

PROGRAMA DE **LIDERAZGO CONSCIENTE CORPORATIVO**

La **Inteligencia Espiritual (IES)** como la máxima ventaja competitiva y motor de transformación organizacional.

FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA

BASES CONCEPTUALES DEL PROGRAMA: LIDERAZGO CONSCIENTE CORPORATIVO

La propuesta de integración de la **Inteligencia Espiritual (IES)** en el entorno empresarial, basada en la visión de Collegia. La tesis central sostiene que el mundo corporativo actual atraviesa una crisis de autenticidad donde predomina el miedo y la supervivencia por encima del propósito. El **Programa de Liderazgo Consciente Corporativo** propone una transformación profunda del "ser" para reconvertir el "hacer", permitiendo que los líderes trasciendan el ego y operen desde valores como la compasión y la integridad. Con una metodología que combina talleres grupales y acompañamiento individual, se garantiza una transformación actitudinal medible en el corto plazo (un mes), orientada a convertir la organización en un sistema vivo, resiliente y altamente efectivo.

1. Fundamentos de la Inteligencia Espiritual (IES)

La Inteligencia Espiritual se define no desde una perspectiva religiosa, sino como un estado de consciencia vinculado a los valores y al propósito profundo.

Definición: Es la capacidad humana para encontrar sentido, propósito y valor en la vida, permitiendo integrar todas las dimensiones personales y trascender el ego.

Diferenciación Conceptual: A diferencia de la inteligencia emocional o racional, la IES permite resolver dilemas existenciales y éticos, promoviendo una coherencia absoluta entre lo que se es, lo que se dice y lo que se hace.

El "Ser" como Base del "Hacer": La premisa fundamental es que para mejorar el desempeño profesional (hacer), primero debe trabajarse en la identidad y profundidad del individuo (ser).

Comparativa de Paradigmas Laborales

Dimensión	Paradigma Tradicional	Paradigma de Inteligencia Espiritual
Motor Principal	Miedo y supervivencia	Propósito y trascendencia
Estado Mental	Políticamente correcto / Postura	Integridad y vulnerabilidad
Relación con el Error	Represión y sombra	Consciencia y aprendizaje
Liderazgo	Exigencia (basada en el ego)	Excelencia (estado de consciencia)

2. Diagnóstico del Entorno Corporativo Actual

El análisis de las fuentes revela una desconexión crítica en el ámbito laboral, el espacio donde las personas pasan la mayor parte de su vida.

La Cultura del Miedo: Existe un miedo generalizado a hablar, a ser juzgado o a perder el empleo. Esto opera a nivel inconsciente y bloquea la capacidad de las personas para mostrar su "mejor versión".

Escisión de la Identidad: Las personas suelen aparentar ser alguien en el trabajo y alguien distinto en su vida personal. Esta falta de integridad genera sufrimiento y agota la energía vital.

Proyección de Sombras: Los líderes que no han realizado un trabajo interno proyectan sus "heridas del niño interior" y sus "sombras" (conceptos de cuño junguiano) sobre sus equipos, lastimándolos sin darse cuenta.

Conversaciones Transaccionales: La comunicación en las empresas suele ser meramente técnica o utilitaria; falta vinculación real, ya que esta requiere "incomodarse" y ser sincero.

3. El Programa de Liderazgo Consciente Corporativo

Este programa está diseñado para intervenir en la profundidad de la organización a través de sus líderes.

Estructura y Metodología

Duración: Un mes de intervención intensiva.

Enfoque Grupal: Grupos reducidos (10 a 12 personas) para facilitar conversaciones profundas y genuinas que cambien la vibración de las negociaciones y el día a día.

Enfoque Individual: Sesiones 1 a 1 para trabajar aspectos específicos del perfil de liderazgo, fortalezas y oportunidades de mejora.

Dinámica de Transformación: El programa expone a los participantes a situaciones que los obligan a transitar conversaciones difíciles con jefes, pares y reportes.

Objetivos Estratégicos

Fortalecer la autoconsciencia: Identificar patrones de liderazgo que afectan negativamente a los equipos.

Alinear propósito y cultura: Lograr coherencia entre los valores declarados por la empresa y las decisiones tomadas por los líderes.

Gestión de la incertidumbre: Capacitar a los líderes para afrontar el estrés y el

pánico en contextos de ansiedad.

Resultados Medibles: Obtener transformaciones actitudinales inmediatas y comprobables en el corto plazo.

4. Beneficios y Resultados Esperados

El desarrollo de la IES genera un impacto en cascada que comienza en el individuo y se extiende a la rentabilidad de la compañía.

Para el Líder y el Colaborador

Resignificación de la Vida Laboral: Encontrar un sentido trascendente al trabajo.

Resiliencia y Seguridad: Mayor capacidad para enfrentar situaciones adversas sin caer en el pánico.

Desarrollo Personal: El impacto se extiende a otros planos, como el familiar y el de pareja, al integrar al "ser" de manera holística.

Para la Organización

Eficiencia Operativa: Reducción de los "palos en la rueda" y costos invisibles generados por la competencia interna y la falta de confianza entre directivos.

Clima Laboral: Transformación del entorno en un "organismo vivo" basado en la colaboración, la compasión y la generosidad.

Sustentabilidad: Decisiones alineadas con el bienestar integral y la visión a largo plazo.

5. Estrategia de Implementación y Visión de Mercado

El éxito de esta transformación cultural depende de factores estratégicos específicos:

El Compromiso del "Número Uno": Para que el programa sea efectivo y no sea boicoteado, debe ser abrazado por el CEO o el presidente de la compañía. Si la cabeza de la organización no compra la visión, la transformación tiene poca durabilidad.

Diagnóstico Dinámico: El programa no es rígido; se adapta a los "emergentes" que detecta la alta dirección (ej. falta de credibilidad, agresividad, autoritarismo).

Continuidad a través de Collegia: Se propone que, tras el mes de intervención corporativa, los individuos puedan continuar su formación personal dentro de la plataforma de Collegia para evitar que el estado de consciencia se diluya en la rutina diaria.

Diferenciación Competitiva: La propuesta se posiciona como pionera en Argentina y América Latina, enfocándose en la autenticidad y la integridad de quienes imparten el programa ("ser el mensaje").

"La transformación cultural se da en tanto en cuanto primero haya una transformación espiritual que tiene que ver con el ser de la persona."



Confiamos tanto en la potencia de ese estado de consciencia que ofrecemos resultados actitudinales visibles en un mes, o el programa no tiene costo

PARA HACER PRIMERO HAY QUE SER.

La transformación cultural real exige el coraje de mirar hacia adentro. Es el momento de elevar el nivel de consciencia de su organización y dejar una huella trascendente.

Agende su sesión de diagnóstico corporativo

