*

Bien, falta la palabra comunidades pero esta la conjugaremos tomando en cuenta los doce principios que componen una comunidad de aprendizaje, que es la base que orientan el aprendizaje integral que toda empresa debe de contener:

1. *Son incluyentes a la diversidad:* Una de las partes fundamentales del trabajo en equipo en las empresas es que la diversidad no necesariamente es contradictoria, sino que puede ser complementaria, en otras palabras ser diferente no significa ser opuestos, por lo que se busca evitar los conflictos mediante la colaboración, porque la diversidad nutre a la comunidad, en otras palabras trabajar en equipo.
2. *Se orientan el aprendizaje de toda la organización:* En las comunidades de aprendizaje todos los colaboradores se convierten en aprendices, toda la organización aprende: directivos, empleados, sindicato, familiares de los colaboradores, etc., siendo un aprendizaje permanente que no tiene fin, porque aprender es vivir y vivir es aprender.
3. *Educación para la vida y a lo largo de la vida:* Es ir más allá del entrenamiento puramente sistémico de los procesos económicos administrativos. Es expandir la conciencia hacia seres humanos con la capacidad de ser libres, responsables, felices, generosos, compasivos, buenos ciudadanos, buenos cónyuges, buenos amigos, buenos padres de familia, ciudadanos globales, generadores de concordia en su comunidad, con orden interno, con paz interior y abierta a la diversidad. Donde todo esto es esencial para cumplir con una buena planeación estratégica de la empresa.
4. *Integran a llegar a la transdisciplinariedad:* Que significa la diferenciación, integración y trascendencia del conocimiento. Donde integra los diferentes campos de conocimiento: arte, espiritualidad, ciencia, humanidades, tradiciones, etc., rebasando la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad de las empresas modernistas y posmodernistas.
5. *Se orientan al desarrollo sustentable:* Forma empresas en equilibrio, donde sus directivos como colaboradores desarrollan una conciencia ecológica y actitud compasiva que puedan construir, mantener y vivir en una sociedad sustentable que garantice y mejore las condiciones de vida del planeta para los futuros miembros de la comunidad humana.
6. *Se orientan al desarrollo social:* Tomando en cuenta que vivimos en una economía globalizada, las empresas desarrollan la solidaridad social, con un sentido de pertenencia al planeta tierra creando una conciencia de cuidado de nuestro hogar planetario, respetando además las divisiones ideológicas, religiosas, raciales, económicas, etc., cumpliendo con uno de sus propósitos el enfrentar mediante una empresa productiva robusta el problema de la pobreza, en busca de un desarrollo incluyente dando como resultado la posteridad de la comunidad.
7. *Definen sus propias metas y se auto evalúan:* La empresa se autoorganiza, donde parece más a una familia que a una fábrica mecanicista, las metas son definidas por la misma empresa donde participan todos sus integrantes, en base a sus propias necesidades e intereses, tomando en cuenta la autoevaluación para conocerse a sí mismo todos los colaboradores, aprendiendo de sus errores y aciertos, reconociendo su importancia en la empresa generando un significado en su quehacer, tomando las responsabilidades de su propio aprendizaje.

8. *Se construyen a través del diálogo:* Toda empresa como comunidad de aprendizaje, lo primero que tiene que hacer es aprender a dialogar, comunicarnos sin pretender de convencer a otros de nuestras creencias, flexibilizar la mente, escuchar profundamente a los demás, cooperar para indagar juntos en los propios intereses, ir más allá de la actitud crítica, estar dispuestos al cambio, encontrar juntos el significado de nuestro labor y permitir que emerja la conciencia de unidad.
9. *Reflejan una cultura del conocimiento:* Se caracteriza en aquellas empresas donde existe una cultura de aprendizaje, donde postulan que el aprendizaje es la palanca para el desarrollo empresarial, donde los individuos creativos nunca dejan de aprender, porque vivir es aprender y aprender es vivir.
10. *Se orientan el desarrollo humano:* La empresa como comunidad de aprendizaje holista, alcanzas sus metas tomando en cuenta al ser humano y su espiritualidad, porque una empresa que se enfoca a lo trascendente, es una empresa con una visión profunda cumpliendo así con sus propósitos.
11. *Son holistas:* La empresa como comunidad de aprendizaje, tiene una visión compartida y una gran disposición de aprender, no dejándose seducir por las metodologías y modelos de mejora continua de moda, manteniendo una visión del mundo incluyente y dinámica, que trasciende la visión unilateral de la empresa modernista de la ciencia y posmodernista de la información. La empresa como comunidades de aprendizaje holista, diferencia, integran y trasciende.
12. *Integran la escuela, hogar y comunidad:* Sin la participación de la empresa, instituciones educativas, familias, es muy difícil de implementar una empresa como comunidad de aprendizaje, porque todos estos actores son parte importante de la sinergia para el aprendizaje significativo, que genera un sentido al quehacer empresarial. (Gallegos, 2003).

Por lo anterior imaginar una empresa donde se implemente un modelo de comunidad de aprendizaje empresarial, que es sustentado por la educación holista, es contemplar al mundo de los negocios de una manera diferente a la que por décadas nos han hecho creer en la formación profesional, por todo lo que ha influido en lo que se piensa y en lo que se hace en los negocios.

Una de estas creencias es la *mecanicista* en la cual el universo es una máquina, frecuentemente comparado con un reloj sellado herméticamente, donde dio como resultado la revolución industrial utilizando el método analítico para la experimentación, llamada ciencia moderna llevándonos al; *reduccionismo*, donde toda la realidad y nuestra experiencia puede ser reducida a elementos últimos e indivisibles; *determinismo* todo lo que existe en el universo es efecto de una causa, en otras palabras nada puede ocurrir por casualidad. Toda esta doctrina nos ha llevado como consecuencia que el mismo hombre fue obligado a comportarse como máquina, realizando tareas simples y repetitivas, donde el trabajo se deshumanizó produciéndonos una enajenación en el trabajo siendo uno de los problemas más críticos de la actualidad (Ackoff, 1994).

Esta doctrina empresarial ha llevado a los ejecutivos, a los mandos medios como al personal en general, a una pérdida del equilibrio entre el trabajo y la vida debido al estrés por presiones de trabajo y problemas sociales, por lo que están sufriendo trastornos físicos como emocionales, reflejándose estos en su salud, dando como resultado problemas gástricos, cardiacos, colesterol alto, molestias musculares, etc.

Pero en contraparte de estas empresas enfermas, en la actualidad también se ha demostrado que aquellas empresas que tienen una visión integral en donde los

ejecutivos han podido adoptado el budismo no como una religión, sino como un estado deseado que se quiere alcanzar, en las cuales se practica la meditación trascendental para el encuentro de la espiritualidad logrando así la relajación y por consecuencia rompiendo y evadiendo el estrés diario, por lo que una de las estrategias es llevar la práctica espiritual en el quehacer diario de las empresas, e interactuar con cada uno de los elementos tanto objetivos como subjetivos que componen el desempeño hacia la excelencia que toda empresa desea. Es aquí donde se ve necesario incorporar un modelo de comunidades de aprendizajes empresariales sustentado mediante la educación holista (Zittlau, 2007).

Donde hablar de un modelo de comunidades de aprendizaje empresarial, es hablar de un conjunto de hipótesis o supuestos sustentado por la educación holista, que explique cómo debe de funcionar el mundo, en la búsqueda de tener la capacidad de dar nuevas formas de conductas empresariales y, así propiciar el desarrollo de un nuevo modelo de negocios, en otras palabras si una empresa quiere tener o seguir teniendo éxito en el futuro, debe reinventarse tomando en cuenta tres ingredientes básicos que den la oportunidad de poder visualizar lo que muchas empresas no han podido ver:

- Primero la *intuición*, que da la capacidad de tomar decisiones correctas tomando en cuenta que actualmente no hay la información suficiente para saber si una comunidad de aprendizaje empresarial funcionará, sabiendo que nadie la a creado.
- Segundo el *valor*, que es la manera de sobreponerse a la adversidad, por existir la posibilidad de que el fracaso está siempre presente.
- Tercero el *tiempo*, por la simple razón de esperar que las ideas y los proyectos fructifiquen y alcancen el resultado deseado (Valdés, 2009).

Aparte de estos ingredientes es importante subrayar, que la implementación de una comunidad de aprendizaje empresarial, busca innovar la organización de las empresas, entendiendo por innovación, como la implementación de una solución nueva, para la empresa, dirigida a mejorar su competitividad, su rendimiento, o su conocimiento y habilidades, por tal motivo para que exista una innovación en valor la compañía debe tener como objetivo el logro de un salto cualitativo en el valor tanto para los clientes como par la misma empresa, esta innovación de valor esta apoyada en la idea de que las fronteras del mercado y la estructura de la industria no están dadas, donde los actores de la empresa la pueden reconstruir a través de actuaciones y principios llamado también concepto reconstruccionista , donde esta visión esta basada en la teoría del crecimiento endógeno, en otras palabras, la fuerza que va a modificar la estructura empresarial puede provenir del interior del sistema mismo, pero fijando la atención en la demanda y no en la oferta, en la innovación en valor y no en la competencia, es decir, en crear el valor innovador para desencadenar nuevas demandas, creando así una empresa de océano azul, que es un estilo de innovación que se integra en los modelos de comunidades de aprendizaje empresarial. La empresa de océano azul es definida, como espacio de mercado no aprovechado y por la creación de demanda y oportunidades para un crecimiento altamente rentable, la cual se diferencia con las empresas de océano rojo donde el espacio del mercado es conocido, donde las fronteras de la industria están definidas y aceptadas y se conocen las reglas del juego (Chan y Mauborgne, 2005).

Por lo que hemos vistos, el modelo de comunidades de aprendizaje empresarial, es una manera de desarrollar empresas visionarias donde se ha investigado que no se requiere de una gran idea de un producto o servicio, ni de un gran líder carismático,

porque si se establece que el éxito de una empresa es dada por el éxito de una idea específica, lo más probable es que si la idea fracasa daría como resultado el abandonar la empresa, y si la idea tiene éxito lo más probable es que nos apeguemos tanto a la idea por mucho tiempo, perdiendo de vista que todo producto, servicio y gran idea, por visionarios que sean, con el tiempo se vuelven obsoletas. Por lo que es importante establecer la implementación de un modelo de comunidades de aprendizaje empresarial, independiente si la idea es buena o mala, tratando así de desarrollar empresas grandes y permanentes, porque la manera de pensar de esta manera es ver a la empresa como la creación definitiva de administrar una empresa con elementos de una comunidad de aprendizaje, buscando generar resultados interesantes y significativos, así como la asignación de los tiempos en la administración, en la línea de producción y en el estudio del mercado, dándonos la pauta en dedicarle mayor tiempo en el diseño de una empresa con una visión organizacional integral (Collins y Porras, 2006).

Por lo tanto para ser visionarios debemos de considerar el significado de la palabra consciencia, porque toda acción que realicemos en esta vida, aunque sea la misma y la repitiéramos muchas veces, debería ser una experiencia diferente, al aprender a vivir en el presente, olvidándose del pasado y sin darle importancia al futuro, donde el secreto se encuentra en la concentración mental, porque mientras más nos concentremos en la mente más vivimos en el presente, más consciente estamos en lo que realizamos, la concentración es la base de éxito de todas nuestros facetas de la vida. El trabajo es siempre más eficaz y eficiente cuando tenemos la capacidad de concentración, descubriendo detalles que los demás compañeros no visualizan, realizando observaciones sabias y de esta manera la nube de pensamientos y fantasías ya no perturbaran en su quehacer, si no nos concentramos, estas distracciones afectan a las mayorías de las personas yendo como dormidos por la vida no estando en el presente, donde sus errores como sus fracasos son repetitivos, porque su mete esta dormida por miedo al futuro y las frustraciones del pasado (Fisher, 1989, p.123).

Por tal motivo es importante señalar que la educación holista se relaciona con la evolución de la consciencia, en busca de un desarrollo de una sociedad sustentable, donde la mejora lo podemos visualizar con elementos holistas y lo que actualmente denominan Responsabilidad Social Empresarial, que es planteada como:

*“una cultura de gestión que vincula a la empresa con el bienestar de la sociedad con fundamentos en cuatro pilares básicos: promoción y desarrollo de los integrantes de la organización, ayuda a la mejora constante de la comunidad, ética en la toma de decisiones y sustentabilidad ambiental”.*

En el cual se puede ver que estos cuatro pilares básicos concuerdan con algunos principios de las comunidades de aprendizaje empresarial, que magnifican el potencial de las empresas contribuyendo al bienestar común, ayudando así a las empresas a posicionarse de una manera más valiosa en la sociedad (González, 2008).

El señalar que la educación holista expande la consciencia, es navegar con los indicadores subjetivos como objetivos de una comunidad de aprendizaje empresarial en búsqueda de un aprendizaje significativo, señalando previamente que en los indicadores objetivos la ciencia ha expuesto con gran éxito el orden y funcionamiento del mundo material, pero si nos trasladamos a cuestionar el mundo de la mente, la ciencia tiene muy poco que decir en cuestión de nuestros indicadores subjetivos como los pensamientos, sentimientos, sueños, intuiciones, etc., ahora bien si nos referimos a la

consciencia en si misma, la ciencia se vuelve muda porque no puede dar una explicación razonable de la existencia de nuestro mundo interior. Donde nos referimos como consciencia a la capacidad de tener experiencias interiores, sea cuales sea la naturaleza o la intensidad de esa experiencia (Russell, 2001).

Es decir, la consciencia es infinita y no sola en un sentido, sino en todas las dimensiones y direcciones, entendiendo que infinito es ausencia de límites. En nuestra vida mundana existe el problema de que lo identificamos con lo fenoménico, por lo que cada fenómeno tiene un principio y un final y la consciencia aparece en lo noúmeno donde es atemporal, fuera de tiempo es una dimensión diferente. Donde la dimensión espacio tiempo es a nivel de nuestra mente y utilizando la mente expandimos nuestras limitadísima experiencias mentales, por lo que hay que eliminar los conceptos inútiles y no demostrados, para no seguir en nuestra experiencia de que la realidad es el peso del pasado, con todo ese lastre de conceptos ya cristalizados en nuestra mente. El mundo se experimenta en la consciencia, entendiendo que no hay que experimentarlo afuera de la consciencia, porque ella no aparece en el exterior (Lucille, 2006).

De esta manera en las comunidades de aprendizaje empresarial es importante entender que estar conscientes en el trabajo diario, nos es útil para perfeccionar el alma, donde este trabajo puede realizarse en el hogar en la escuela y mediante sus tareas nos perfeccionamos el carácter, pero para todo esto es importante como antes se dijo de estar conscientes que nos gusta lo que hacemos, demostrar desde adentro una profunda devoción logrando encontrar las verdades de la vida. El trabajo honesto nos alimenta el orgullo y nos da un significado a nuestra vocación, porque el trabajo no es solamente un medio para vivir, sino que también es la perfección del alma y la formación de la integridad, es un sitio para la devoción y para la formación del carácter, con lo que se puede ver la riqueza espiritual donde se encuentra el sentido de vida, porque el trabajo es una manera de crecer, es una forma de enriquecer la mente y de construir un alma con gran riqueza, encontrando una vida maravillosa (Kazuo, 2009).

Al darle sentido a la vida por medio de la espiritualidad que es el corazón de las comunidades de aprendizaje por estar amparada de la visión holista, podemos aseverar que los empresarios que ocupen cargos dirigentes en comunidades de aprendizaje empresariales, serán guías espirituales. Se sentirán a gusto con su propia espiritualidad y serán capaces de propiciar el desarrollo espiritual de los demás. Estos empresarios viven la vida a partir de una base espiritual. Si hacen negocios lo hacen para enriquecer su corazón y su alma, además de su bolsillo. Hacen negocios para dar apoyo a los corazones y las almas de la gente con la que trabajan. Cuando nos referimos a la espiritualidad en los negocios, estamos hablando de experiencias, no de creencias religiosas como ya se menciono. El gerente espiritual se mueve con facilidad entre el mundo espiritual y el comercial. Son visionarios con los pies en la tierra. Celebran la unidad de todas las cosas, y aun así son capaces de concentrarse en los detalles. Tratan al intendente y al mejor de sus clientes con la misma actitud (Hendricks y Ludeman, 1999, p.18).

Por lo tanto la espiritualidad en las comunidades de aprendizaje empresarial, lleva a comprender, apreciar, reconocer y valorar a los empleados y a todos aquellos con quienes se hacen negocios, dando como resultado la lealtad y la eficiencia, porque las personas responden más rápidamente cuando se sienten que existe un interés sincero en

ellas como seres humanos, actuando como embajadores de la empresa orgullosos de brindar un servicio sobresaliente al cliente interno como al externo (Stephen, 2005)

Por este motivo, la creatividad corporativa que se nutre de soluciones espirituales puede reflejarse en un aumento de la productividad, pero tiene origen en el dominio de la consciencia, donde la consciencia humana es la nueva materia prima. Se puede sostener que este valioso recurso es tan precioso como el capital financiero, el petróleo o la tecnología.

Donde la espiritualidad en los negocios es ya una tendencia establecida y a punto de transformarse en una megatendencia, porque actualmente el movimiento espiritual es probablemente la tendencia más significativa en administración desde el movimiento del potencial humano de los años 50.

Los gerentes espirituales, practican con buen éxito técnicas como la meditación, y están convencidos de que la paz de la contemplación penetra brillantemente la bruma del estrés para descifrar problemas del trabajo, por lo que uno de los maravillosos dones de la meditación es la salud.

La lógica de esta tendencia es que la meditación excita las ondas cerebrales alfa, theta y delta, aumentando la concentración, mejorando la intuición, aliviando fatiga, enriquece la creatividad y fortalece las destrezas de la compañía.

Podemos dar un ejemplo que después de tres meses de meditación en una de las 100 compañías reseñadas por la revista Fortune en el Medio Oeste de los Estados Unidos, los empleados registraron: Menos ansiedad, tensión, insomnio y fatiga; Uso reducido del tabaco y los licores; Mayor eficiencia y satisfacción en el empleado; Mejor salud y menos quejas por ese concepto (Aburdene, 2006, p.115, p.201).

Como ya fue planteada la necesidad de la practica de la meditación en las comunidades de aprendizaje empresarial para el logro de la productividad, es importante resaltar que la meditación de la atención plena, es una manera de adaptarnos a las circunstancias de nuestra vida, conduciéndonos a la relajación, la paz, la calma, la intuición, la sabiduría y la compasión profunda, permitiendo de esta manera que nuestra mente y nuestro corazón, cobren consciencia de los sucesos tal y cuales son en el momento presente y así aceptar todo lo que se presenta con una actitud interna (Kabat-Zin, 2007).

El decir que nuestro corazón cobre consciencia es explicar que la meditación nos lleva a que el ritmo del corazón pueda alterar la efectividad del pensamiento cerebral, para que así los directivos de las empresas, desempeñen su labor con plena consciencia de sí, y saber escuchar, saberse darse permiso, se permita ser persona conscientemente competente, sentir un respeto profundo hacia sí y hacia los demás. Porque solo con un buen corazón es posible formar buenos equipos de trabajo, buenas organizaciones, por lo tanto comunidades de aprendizaje empresarial donde puedan manifestar la pasión y los talentos de aquellos que trabajan con él. Porque un buen líder sólo puede serlo para los demás cuando lo es para sí mismo, siendo la clave del liderazgo (Roviera, 2003).

Es entendido que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en su labor, donde el éxito, el dinero, los logros y los objetos (ya sean materiales, emocionales, intelectuales o espirituales) son medios y no valores fundamentales. Es decir la única fuente de satisfacción profunda de los colaboradores reside en la capacidad para experimentar con absoluta consciencia los estados esenciales de la plenitud, libertad, amor, paz y felicidad (Kofman, 2003).

Para ello, ese tiempo será mucho mejor empleado si se invierte en un trabajo que realmente te hace feliz, porque todos estamos aquí por algo, por lo que el que es feliz siempre tiene un propósito que le inspira un significado por la vida y este propósito lo encuentra en su interior que es el guía que otorga una razón por el que vivir y como resultado gozando de mayor salud por la simple razón que las actividades que desempeñamos no es como las hacemos sino como las tomamos, el tener un propósito expande, obteniendo mayores logros porque “el éxito no es la clave de la felicidad, la felicidad es la clave del éxito” que es la misión de toda comunidad de aprendizaje empresarial, ser empresas felices (Shimoff, 2008).

Por lo anterior podemos concluir que la física cuántica plantea conceptos como el tiempo y el espacio y además la forma que la consciencia humana opera, por lo tanto las implicaciones que tiene en el potencial y el poder de la mente.

Fred Alan Wolf, plantea que un salto cuántico es la explosión que una partícula de materia da al moverse de un lugar a otro, por lo que de una manera figurada significa tomar riesgos. Por lo que dar un salto cuántico es traspasar nuestras restricciones, cambiando nuestros paradigmas que nos marginan y así multiplicando nuestras potencialidades, determinado nuestros deseos bien fundamentado y no limitándonos por las percepciones de paradigmas caóticos, lo que significa el poder soñar, arriesgar, liberarnos, donde no se refiere a obtener pequeñas mejorías, porque un salto cuántico produce mejorías exponenciales con resultados extraordinarios destrozando los viejos paradigmas, tiene una visión a donde uno quiere llegar, dando soluciones a los cuestionamientos de la vida. Dando un salto cuántico es una experiencia fascinante de autodescubrimiento, encontrando todo dentro de uno y no en las circunstancias. Para ello es muy importante tomar en cuenta que en las empresas en las toma de decisiones es considerar los aspectos objetivos como subjetivos, diciéndolo de otra manera hay que integrar el conocimiento en busca de la evolución de la consciencia para generar la comunidades de aprendizaje empresarial (María, 2009).

“Los vertiginosos cambios que desde hace tiempo están teniendo lugar en la economía y la sociedad están haciendo emerger un nuevo paradigma para la comprensión del lugar que en ellas deben ocupar las organizaciones.

Lo que estos cambios están mudando es la metáfora de la empresa: desde la visión maquinal hacia una concepción de la empresa como un organismo vivo, en el cual el elemento central y determinante es precisamente: la persona. Se ha invertido mucho en las cosas y en la tecnificación, pero hoy más que nunca estamos tomando conciencia que el simple conocimiento técnico de los procesos no asegura el éxito en una organización. Son las personas que están detrás de todos estos mecanismos las que en definitiva determinan la eficacia y el logro de los objetivos. Y es el conocimiento que ellas tienen la que garantiza creación de la inteligencia colectiva para las organizaciones.

Las que deben tomar los siguientes aspectos: La eficiencia en la organización; El aprendizaje; Flexibilidad y disposición al cambio; Los errores son bienvenidos; Creatividad y confianza en el personal; Sentido de identidad y comunidad colectiva de valores; comprender tanto las estructuras formales como informales; Tecnología al servicio de las personas; Conocimiento tácito de la organización” (Lasagna, 2008).

## Conclusiones.

**“El reconocimiento de que tú eres la causa y no el efecto hará que no tengas más miedo: sentirás una nueva sensación de poder”**

Robert Fisher, *El caballero de la armadura oxidada*

Podemos concluir que el modelo de comunidades de aprendizaje empresarial, es la búsqueda del ganar-ganar, en donde se fomente un ambiente de empresarial justo, que tenga como resultado el bienestar para quienes integra dichas comunidades, logrando cambios significativos, en otras palabra generar un salto del paradigma mecanicista industrial tradicional moderno a un paradigma integral empresarial transmoderno.

Donde la espiritualidad que es el corazón de la educación holista y mediante sus doce principios de las comunidades de aprendizaje es el sustento de toda cimentación del aprendizaje integral, por lo que el aprendizaje es más efectivo cuando se tiene sentido de su aplicabilidad y en conjunto nos lleva a la expansión de la consciencia de todos aquellos que elaboran en dichas comunidades de aprendizaje empresarial.

## Bibliografía.

- Aburdene, P. (2006). *Megatendencias 2010*. Bogotá. Grupo Editorial Norma.
- Ackoff, R. (1994). *Planificación de la empresa del futuro*. México, D. F. Editorial Limusa
- Chan, W. y Mauborgne, R. (2005). *La estrategia del Océano Azul*. Bogotá. Grupo Editorial Norma.
- Collins, J. y Porras, J. (2006). *Empresas que perduran*. Bogotá. Grupo Editorial Norma.
- Gallegos, N. R. (2001). *Educación holista: Pedagogía del amor universal*. Fundación Internacional para la Educación Holista.
- Gallegos, N. R. (2001b). *La educación del corazón: Doce principios para las escuelas holistas*. Fundación Internacional para la Educación Holista.
- Gallegos, N. R. (2003). *Comunidades de aprendizaje: Transformando las escuelas en comunidades que aprenden*. Fundación Internacional para la Educación Holista.
- González, L. M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial*. México. Editorial Norma.
- Fisher, M. (1989). *El millonario instantáneo* (14ª ed.). Barcelona. Ediciones Uranio.
- Hendricks, G. y Ludeman, K. (1999). *La nueva mística empresarial* (6to ed.). Barcelona, España. Ediciones Uranio.

Kabat-Zin, J. (2007). *La práctica de la atención plena*. Barcelona, España. Editorial Kairós.

Kazuo, I. (2009). *Negocios y Espiritualidad*. Santillana ediciones

Kofman, F. (2003). *Metamanagemen*. Tomo 3 Filosofía. Buenos Aires. Ediciones Granica.

Lucille, F. (2006). *Flores del silencio*. Ediciones Vía Directa, S.L

Ruviera, C. (2003). *La brújula interior*. Barcelona, España. Ediciones Urano

Russell, P. (2001). *Ciencia, conciencia y luz*. Barcelona, España.: Editorial Kairós

Shimoff, M. (2008). *Feliz porque sí*. Barcelona, España. Ediciones Urano

Stephen, M. (2005). *Espiritualidad en los Negocios*. México, D. F. Panorama Editorial

Valdés, L. (2009). *El dado de 7 caras*. México, D.F. Grupo Editorial Norma

Zittlau, J. (2007). *Buda para Managers*. Ediciones Gestión 2000

## **Fuentes electrónicas.**

Definición.de.<http://definicion.de/empresa/>

Lasagna,M.(2008).Delaempresacartecianaalacuántica<http://marcelolasagna.bligoo.com/content/view/315676/De-la-Empresa-Cartesiana-a-la-Cuantica.html>

María,A.(2009).Saltocuántico.<http://www.vidaextraordinaria.com/2009/03/salto-cuántico/>

Monografia.com.<http://www.monografias.com/trabajos16/educacion/educacion.shtml>