

# Administración transpersonal: la nueva tendencia en el mundo empresarial

## Transpersonal Management: The New Trend in the Business World



Beisy Lisbeth Romero Luzardo\*  
<https://orcid.org/0000-0003-3403-3460>  
Maracaibo, estado Zulia / Venezuela



Mario Enrique Piña Baquero\*\*  
<https://orcid.org/0000-0002-7502-0765>  
Maracaibo, estado Zulia / Venezuela

**Recibido:** Febrero / 20 / 2024 **Revisado:** Febrero / 23 / 2024 **Aprobado:** Abril / 5 / 2024

Como citar: Romero, L. B. L. y Piña, B. M. E. (2024). Administración transpersonal: la nueva tendencia en el mundo empresarial. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(10), 199-207.

\* Dra. En Ciencias Gerenciales (ULAC). Coord. Jefatura de Administración de la Fundación Internacional Universidad del Amor. E-mail: beisy1310@gmail.com

\*\* Licenciado en Educación Mención Ciencias Sociales, Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA). Rector de la Fundación Internacional de la Universidad del Amor. E-mail: Baquerolastmi@gmail.com



## Resumen

El estudio investigó la relación entre la gerencia de administración y las competencias transpersonales, dando lugar a un nuevo modelo gerencial para mejorar la eficiencia empresarial. Se identificó la gestión del aprendizaje organizacional como clave, creando un entorno propicio para adquirir conocimientos y habilidades. Esto contribuye al desarrollo continuo de la empresa, permitiendo la adaptación y la innovación. Se reconocieron teorías sobre competencias y psicología transpersonal, aplicadas a la gerencia empresarial, destacando la influencia de la cultura organizacional y la relevancia de las competencias transpersonales. Se adoptó un enfoque cuantitativo y deductivo, se destacó la influencia de la cultura organizacional en la gestión y la relevancia de las competencias transpersonales. La conclusión resalta la necesidad de un enfoque gerencial renovado, integrando habilidades transpersonales para impulsar el progreso socioeconómico en Fundaunamor. Estas competencias promueven una gestión holística, respaldada por estrategias específicas como la promoción cultural y la creación de un ambiente propicio.

**Palabras clave:** Modelo, Gestión, Administración, Cultura, Aprendizaje, Innovación.

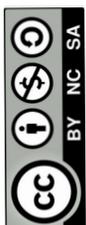
## Abstract

The study investigated the relationship between administration management and transpersonal competencies, giving rise to a new management model to improve business efficiency. Organizational learning management was identified as key, creating an environment conducive to acquiring knowledge and skills. This contributes to the continuous development of the company, allowing adaptation and innovation. Theories on competencies and transpersonal psychology were recognized, applied to business management. Highlighting the influence of organizational culture and the relevance of transpersonal competencies. Adopting a quantitative and deductive approach, the influence of organizational culture on management and the relevance of transpersonal competencies was highlighted. The conclusion highlights the need for a renewed managerial approach, integrating transpersonal skills to drive socioeconomic progress at Fundaunamor. These competencies promote holistic management, supported by specific strategies such as cultural promotion and creating an enabling environment.

**Keywords:** Model, Management, Administration, Culture, Learning, Innovation

## Introducción

En un mundo de transformación y cambio, liderazgo y gerencia son cruciales para la excelencia empresarial y aprendizaje organizacional. Hoy, la conciencia social, ambiental y ética es esencial para el éxito sostenible, impulsando la aparición de organizaciones conscientes que integran una visión holística y un compromiso con el bienestar, marcando una nueva tendencia en el mercado empresarial contemporáneo.



Los modelos gerenciales son herramientas valiosas para mejorar la gestión organizacional. Problemas comunes incluyen rigidez en entornos cambiantes, estandarización limitante y falta de enfoque en el factor humano. Se reconoce la necesidad de adaptar los modelos a la cultura y objetivos específicos de cada entidad, ya que no hay un modelo único adecuado para todas las organizaciones.

El propósito de esta investigación es explorar cómo las competencias transpersonales, que trascienden los límites individuales, pueden fundamentar un modelo gerencial alineado con los valores y la misión de las organizaciones conscientes. Se analiza cómo estas competencias afectan la cultura corporativa, la toma de decisiones, la comunicación y la consecución de resultados sostenibles.

En el análisis, se examinan las teorías relacionadas con el liderazgo transaccional. Según [Koontz y Wehrich \(2008, p. 458\)](#), "los líderes se esfuerzan para garantizar la eficacia y eficiencia organizacional". Estos estudios respaldan la idea de que los líderes desempeñan un papel crucial, trabajando para lograr resultados óptimos en términos de eficacia y eficiencia, fomentando la comunicación clara y motivación colaborativa.

Respecto al liderazgo transformacional, [Hellriegel y Slocum \(2009, p. 301\)](#) van más allá de prever tendencias, "inspirando nuevas visiones y fomentando el desarrollo de habilidades de liderazgo. Además, se centran en la creación de una comunidad de aprendizaje dentro de la organización, propiciando el enfrentamiento de desafíos y obteniendo recompensas significativas".

Por lo tanto, los líderes carismáticos, como [Stoner et al. \(1996, p. 534\)](#), ejercen una influencia significativa, generando un impacto emocional en sus seguidores que va más allá de sus habilidades y características individuales. Su capacidad para inspirar, motivar y movilizar a otros hacia metas comunes es un rasgo distintivo, convirtiéndolos en figuras que trascienden y logran cambios en las organizaciones.

En la gerencia de administración empresarial, se destaca la importancia de adaptar el liderazgo a las particularidades de cada proyecto y equipo. Para lograr esta adaptación efectiva, se recurre a teorías de liderazgo transaccional, transformacional y carismático, que ofrecen enfoques diversos según las necesidades y dinámicas de cada entorno laboral. La gerencia de administración empresarial es la clave del éxito, influyendo no solo en la eficiencia para enfrentar desafíos, sino también en la capacidad de aprovechar oportunidades en un entorno empresarial dinámico. La flexibilidad impulsa estrategias innovadoras, clave para la sostenibilidad en un mercado dinámico.

Para dar sentido a los hallazgos, el artículo se desarrolla y contextualiza de la siguiente forma, representa una revisión de literatura y términos clave como, modelo gerencial de administración, cultura organizacional, aprendizaje organizacional, organizaciones conscientes, competencias, psicología transpersonal y las competencias transpersonales, entre otros. Esta acción es esencial para comprender a fondo cada concepto y constituye un prerequisite fundamental para explorar perspectivas teóricas y empíricas. Luego, presenta la metodología, posteriormente se presentan la discusión de los resultados obtenidos y finalmente las conclusiones



## Metodología

El estudio aplicó una metodología explicativa para comprender las causas subyacentes de un fenómeno específico, en línea con los fundamentos teóricos de Carrasco (2006). Se empleó un enfoque no experimental y transversal, siguiendo los lineamientos de Hernández *et al.* (2016). La población investigada incluyó 169 participantes de Fundaunamor, con una muestra de 63 individuos seleccionados mediante muestreo estratificado. Se recopilaron datos a través de observaciones, encuestas y un cuestionario de 30 preguntas basado en la escala Likert. El instrumento fue validado por expertos y demostró alta confiabilidad con un coeficiente Alfa de Crombach de 0,777. Los datos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas de distribución de frecuencias. Este enfoque metodológico permitió una evaluación detallada de las propiedades y atributos del modelo de gestión gerencial implementado en Fundaunamor como solución a la problemática investigada.

## Resultados

Tabla 1

Variable: Modelo gerencial de administración. Dimensión: Organización

Categoría de respuesta		Siempre		Casi siempre		Rara vez		Nunca		Promedio ponderado	Categoría
Indicadores	Ítems	4		3		2		1			
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%		
Cultura organizacional	1 - 4	44	17,46	52	20,63	76	30,16	80	31,75	2,23	Nivel bajo
Aprendizaje orgnizacional	5 - 8	56	22,22	72	28,57	68	26,98	56	22,22	2,50	Nivel bajo
Total		100	19,84	124	24,60	144	28,57	136	26,98		
Promedio de la Dimensión		2,36									
Categoría de la Dimensión		Nivel bajo									

Nota: Elaboración propia por los autores (2023).

La Tabla 1 revela aspectos cruciales de la "cultura organizacional" dentro de las organizaciones encuestadas, mostrando una distribución preocupante en la adopción de prácticas culturales. Un 31,75% de las respuestas indicaron una ausencia ("nunca") de estas prácticas, y un 30,16% reportó su ocurrencia como "rara vez". En contraste, un 20,63% afirmó que estas prácticas ocurren "casi siempre", y un 17,66% las ve "siempre". El promedio de 2,36 refleja un bajo nivel de aplicación, evidenciando una implementación insuficiente de prácticas de cultura organizacional. Este resultado destaca la falta de reconocimiento de las contribuciones individuales y sugiere que pocas personas creen que la organización fomenta la adopción de nuevas creencias y estilos.

En el ámbito del "Aprendizaje organizacional", las respuestas de los encuestados estuvieron equilibradas, con un 22,22% reportando tanto la ausencia ("nunca") como la presencia constante ("siempre") de aprendizaje. Un 28,57% afirma que este aprendizaje ocurre "casi siempre", mientras que un 26,98% lo ve "rara vez", llevando a un promedio de 2,50 que indica una aplicación de nivel moderadamente bajo. Aunque una parte notable de los participantes percibe un buen nivel de aprendizaje organizacional, la carencia de liderazgo transformador sugiere



una limitación en su efectividad. Estos resultados subrayan la necesidad crítica de abordar y mejorar estas áreas para promover un ambiente más sólido de aprendizaje organizacional.

En la dimensión "Organización", la mayoría de las respuestas se inclinan hacia "rara vez" (28,57%) y "nunca" (26,98%), con menores porcentajes para "casi siempre" (24,60%) y "siempre" (19,14%), promediando un 2,36%. Esto indica un bajo nivel de adopción de prácticas organizacionales, señalando deficiencias en la gestión y la necesidad de fortalecer la cultura organizacional. La distribución de respuestas destaca la importancia de revisar y mejorar las estrategias para fomentar un ambiente laboral cohesivo que promueva la innovación y el cambio, valorando las contribuciones individuales.

**Tabla 2**

*Variable: Competencias transpersonales. Dimensión: Organización*

Categoría de respuesta		Siempre		Casi siempre		Rara vez		Nunca		Promedio ponderado	Categoría	
Indicadores	Ítems	4		3		2		1				
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%			
Bioneuroemoción	9 - 12	9	3,57	12	4,76	16	6,35	215	85,32	1,26	Nivel bajo	
Niveles de conciencia	13 -16	12	4,76	5	1,98	51	20,24	184	73,02	1,38	Nivel bajo	
Meditación	17-20	13	5,16	13	5,16	39	15,48	167	74,21	1,41	Nivel bajo	
Liderazgo espiritual	21-24	5	1,98	7	2,78	52	21,83	185	73,41	1,31	Nivel bajo	
Liderazgo transpersonal	25-28	10	3,97	12	4,76	44	17,46	186	73,81	1,39	Nivel bajo	
<b>Total</b>		49	3,88	49	3,88	202	16,28	957	75,96	1,35		
<b>Promedio de la Dimensión</b>		1,35										
<b>Categoría de la Dimensión</b>		Nivel bajo										

*Nota:* Elaboración propia por los autores (2023).

Los datos de la tabla 2, centrados en "Competencias Transpersonales" dentro de la dimensión de "organización", muestran resultados específicos para varios indicadores. Para el indicador de "Bioneuroemoción", la mayoría de los encuestados, un 85,32%, indicó "nunca" experimentarlo, seguido de un 6,35% que señaló "rara vez", un 4,76% que eligió "casi siempre", y un 3,57% que respondió "siempre". Esto arroja un promedio de 1,26, evidenciando una muy baja implementación de esta competencia.

En cuanto al "niveles de conciencia", un 73,02% de los participantes escogió la opción "nunca", un 20,24% "rara vez", un 4,76% "siempre", y un 1,98% "casi siempre", lo que resulta en un pro-

medio de 1,38, indicando también un bajo nivel de aplicación. Finalmente, para el indicador de "meditación", el porcentaje más elevado fue para "nunca" con un 74,21%, seguido de "rara vez" con un 15,48%, mientras que las opciones de "casi siempre" y "siempre" obtuvieron un 13% combinado. El promedio para este indicador fue de 1,41, reflejando igualmente un bajo nivel de aplicación.

Los resultados destacan la falta de integración de competencias transpersonales como Bioneuroemoción, niveles de conciencia y meditación en la organización, mostrando un espacio significativo para el mejoramiento. En cuanto al "liderazgo espiritual", un predominante 73,41% indicó "nunca" practicarlo, seguido de un 21,82% que dijo "rara vez", con apenas un 2,78% y un 1,98% eligiendo "casi siempre" y "siempre" respectivamente, resultando en un promedio de 1,41, lo que señala una aplicación mínima. Similarmente, el "liderazgo transpersonal" reflejó un bajo nivel de aplicación con un 73,81% eligiendo "nunca", sugiriendo una necesidad urgente de fortalecer estas áreas clave dentro de la organización.

La evaluación de la dimensión "organización" en competencias transpersonales revela un promedio de 1,35, señalando un bajo nivel de aplicación y resaltando la necesidad crítica de reforzar e integrar estas habilidades en el ámbito organizacional. Esta situación abre una oportunidad esencial para aumentar la eficiencia y el rendimiento de líderes mediante el desarrollo de dichas competencias. Implementarlas no solo mejoraría la gestión interna, sino que también promovería un entorno de trabajo más armónico y productivo, fortaleciendo así la cultura organizacional. Resulta imperativo invertir en el desarrollo de estas competencias para garantizar el crecimiento sostenible y el éxito a largo plazo de la organización.

## Discusión

La presente síntesis aborda los resultados de una investigación sobre cultura, aprendizaje organizacional y estructura organizativa, evidenciando insuficiencias en la implementación de prácticas culturales organizacionales. Este fenómeno es coherente con los hallazgos de [Troncoso y Pineda \(2019\)](#), quienes en su estudio señalaron una deficiencia en el reconocimiento de las contribuciones individuales. No obstante, se observa una frecuencia notable en la adopción de dichas prácticas por parte de algunos individuos, sugiriendo variaciones en su percepción o ejecución entre diferentes entidades.

En términos de aprendizaje organizacional, se identifica una moderada prevalencia de estas prácticas, contraponiéndose ligeramente a los resultados obtenidos por [Fernández \(2011\)](#), donde se subrayó un mayor enfoque y valoración del aprendizaje organizacional, asociado frecuentemente con el liderazgo transformador. Este contraste enfatiza la relevancia del liderazgo para facilitar eficazmente el aprendizaje organizacional.

La evaluación de la estructura organizativa revela una escasa integración de prácticas efectivas, reflejando hallazgos similares a los reportados por [Berrios et al. \(2009\)](#). A pesar de esta carencia, los mencionados investigadores resaltaron cómo la adopción apropiada de dichas prácticas



puede catalizar la innovación y la capacidad de adaptación ante cambios. Esta relación subraya el valor crítico de optimizar la gestión organizativa para impulsar el crecimiento y la flexibilidad. Por ende, las organizaciones deben priorizar el desarrollo y la implementación de estrategias organizacionales que potencien su dinamismo y competitividad en el mercado.

En suma, los hallazgos sugieren que, pese a los retos identificados en la cultura y estructura organizativas, así como en el aprendizaje dentro de las entidades analizadas, existe una tendencia general hacia la superación de estas limitaciones en el contexto corporativo. Esta realidad pone de manifiesto la importancia de un liderazgo efectivo, el aprendizaje continuo y la adopción de estrategias organizativas adaptativas para promover un ambiente laboral innovador y unido.

Continuando con la discusión, la investigación sobre la incorporación de competencias transpersonales en organizaciones revela una marcada ausencia de prácticas como Bioneuroemoción, meditación y liderazgos espiritual y transpersonal. Este descubrimiento subraya una desconexión entre los beneficios teóricos de estas competencias y su adopción en contextos organizativos. A contraste, estudios precedentes, como los aportes de [Romero \(2021, 2022\)](#), evidencian que la implementación de estas prácticas en sectores específicos mejora el bienestar de los empleados, la productividad, la comunicación interna y la satisfacción laboral.

La discrepancia entre los beneficios reportados y la baja aplicación en nuestras observaciones destaca un área significativa de mejora. La integración de competencias transpersonales enfrenta barreras importantes, a pesar de su demostrado valor. Por tanto, es crucial fomentar un mayor entendimiento y aplicación de estas prácticas en el ambiente organizacional para reforzar un entorno laboral enriquecedor, productivo y cohesionado. La presente situación representa una oportunidad imperativa para avanzar en el desarrollo organizacional y el liderazgo, maximizando el bienestar y el rendimiento, al tiempo que se potencia la innovación y el éxito a largo plazo.

## Conclusiones

La adopción del modelo gerencial en Fundaunamor ha catalizado una transformación positiva en su cultura organizacional, repercutiendo favorablemente en la aceptación, adaptación y unidad entre la alta dirección, los empleados y demás miembros. La incorporación de competencias transpersonales emerge como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la consolidación de la resiliencia organizacional, evidenciando su valor y eficacia a través de todos los estratos jerárquicos de la entidad.

Los datos subrayan la urgencia de integrar competencias transpersonales dentro de Fundaunamor para abordar las dificultades identificadas en la cultura organizacional. La adopción de prácticas como la Bioneuroemoción y la meditación no solo podría mejorar el bienestar y la sinergia laboral, sino también potenciar la cohesión, la comunicación y el rendimiento del equipo. Este enfoque holístico hacia el desarrollo personal y espiritual de los empleados, promovería



un ambiente laboral más consciente y armónico, crucial para la innovación y el crecimiento sostenible.

La evidencia apunta a una notable ausencia de liderazgo transformador y espiritual en Fundaunamor, lo que repercute negativamente en su efectividad y cohesión interna. La implementación de un liderazgo que vaya más allá de los resultados tangibles inmediatos, enfocándose en el bienestar integral y el desarrollo espiritual, es fundamental para motivar y unir al equipo en torno a una visión compartida. Este cambio hacia un liderazgo más inclusivo y holístico, que resuene con los valores individuales y colectivos, es esencial para cultivar una cultura de trabajo resiliente y adaptativa, capaz de enfrentar los desafíos actuales y futuros.

Los hallazgos demuestran una comprensión insuficiente sobre los niveles de conciencia dentro de la organización, lo que se traduce en errores y una falta de autocontrol y confianza. La evaluación y el desarrollo de los niveles de conciencia, junto con la adopción de prácticas meditativas, son cruciales para el aprendizaje organizacional. Al fomentar una "comunidad de aprendizaje" que valora el intercambio y la colaboración, Fundaunamor podría superar estas debilidades, promoviendo un aprendizaje integral y sostenible que mejore tanto la calidad del trabajo como el compromiso de los colaboradores, alineándose con la visión de una cultura orientada hacia la excelencia y el crecimiento constante.

### Referencias

Berrios, O., Castillo, M. E., & Castro, E. (2009). Modelo Gerencial en el Marco de la Transformación Universitaria. *Revista De Ciencias Sociales*, 15(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v15i3.25463>

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos

Fernández, C. (2011). *Modelo sobre competencias gerenciales para el personal directivo de tecnología del sector financiero basado en enfoque de organizaciones inteligentes*. EE: UU: Tecana American University. URL: <https://tauniversity.org/modelo-sobre-competencias-gerenciales-para-el-personal-directivo-de-tecnologia-del-sector-financiero>

Hamilton, W. (2010). *Instrumento de Gestión de la Ciencia la Tecnología y la Innovación*. Edición del Convenio Andrés Bello.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Mc-Graw Hill.

Jassawalla, A & Sashittal, H (2002). Cultures That Support Product-Innovation Processes. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), Vol. 16 Nro. (3), 42–54. <http://www.jstor.org/stable/4165867>

Romero, B. (2022). Competencias interpersonales de la inteligencia emocional. Caso: Complejo



Petroquímico Ana María Campos del Municipio Miranda, Venezuela. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 3, (6), 61-70. <https://doi.org/10.59654/fzjtpj44>

Romero, B. (2023). *Modelo gerencial de administración basado en competencias transpersonales en organizaciones conscientes*. Tesis Doctoral en Ciencias Gerenciales. Universidad Latinoamericana del Caribe. ULAC. Caracas – Venezuela.

