

DIPLOMADO | SEMIPRESENCIAL

GESTIÓN Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL CON ENFOQUE HOLISTA

CONTENIDO TEMÁTICO

Módulo 1.

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES - VISIÓN HOLISTA EN LAS ORGANIZACIONES

- Comprender a la organización como un sistema vivo e interdependiente supone un cambio radical frente a los modelos clásicos que la reducían a un mecanismo jerárquico y fragmentado. Este bloque ofrece un acercamiento a los principios de la visión holista, entendida como una forma de concebir la empresa en la que las personas son reconocidas como seres integrales con cuerpo, mente, emociones y propósito, y en la que cada acción individual resuena en el bienestar y la productividad del conjunto.

Se reflexiona sobre la transición paradigmática que ha marcado la gestión empresarial: de la mirada mecanicista, inspirada en la eficiencia de la máquina, a la visión emergente que concibe a las organizaciones como sistemas complejos, dinámicos y profundamente humanos. Esta nueva perspectiva no solo modifica la manera en que se diseñan los procesos, sino que transforma la forma en que se valoran las relaciones, el liderazgo y el sentido de pertenencia.

El estudio de estos fundamentos permite entender que la productividad sostenible no nace únicamente de la disciplina o del control, sino del cultivo de culturas conscientes que integran lo físico, lo emocional, lo mental y lo espiritual como dimensiones inseparables del ser humano.

La visión holista revela que la empresa no es solo un lugar de trabajo, sino también un espacio de vida compartida donde se gesta la innovación, la creatividad y el florecimiento humano.

Más que una metodología, la perspectiva holista constituye una invitación a replantear la razón de ser de las organizaciones: dejar de concebirlas como engranajes impersonales y reconocerlas como comunidades vivas capaces de transformar la realidad cuando colocan en el centro la dignidad, el bienestar y la plenitud de quienes las integran.

Módulo 2.

ECOSISTEMAS EMPRESARIALES Y RELACIONES SISTÉMICAS

- Las organizaciones pueden entenderse como auténticos ecosistemas, en los que cada persona, proceso y relación se entrelazan dentro de una trama interconectada. Desde esta perspectiva, la empresa deja de percibirse como un conjunto de áreas fragmentadas para revelarse como un organismo vivo, con identidad y propósito propios, en el que las acciones individuales impactan en el todo y los logros colectivos se sostienen en la cooperación de cada parte. Comprender esta dinámica sistémica resulta esencial para construir culturas laborales que equilibren productividad, sostenibilidad y bienestar. Este enfoque invita a reflexionar sobre el valor del autoconocimiento y el equilibrio emocional como bases de un liderazgo auténtico y de una colaboración genuina. Se resalta la importancia de que cada integrante de la organización reconozca sus patrones de conducta, emociones y motivaciones, así como el rol que desempeña dentro del ecosistema. De este modo, no solo mejora su desempeño individual, sino que también aporta a la armonía y resiliencia del colectivo.

Más allá de las técnicas y metodologías, se subraya la necesidad de comprender que las empresas prosperan cuando logran integrar los talentos individuales con los propósitos compartidos. En este sentido, la regulación emocional, la escucha activa y la conexión auténtica se convierten en recursos estratégicos para generar climas laborales sólidos, donde las tensiones se transforman en oportunidades de aprendizaje y las diferencias se convierten en fuentes de innovación y creatividad. Desde esta mirada, la organización se concibe como un ecosistema humano en permanente evolución, donde la consciencia de la interdependencia abre el camino hacia culturas más éticas, cohesionadas y conscientes. En este horizonte, el éxito empresarial trasciende los indicadores financieros para medirse también en la capacidad de generar vínculos sólidos, motivación compartida y un sentido profundo de pertenencia.

Módulo 3.

MODELO DE CONSCIENCIA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD

- Los modelos de consciencia organizacional permiten comprender a las empresas como sistemas vivos en constante interacción. Desde esta mirada, no solo importan los procesos y resultados, sino también la cultura, las dinámicas invisibles, las relaciones interpersonales y la consciencia colectiva que sostienen a la organización. Las relaciones sistémicas se refieren a la red de vínculos que se teje entre personas, equipos, líderes, entorno y con la misma empresa como organismo vivo activo. Cuando estas relaciones están alineadas, fluyen la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia; cuando se distorsionan, emergen bloqueos, resistencias y pérdidas de productividad. El impacto en la productividad surge de reconocer que la eficiencia no depende únicamente de indicadores técnicos, sino de la salud del sistema relacional. Al integrar consciencia organizacional y visión sistémica se generan entornos más equilibrados, donde las personas pueden desplegar sus talentos, innovar y alcanzar resultados sostenibles. Herramientas como el DISC, el human centered design y los arquetipos de personalidad contribuyen a identificar los patrones de comportamiento, fortalecer la comunicación y cultivar la empatía como motor de relaciones más saludables y productivas, despertando consciencia sobre cómo estos influyen en la cultura y, por ende, en el desempeño a largo plazo. En este sentido, Otto Scharmer (2009), con su propuesta de la Teoría U y el concepto de Presencing, aporta una mirada profunda al desarrollo de la consciencia organizacional. Su enfoque plantea que, "los líderes y equipos pueden transformar sus prácticas cuando aprenden a detenerse, escuchar con apertura y conectar no solo con la experiencia pasada, sino también con las posibilidades del futuro emergente. Desde esta perspectiva, la innovación y la productividad sostenibles surgen al cultivar la atención plena, la colaboración y la capacidad de co-crear desde un nivel más profundo de consciencia colectiva, donde las soluciones no responden únicamente a problemas inmediatos, sino que se alinean con el propósito y la evolución de la organización como un todo vivo."

Módulo 4.

COACHING, LIDERAZGO CONSCIENTE Y TRANSFORMADOR

- El coaching consciente y transformador amplía el horizonte de la gestión organizacional al concebir el liderazgo como un acto de acompañamiento profundo, donde la transformación personal de líderes y colaboradores se traduce en la transformación cultural de la empresa. Desde esta perspectiva, el coaching ofrece herramientas para examinar los juicios, entendidos como interpretaciones que influyen en la forma de actuar, comunicarse y relacionarse en el entorno laboral. Aprender a distinguir entre juicios fundamentados y juicios infundados permite a los equipos abrir espacios de diálogo más constructivos, superar prejuicios y generar confianza mutua. Al trabajar sobre la calidad de los juicios, se favorece la toma de decisiones más justas, responsables y alineadas con los objetivos comunes.

Otro eje fundamental son los actos lingüísticos, entre los que se destacan las declaraciones, afirmaciones, promesas y peticiones, que constituyen la base de toda coordinación efectiva en una organización. Reconocer la fuerza transformadora del lenguaje implica comprender que cada palabra es capaz de generar realidades nuevas, y que un liderazgo consciente debe aprender a gestionar estos actos con claridad, coherencia y ética. En la práctica, esto se traduce en líderes que inspiran con declaraciones de visión, que fortalecen la confianza a través de promesas cumplidas y que promueven una cultura de colaboración mediante peticiones y ofertas responsables.

El coaching, desde esta mirada, no se limita a alcanzar objetivos inmediatos, sino que impulsa la creación de culturas organizacionales basadas en la confianza, la empatía y la comunicación consciente. Al integrar la gestión de los juicios y los actos lingüísticos, se facilita la construcción de equipos más resilientes, motivados y cohesionados, capaces de sostener procesos de innovación y cambio profundo. En consecuencia, el coaching consciente y transformador se convierte en un pilar de la humanización empresarial, fomentando un liderazgo que moviliza la energía colectiva y potencia la creatividad hacia un futuro organizacional más sostenible y significativo.

Módulo 5.

CONVERSACIONES SANADORAS

- Las conversaciones sanadoras se basan en el análisis emocional son una herramienta que le permite al paciente, expresar sus emociones, disminuir sus niveles de estrés, y sentirse vinculado de manera activa con su proceso de sanación, y al tenerla, orientar la conversación sanadora hacia un objetivo claro, de manera ordenada y adecuada para facilitar los cambios fisiológicos, disminuir el impacto emocional de la situación de enfermedad y la aceptación del manejo terapéutico. Ahora bien, lo que diferencia a una conversación crucial de una normal y corriente es que las opiniones divergen, hay importantes factores en juego, y las emociones son intensas. Lo que hace que ciertos diálogos cruciales, que se convertirán en conversaciones sanadoras, es el impacto en la calidad de vida, la salud y el bienestar de las situaciones vividas en la cotidianidad, pero ciertos hechos son tan cruciales que afectan la vida en la permanencia habitual. (Joseph Grenny. 2001)

Módulo 6.

CONSTELACIONES EMPRESARIALES

- Las organizaciones, al igual que las familias y otros sistemas sociales, están atravesadas por dinámicas invisibles que determinan el modo en que fluyen la comunicación, la confianza y los resultados colectivos. Con frecuencia, detrás de un problema recurrente en un equipo o de un estancamiento en los procesos se encuentran fuerzas ocultas que operan del inconsciente organizacional: lealtades invisibles, patrones repetitivos, vínculos no resueltos y tensiones que no se expresan abiertamente, pero que limitan el desarrollo y la creatividad.

En este contexto, las constelaciones empresariales se presentan como una herramienta poderosa para hacer visible lo invisible, al revelar cómo estas dinámicas impactan en la cultura organizacional y en el desempeño. Inspiradas en los Órdenes del Amor formulados por Bert Hellinger, "inclusión, jerarquía y equilibrio entre dar y recibir", estas prácticas muestran cómo dichas leyes sistémicas también se aplican a la vida corporativa, ofreciendo claves para restablecer la armonía en los equipos, mejorar las relaciones y liberar el potencial bloqueado de la organización.

Mediante ejercicios vivenciales y reflexiones profundas, las constelaciones permiten identificar los "nudos de energía" que frenan el crecimiento y, a través de nuevas configuraciones simbólicas, abrir posibilidades de mayor fluidez, confianza y colaboración. Este enfoque no solo resuelve conflictos puntuales, sino que impulsa una transformación cultural más amplia, en la que la empresa se reconoce como un organismo vivo, en constante movimiento y en búsqueda de equilibrio. Tal visión coincide con lo planteado por autores como Peter Senge (1990), "al concebir a las organizaciones como sistemas capaces de aprender, y Otto Scharmer (2009), quien sostiene que la verdadera innovación emerge cuando los equipos logran conectar con niveles más profundos de consciencia colectiva". Las constelaciones empresariales constituyen un espacio de diagnóstico y de sanación colectiva, donde se fortalecen los vínculos, se potencia la innovación y se construyen caminos hacia organizaciones más conscientes, resilientes y cohesionadas.

Módulo 7.

IA CON CONSCIENCIA: CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA ERA DIGITAL

- Comprender la inteligencia artificial no solo como un avance tecnológico, sino como un motor de transformación cultural y organizacional que, visto desde una mirada holista y sistémica, impacta en la manera en que las personas se relacionan, toman decisiones y generan valor. Se explorará cómo la cultura organizacional puede actuar como terreno fértil o como barrera para la integración de la IA: mientras las culturas rígidas tienden a resistir el cambio, aquellas con mentalidad evolutiva aprovechan la tecnología como aliada para potenciar su desarrollo.

La gestión del cambio será abordada más allá de lo técnico, incorporando dimensiones emocionales, relacionales y de propósito, esenciales para acompañar a los equipos frente a la incertidumbre. En este sentido, se analizará cómo los marcos de comprensión de la complejidad, el concepto VUCA de Bob Johansen y el enfoque BANI de Jamais Cascio permiten reinterpretar la incertidumbre no como amenaza, sino como oportunidad para la innovación y la creatividad. Desde esta visión, los miedos frente al reemplazo laboral se transforman en posibilidades de evolución de roles, desarrollo de talentos e iniciativas de intraemprendimiento. Integrar la inteligencia artificial con consciencia implica hacerlo bajo criterios éticos, humanos y sostenibles, asegurando que la tecnología no sustituya, sino que amplifique la inteligencia colectiva. De este modo, se consolida un modelo cultural flexible, adaptativo y productivo, capaz de enfrentar la complejidad del entorno. En síntesis, la verdadera transformación digital ocurre cuando la cultura y la consciencia organizacional evolucionan al mismo ritmo que la tecnología, generando organizaciones capaces de convertir la incertidumbre en motor de innovación, resiliencia y sostenibilidad. Un componente esencial de este módulo será la exploración de Business Intelligence (BI) como herramienta estratégica para acompañar la transformación digital. Las organizaciones requieren no solo cultura y consciencia para integrar la inteligencia artificial, sino también la capacidad de medir y analizar datos en tiempo real que les permitan evaluar su impacto. Desde esta perspectiva, el BI actúa como puente entre la tecnología y la toma de decisiones, ofreciendo indicadores clave para monitorear productividad, bienestar, sostenibilidad y clima organizacional.

Módulo 8.

INGENIERÍA DE LA MENTE

- Toda transformación empresarial requiere de un cambio profundo en la manera en que las personas piensan, sienten y actúan dentro de la organización. La ingeniería de la mente se plantea como un proceso que integra la dimensión racional con la emocional y la espiritual, entendiendo que el verdadero potencial humano se activa cuando existe coherencia entre pensamiento, emoción y acción.

En este bloque se exploran herramientas diseñadas para potenciar la productividad y la eficiencia desde una mirada sistémica y humana. Se retoman prácticas organizacionales como los círculos de calidad y el ciclo de Deming (PDCA), que permiten fortalecer la cultura de la mejora continua y la innovación colectiva. Sin embargo, estos instrumentos no se abordan únicamente desde su dimensión técnica, sino como dinámicas que invitan a replantear las formas de relacionarse, de colaborar y de asumir la responsabilidad compartida por los resultados.

La inteligencia emocional aparece aquí como un eje central, no solo para resolver conflictos o gestionar el estrés, sino para despertar en los equipos la capacidad de actuar desde la empatía, la creatividad y la autorregulación.

En este sentido, la reingeniería de la mente no busca moldear trabajadores más eficientes, sino cultivar seres humanos conscientes de su papel en el sistema organizacional, capaces de alinear sus talentos y motivaciones con los propósitos colectivos.

Este espacio invita a superar la lógica mecanicista que concibe la productividad como mera ejecución de procesos, para avanzar hacia un modelo en el que los resultados sostenibles nacen de la integración entre procesos, personas y propósito. Reconfigurar la mente es abrir la puerta a organizaciones más resilientes y conscientes, donde la innovación y el bienestar se entrelazan para dar forma a una cultura empresarial orientada al florecimiento humano.

Módulo 9.

OUTPLACEMENT CONSCIENTE Y PROCESOS DE TRANSICIÓN LABORAL

- Las organizaciones, al igual que las personas, atraviesan ciclos de inicio y cierre, de expansión y contracción. En el ámbito corporativo, estas transiciones suelen materializarse en procesos como despidos, jubilaciones, reestructuraciones, cambios de rol o el cierre de proyectos. Aunque muchas veces son tratados únicamente como gestiones administrativas, en realidad implican experiencias profundas de pérdida, duelo y transformación que afectan tanto al colaborador como al colectivo.

Este bloque propone una mirada consciente del outplacement y de los procesos de transición laboral, reconociendo que detrás de cada cambio existe un entramado emocional, relacional y energético que merece ser acompañado con respeto y sentido humano. Se abordan los modelos de duelo aplicados al mundo organizacional, y se explora cómo las pérdidas visibles e invisibles dejan huellas que, si no son atendidas, pueden transformarse en bloqueos para la motivación y el rendimiento.

Asimismo, se presentan herramientas prácticas como el Ikigai, que ayuda a resignificar la experiencia de la transición conectándola con el propósito de vida, y rituales simbólicos que permiten honrar lo que se cierra y abrir caminos hacia nuevas posibilidades. Lejos de concebir las salidas laborales como rupturas traumáticas, este enfoque plantea la oportunidad de integrarlas como procesos de aprendizaje, de crecimiento y de fortalecimiento del sentido de pertenencia, incluso en los momentos de separación.

El acompañamiento consciente de estas etapas no solo favorece al colaborador que vive la transición, sino también a la organización en su conjunto, que logra mantener vínculos de respeto, confianza y reputación positiva. De esta manera, las transiciones dejan de ser un riesgo para convertirse en espacios de evolución personal y empresarial, reafirmando que una empresa verdaderamente humana es aquella que sabe cuidar a sus personas en cada etapa de su camino.

Módulo 10.

PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA (PNL)

- La Programación Neurolingüística (PNL) aplicada al ámbito corporativo se constituye como un enfoque práctico y estratégico que permite comprender cómo las percepciones sensoriales, los pensamientos y el lenguaje influyen directamente en las conductas y en los resultados organizacionales. Una de sus principales aportaciones es el modelo BAK (visual, auditivo y kinestésico), que ayuda a reconocer los canales de comunicación predominantes en cada persona, facilitando interacciones más empáticas y efectivas entre colaboradores, líderes y equipos. Al adaptar los mensajes y estilos de comunicación a estos canales, se potencia la comprensión, se reducen malentendidos y se construyen relaciones más sólidas.

Asimismo, la PNL introduce la técnica de anclajes, un recurso para asociar estados emocionales positivos (seguridad, motivación, confianza) con estímulos específicos, que pueden ser recuperados en momentos de presión o incertidumbre dentro del entorno laboral. Esta práctica contribuye a que los equipos gestionen el estrés y afronten desafíos con mayor resiliencia, reforzando la productividad sin sacrificar el bienestar. De igual forma, la resolución de conflictos mediante PNL plantea un marco de intervención en el que se identifican y resignifican los patrones de pensamiento y lenguaje que generan bloqueos o tensiones, abriendo la posibilidad de construir acuerdos desde una comunicación consciente y orientada a soluciones.

En el proceso de transformación empresarial, la PNL se convierte así en una herramienta clave para reprogramar creencias limitantes, desarrollar liderazgo auténtico y fortalecer la cohesión de equipos. Al integrar estas técnicas, las organizaciones logran generar una cultura basada en la autoconciencia, la flexibilidad y la innovación, donde cada colaborador puede alinear sus recursos internos con los propósitos colectivos de la empresa.

Módulo 11.

LEY DE SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- La Ley 2460 de 2025 y el Decreto 0728 de 2025 marcan un antes y un después en la forma en que las organizaciones comprenden la salud mental. Hoy las empresas no solo están llamadas a cumplir con la prevención de riesgos psicosociales, a implementar campañas de promoción del bienestar emocional dentro del SG-SST o a crear protocolos de identificación temprana de casos críticos; también deben reconocer que detrás de cada colaborador hay un ser humano integral, cuya mente, emociones, cuerpo y propósito se entrelazan y determinan el clima organizacional. Este marco normativo no puede entenderse como una carga, sino como la oportunidad de transformar la cultura empresarial hacia una visión holista, donde productividad y bienestar se potencien mutuamente. Una organización que cuida la salud mental de su gente no solo evita sanciones, sino que construye equipos más resilientes, creativos y cohesionados, reduce el ausentismo y la rotación, y fortalece el sentido de pertenencia. En este contexto, incorporar estrategias que acompañen el plan de trabajo anual con prácticas de sanación energética, meditación, respiración consciente, yoga, sonido terapéutico y ejercicios de regulación emocional, se convierte en una innovación empresarial que responde a las necesidades actuales de los trabajadores: ser reconocidos en su totalidad, más allá del rol que desempeñan. Cumplir con la norma, entonces, trasciende lo legal para convertirse en un camino hacia organizaciones verdaderamente humanas y sostenibles, donde la salud mental es entendida como el corazón de la productividad, el motor de la innovación y la base de una nueva manera de trabajar y vivir en comunidad.

Módulo 12.

ESTRATEGIAS DE BIENESTAR TOTAL Y FELICIDAD

- El bienestar organizacional no puede reducirse a la prevención de riesgos laborales ni a programas aislados dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requiere comprender que la vida en la empresa es una experiencia compartida, donde cada persona lleva consigo la totalidad de su ser: cuerpo, emociones, mente y propósito.

Desde la sabiduría ancestral, los cuatro elementos tierra, agua, aire y fuego han sido entendidos como principios que no solo conforman la materia y la naturaleza, sino que también habitan en el ser humano. La tierra enraiza y da soporte al cuerpo; el agua refleja la dimensión emocional y su capacidad de fluir y purificar; el aire encarna la mente, el pensamiento, la comunicación y la creatividad; y el fuego simboliza la energía vital, la pasión y la capacidad transformadora.

Al reconocer cómo estos elementos se entrelazan en nuestra existencia, comprendemos que impactan directamente los espacios laborales: la solidez de los procesos (tierra), la fluidez de las relaciones (agua), la claridad de las ideas (aire) y la fuerza de la motivación (fuego). Este bloque propone un marco simbólico y práctico para integrar dichas dimensiones en la vida organizacional, mostrando cómo el equilibrio elemental se traduce en mayor bienestar, creatividad y rendimiento colectivo.

Para ello se emplearán herramientas como la rueda de la medicina y los cuatro elementos para mapear fortalezas y áreas de mejora; prácticas complementarias como aromaterapia, mandalas y cromoterapia para armonizar los entornos de trabajo; sanación energética para desbloquear tensiones invisibles que afectan la vitalidad y la creatividad; y el sonido terapéutico, la meditación y la vibración como recursos de regulación emocional y de alineación energética.

Más allá de las técnicas, se busca instaurar culturas corporativas conscientes, donde la felicidad no sea un beneficio accesorio, sino el corazón mismo de la productividad y la sostenibilidad. Una empresa que integra el simbolismo y la energía de los elementos no solo cuida a sus colaboradores, sino que despierta en ellos la plenitud de su potencial y la conexión con un propósito más elevado.

Módulo 13.

COMPRESIONES FINALES

- Dentro del proceso de desarrollo de competencias y habilidades, se hace necesario desarrollar un estudio de caso en grupos que de evidencia de como aplican estos conocimientos en sus propias personas y en su ámbito laboral.