

Gestion transpersonnelle: la nouvelle tendance dans le monde des affaires

Administración transpersonal: la nueva tendencia en el mundo empresarial



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



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

Reçu: Février/ 20 / 2024 **Révisé:** Février/ 23 / 2024 **Approuvé:** Avril / 5 / 2024

Comment citer: Romero, L. B. L. et Piña, B. M. E. (2024). Gestion transpersonnelle: la nouvelle tendance dans le monde des affaires. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(10), 199-209.

* Dre. en Sciences de Gestion, Université Latino-Américaine et des Caraïbes, Venezuela. Coord. Direction de l'Administration de la Fondation Internationale Université de l'Amour. E-mail: beisyr1310@gmail.com

** Licencié en Éducation Mention Sciences Sociales, Université Catholique Cecilio Acosta, Venezuela (UNICA), Recteur de la Fondation Internationale de l'Université de l'Amour. E-mail: Baquerolastmi@gmail.com



Résumé

L'étude a examiné la relation entre la gestion administrative et les compétences transpersonnelles, aboutissant à un nouveau modèle de gestion pour améliorer l'efficacité des entreprises. La gestion de l'apprentissage organisationnel a été identifiée comme un élément clé, créant un environnement propice à l'acquisition de connaissances et de compétences. Cela contribue au développement continu de l'entreprise, permettant l'adaptation et l'innovation. Des théories sur les compétences et la psychologie transpersonnelle ont été reconnues et appliquées à la gestion des entreprises, soulignant l'influence de la culture organisationnelle et la pertinence des compétences transpersonnelles. Une approche quantitative et déductive a été adoptée, mettant en lumière l'influence de la culture organisationnelle sur la gestion et la pertinence des compétences transpersonnelles. La conclusion souligne la nécessité d'une approche managériale renouvelée, intégrant des compétences transpersonnelles pour stimuler le progrès socio-économique chez Fundaunamor. Ces compétences promeuvent une gestion holistique, soutenue par des stratégies spécifiques telles que la promotion culturelle et la création d'un environnement propice.

Mots-clés: Modèle, Gestion, Administration, Culture, Apprentissage, Innovation.

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.

Introduction

Dans un monde en pleine transformation et changement, le leadership et la gestion sont cruciaux pour l'excellence des entreprises et l'apprentissage organisationnel. Aujourd'hui, la conscience sociale, environnementale et éthique est essentielle pour le succès durable, ce qui entraîne l'émergence d'organisations conscientes intégrant une vision holistique et un enga-



gement envers le bien-être, marquant une nouvelle tendance sur le marché des affaires contemporain.

Les modèles de gestion sont des outils précieux pour améliorer la gestion organisationnelle. Les problèmes courants incluent la rigidité dans des environnements changeants, la standardisation limitante et le manque de focalisation sur le facteur humain. Il est reconnu que les modèles doivent être adaptés à la culture et aux objectifs spécifiques de chaque entité, car il n'existe pas de modèle unique adapté à toutes les organisations.

Le but de cette recherche est d'explorer comment les compétences transpersonnelles, qui transcendent les limites individuelles, peuvent fonder un modèle de gestion aligné avec les valeurs et la mission des organisations conscientes. Il est analysé comment ces compétences affectent la culture d'entreprise, la prise de décision, la communication et l'atteinte de résultats durables.

Dans l'analyse, les théories liées au leadership transactionnel sont examinées. Selon [Koontz & Weihrich \(2008, p. 458\)](#), « les leaders s'efforcent de garantir l'efficacité et l'efficacité organisationnelles ». Ces études soutiennent l'idée que les leaders jouent un rôle crucial, travaillant pour obtenir des résultats optimaux en termes d'efficacité et d'efficacité, favorisant la communication claire et la motivation collaborative.

Concernant le leadership transformationnel, [Hellriegel & Slocum \(2009, p. 301\)](#) vont au-delà de la prévision des tendances, « inspirant de nouvelles visions et favorisant le développement des compétences de leadership. De plus, ils se concentrent sur la création d'une communauté d'apprentissage au sein de l'organisation, facilitant l'affrontement des défis et obtenant des récompenses significatives ».

Par conséquent, les leaders charismatiques, comme ([Stoner et al., 1996, p. 534](#)), exercent une influence significative, « générant un impact émotionnel sur leurs adeptes qui va au-delà de leurs compétences et caractéristiques individuelles. Leur capacité à inspirer, motiver et mobiliser les autres vers des objectifs communs est une caractéristique distinctive, faisant d'eux des figures qui transcendent et réalisent des changements dans les organisations ».

Dans la gestion administrative des entreprises, l'importance d'adapter le leadership aux particularités de chaque projet et équipe est soulignée. Pour réussir cette adaptation efficace, on fait appel aux théories du leadership transactionnel, transformationnel et charismatique, qui offrent des approches diverses selon les besoins et les dynamiques de chaque environnement de travail. La gestion administrative des entreprises est la clé du succès, influençant non seulement l'efficacité pour faire face aux défis, mais aussi la capacité à saisir les opportunités dans un environnement d'affaires dynamique. La flexibilité pousse des stratégies innovantes, clé de la durabilité sur un marché dynamique.

Pour donner un sens aux résultats, l'article est développé et contextualisé de la manière suivante : il représente une revue de la littérature et des termes clés tels que, modèle de gestion admi-



nistrative, culture organisationnelle, apprentissage organisationnel, organisations conscientes, compétences, psychologie transpersonnelle et compétences transpersonnelles, entre autres. Cette action est essentielle pour comprendre en profondeur chaque concept et constitue un prérequis fondamental pour explorer des perspectives théoriques et empiriques. Ensuite, la méthodologie est présentée, puis la discussion des résultats obtenus, et enfin les conclusions.

Méthodologie

L'étude a appliqué une méthodologie explicative pour comprendre les causes sous-jacentes d'un phénomène spécifique, conformément aux fondements théoriques de Carrasco (2006). Une approche non expérimentale et transversale a été employée, suivant les lignes directrices de Hernández *et al.* (2016). La population étudiée comprenait 169 participants de Fundaunamor, avec un échantillon de 63 individus sélectionnés par échantillonnage stratifié. Les données ont été recueillies par le biais d'observations, d'enquêtes et d'un questionnaire de 30 questions basé sur l'échelle de Likert. L'instrument a été validé par des experts et a démontré une haute fiabilité avec un coefficient Alpha de Cronbach de 0,777. Les données ont été analysées en utilisant des techniques statistiques de distribution de fréquences. Cette approche méthodologique a permis une évaluation détaillée des propriétés et attributs du modèle de gestion managériale mis en œuvre à Fundaunamor comme solution au problème étudié.

Résultats

Tableau 1

Variable : *Modèle de Gestion Managériale. Dimension: Organisation*

Catégorie de Réponses		Toujours		Presque toujours		Raremen		Jamais		Moyenne Pondérée	Catégorie
Indicateurs	Ítems	4		3		2		1			
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%		
Culture organisationnelle	1 - 4	44	17,46	52	20,63	76	30,16	80	31,75	2,23	Niveau bas
Apprentissage organisationnel	5 - 8	56	22,22	72	28,57	68	26,98	56	22,22	2,50	Niveau bas
Total		100	19,84	124	24,60	144	28,57	136	26,98		
Moyenne de la Dimension		2,36									
Catégorie de la Dimension		Niveau bas									

Note: Élaboration propre des auteurs (2024).

Le Tableau 1 révèle des aspects cruciaux de la "culture organisationnelle" au sein des organisations enquêtées, montrant une répartition préoccupante dans l'adoption des pratiques culturelles. 31,75 % des réponses ont indiqué une absence ("jamais") de ces pratiques, et 30,16 % ont signalé leur occurrence comme "rarement". En revanche, 20,63 % ont affirmé que ces pratiques se produisent "presque toujours", et 17,66 % les voient "toujours". La moyenne de 2,36



% reflète un faible niveau d'application, indiquant une mise en œuvre insuffisante des pratiques de culture organisationnelle. Ce résultat met en évidence le manque de reconnaissance des contributions individuelles et suggère que peu de personnes croient que l'organisation favorise l'adoption de nouvelles croyances et styles.

Dans le domaine de "l'apprentissage organisationnel", les réponses des enquêtés étaient équilibrées, avec 22,22 % signalant à la fois l'absence ("jamais") et la présence constante ("toujours") d'apprentissage. 28,57 % affirment que cet apprentissage se produit "presque toujours", tandis que 26,98 % le voient "rarement", conduisant à une moyenne de 2,50, ce qui indique un niveau d'application modérément bas. Bien qu'une partie notable des participants perçoivent un bon niveau d'apprentissage organisationnel, le manque de leadership transformateur suggère une limitation de son efficacité. Ces résultats soulignent la nécessité critique de traiter et d'améliorer ces domaines pour promouvoir un environnement d'apprentissage organisationnel plus solide.

Dans la dimension "Organisation", la majorité des réponses penchent vers "rarement" (28,57 %) et "jamais" (26,98 %), avec des pourcentages plus faibles pour "presque toujours" (24,60 %) et "toujours" (19,14 %), pour une moyenne de 2,36. Cela indique un faible niveau d'adoption des pratiques organisationnelles, signalant des déficiences dans la gestion et la nécessité de renforcer la culture organisationnelle. La répartition des réponses souligne l'importance de revoir et d'améliorer les stratégies pour favoriser un environnement de travail cohésif qui encourage l'innovation et le changement, en valorisant les contributions individuelles.

Tableau 2

Variable: Compétences transpersonnelles. Dimension: Organisation

Catégorie de Réponses		Toujours		Presque toujours		Rarement		Jamais		Moyenne Pondérée	Catégorie	
Indicadores	Ítems	4		3		2		1				
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%			
Bioneuroémotion	9 - 12	9	3,57	12	4,76	16	6,35	215	85,32	1,26	Niveau	
Niveaux de conscience	13 -16	12	4,76	5	1,98	51	20,24	184	73,02	1,38	Niveau bas	
Méditation	17-20	13	5,16	13	5,16	39	15,48	167	74,21	1,41	Niveau bas	
Leadership spirituel	21-24	5	1,98	7	2,78	52	21,83	185	73,41	1,31	Niveau bas	
Leadership transpersonnel	25-28	10	3,97	12	4,76	44	17,46	186	73,81	1,39	Niveau bas	
Total		49	3,88	49	3,88	202	16,28	957	75,96	1,35		
Moyenne de la Dimension		1,35										
Catégorie de la Dimension		Niveau bas										

Note: Élaboration propre des auteurs (2024).



Les données du tableau 2, centrées sur les "Compétences Transpersonnelles" dans la dimension de "l'organisation", montrent des résultats spécifiques pour plusieurs indicateurs. Pour l'indicateur "Bioneuroémotion", la majorité des enquêtés, soit 85,32 %, a indiqué "jamais" l'expérimenter, suivi de 6,35 % qui ont signalé "rarement", 4,76 % qui ont choisi "presque toujours" et 3,57 % qui ont répondu "toujours". Cela donne une moyenne de 1,26, ce qui montre une très faible mise en œuvre de cette compétence.

En ce qui concerne les "niveaux de conscience", 73,02 % des participants ont choisi l'option "jamais", 20,24 % "rarement", 4,76 % "toujours" et 1,98 % "presque toujours", ce qui donne une moyenne de 1,38, indiquant également un faible niveau d'application. Enfin, pour l'indicateur de "méditation", le pourcentage le plus élevé était pour "jamais" avec 74,21 %, suivi de "rarement" avec 15,48 %, tandis que les options "presque toujours" et "toujours" ont obtenu un total combiné de 13 %. La moyenne pour cet indicateur était de 1,41, reflétant également un faible niveau d'application.

Les résultats mettent en évidence le manque d'intégration des compétences transpersonnelles telles que la Bioneuroémotion, les niveaux de conscience et la méditation dans l'organisation, montrant un espace significatif pour l'amélioration. En ce qui concerne le "leadership spirituel", une majorité de 73,41 % a indiqué "jamais" le pratiquer, suivi de 21,82 % qui ont dit "rarement", avec seulement 2,78 % et 1,98 % choisissant "presque toujours" et "toujours" respectivement, ce qui donne une moyenne de 1,41, indiquant une application minimale. De même, le "leadership transpersonnel" a montré un faible niveau d'application avec 73,81 % choisissant "jamais", suggérant un besoin urgent de renforcer ces domaines clés au sein de l'organisation.

L'évaluation de la dimension "organisation" en compétences transpersonnelles révèle une moyenne de 1,35, indiquant un faible niveau d'application et soulignant la nécessité critique de renforcer et d'intégrer ces compétences dans le cadre organisationnel. Cette situation présente une opportunité essentielle pour augmenter l'efficacité et la performance des leaders par le développement de ces compétences. Leur mise en œuvre n'améliorerait pas seulement la gestion interne, mais favoriserait également un environnement de travail plus harmonieux et productif, renforçant ainsi la culture organisationnelle. Il est impératif d'investir dans le développement de ces compétences pour garantir la croissance durable et le succès à long terme de l'organisation.

Discussion

La présente synthèse aborde les résultats d'une recherche sur la culture, l'apprentissage organisationnel et la structure organisationnelle, mettant en évidence des insuffisances dans la mise en œuvre des pratiques culturelles organisationnelles. Ce phénomène est cohérent avec les découvertes de [Jassawalla et Sashittal \(2002\)](#) et [Hamilton \(2010\)](#), qui dans leur étude ont souligné une déficience dans la reconnaissance des contributions individuelles à l'innovation. Néanmoins, on observe une fréquence notable dans l'adoption de ces pratiques par certains individus, suggérant des variations dans leur perception ou leur exécution entre différentes entités.



En termes d'apprentissage organisationnel, on identifie une prévalence modérée de ces pratiques, contrastant légèrement avec les résultats obtenus par [Fernández \(2011\)](#), où un plus grand accent et une plus grande valorisation de l'apprentissage organisationnel, souvent associés au leadership transformateur, étaient soulignés. Ce contraste met en lumière la pertinence du leadership pour faciliter efficacement l'apprentissage organisationnel.

L'évaluation de la structure organisationnelle révèle une faible intégration des pratiques efficaces, reflétant des découvertes similaires à celles rapportées par [Berrios et al. \(2009\)](#). Malgré cette carence, les chercheurs mentionnés ont souligné comment l'adoption appropriée de ces pratiques peut catalyser l'innovation et la capacité d'adaptation face aux changements. Cette relation souligne la valeur critique de l'optimisation de la gestion organisationnelle pour stimuler la croissance et la flexibilité. Par conséquent, les organisations doivent prioriser le développement et la mise en œuvre de stratégies organisationnelles qui renforcent leur dynamisme et leur compétitivité sur le marché.

En somme, les découvertes suggèrent que, malgré les défis identifiés dans la culture et la structure organisationnelles, ainsi que dans l'apprentissage au sein des entités analysées, il existe une tendance générale vers le dépassement de ces limitations dans le contexte corporatif. Cette réalité met en évidence l'importance d'un leadership efficace, de l'apprentissage continu et de l'adoption de stratégies organisationnelles adaptatives pour promouvoir un environnement de travail innovant et uni.

Poursuivant la discussion, la recherche sur l'incorporation de compétences transpersonnelles dans les organisations a révélé une absence marquée de pratiques telles que la Bioneuroémotion, la méditation et les leaderships spirituel et transpersonnel. Cette découverte met en évidence une déconnexion entre les avantages théoriques de ces compétences et leur adoption dans des contextes organisationnels. En contraste, des études précédentes, comme les contributions de [Romero \(2022\)](#), montrent que la mise en œuvre de ces pratiques dans des secteurs spécifiques améliore le bien-être des employés, la productivité, la communication interne et la satisfaction au travail.

Ce modèle propose une approche de leadership conscient, intégrant des compétences transpersonnelles telles que la Bioneuroémotion et la méditation. Il se concentre sur une culture organisationnelle basée sur des valeurs de collaboration et de durabilité, favorisant un environnement d'apprentissage continu et une gestion du changement adaptative. De plus, il inclut la responsabilité sociale et environnementale comme partie intégrante de l'opération organisationnelle ([Romero, 2023](#)).

La disparité entre les avantages rapportés et la faible application dans nos observations met en évidence une zone significative d'amélioration. L'intégration des compétences transpersonnelles rencontre des barrières importantes, malgré leur valeur démontrée. Par conséquent, il est crucial de favoriser une meilleure compréhension et application de ces pratiques dans l'environnement organisationnel pour renforcer un environnement de travail enrichissant, productif



et cohésif. La situation actuelle représente une opportunité impérative pour progresser dans le développement organisationnel et le leadership, maximisant le bien-être et la performance, tout en renforçant l'innovation et le succès à long terme.

Il est important de souligner que les compétences transpersonnelles impliquaient de se connecter à l'essence humaine et à la supraconscience, permettant de discerner la vérité intuitive. Cela favorisait l'intégration du bien-être physique, social, émotionnel et spirituel dans les organisations conscientes, générant des collaborateurs plus conscients et productifs.

La présente synthèse aborde les résultats d'une recherche sur la culture, l'apprentissage organisationnel et la structure organisationnelle, mettant en évidence des insuffisances dans la mise en œuvre des pratiques culturelles organisationnelles. Ce phénomène est cohérent avec les découvertes de [Jassawalla et Sashittal \(2002\)](#) et [Hamilton \(2010\)](#), qui dans leur étude ont souligné une déficience dans la reconnaissance des contributions individuelles à l'innovation. Néanmoins, on observe une fréquence notable dans l'adoption de ces pratiques par certains individus, suggérant des variations dans leur perception ou leur exécution entre différentes entités.

En termes d'apprentissage organisationnel, on identifie une prévalence modérée de ces pratiques, contrastant légèrement avec les résultats obtenus par [Fernández \(2011\)](#), où un plus grand accent et une plus grande valorisation de l'apprentissage organisationnel, souvent associés au leadership transformateur, étaient soulignés. Ce contraste met en lumière la pertinence du leadership pour faciliter efficacement l'apprentissage organisationnel.

L'évaluation de la structure organisationnelle révèle une faible intégration des pratiques efficaces, reflétant des découvertes similaires à celles rapportées par [Berrios et al. \(2009\)](#). Malgré cette carence, les chercheurs mentionnés ont souligné comment l'adoption appropriée de ces pratiques peut catalyser l'innovation et la capacité d'adaptation face aux changements. Cette relation souligne la valeur critique de l'optimisation de la gestion organisationnelle pour stimuler la croissance et la flexibilité. Par conséquent, les organisations doivent prioriser le développement et la mise en œuvre de stratégies organisationnelles qui renforcent leur dynamisme et leur compétitivité sur le marché.

En somme, les découvertes suggèrent que, malgré les défis identifiés dans la culture et la structure organisationnelles, ainsi que dans l'apprentissage au sein des entités analysées, il existe une tendance générale vers le dépassement de ces limitations dans le contexte corporatif. Cette réalité met en évidence l'importance d'un leadership efficace, de l'apprentissage continu et de l'adoption de stratégies organisationnelles adaptatives pour promouvoir un environnement de travail innovant et uni.

Poursuivant la discussion, la recherche sur l'incorporation de compétences transpersonnelles dans les organisations a révélé une absence marquée de pratiques telles que la Bioneuroémotion, la méditation et les leaderships spirituel et transpersonnel. Cette découverte met en évidence une déconnexion entre les avantages théoriques de ces compétences et leur adoption



dans des contextes organisationnels. En contraste, des études précédentes, comme les contributions de [Romero \(2022\)](#), montrent que la mise en œuvre de ces pratiques dans des secteurs spécifiques améliore le bien-être des employés, la productivité, la communication interne et la satisfaction au travail.

Ce modèle propose une approche de leadership conscient, intégrant des compétences transpersonnelles telles que la Bioneuroémotion et la méditation. Il se concentre sur une culture organisationnelle basée sur des valeurs de collaboration et de durabilité, favorisant un environnement d'apprentissage continu et une gestion du changement adaptative. De plus, il inclut la responsabilité sociale et environnementale comme partie intégrante de l'opération organisationnelle ([Romero, 2023](#)).

La disparité entre les avantages rapportés et la faible application dans nos observations met en évidence une zone significative d'amélioration. L'intégration des compétences transpersonnelles rencontre des barrières importantes, malgré leur valeur démontrée. Par conséquent, il est crucial de favoriser une meilleure compréhension et application de ces pratiques dans l'environnement organisationnel pour renforcer un environnement de travail enrichissant, productif et cohésif. La situation actuelle représente une opportunité impérative pour progresser dans le développement organisationnel et le leadership, maximisant le bien-être et la performance, tout en renforçant l'innovation et le succès à long terme.

Il est important de souligner que les compétences transpersonnelles impliquaient de se connecter à l'essence humaine et à la supraconscience, permettant de discerner la vérité intuitivement. Cela favorisait l'intégration du bien-être physique, social, émotionnel et spirituel dans les organisations conscientes, générant des collaborateurs plus conscients et productifs.

Conclusions

L'adoption du modèle managérial chez Fundaunamor a catalysé une transformation positive de sa culture organisationnelle, ayant des répercussions favorables sur l'acceptation, l'adaptation et l'unité entre la haute direction, les employés et les autres membres. L'incorporation de compétences transpersonnelles émerge comme un pilier fondamental pour le développement durable et la consolidation de la résilience organisationnelle, démontrant sa valeur et son efficacité à travers tous les niveaux hiérarchiques de l'entité.

Les données soulignent l'urgence d'intégrer des compétences transpersonnelles au sein de Fundaunamor pour aborder les difficultés identifiées dans la culture organisationnelle. L'adoption de pratiques telles que la Bioneuroémotion et la méditation pourrait non seulement améliorer le bien-être et la synergie au travail, mais aussi renforcer la cohésion, la communication et la performance de l'équipe. Cet approche holistique du développement personnel et spirituel des employés favoriserait un environnement de travail plus conscient et harmonieux, crucial pour l'innovation et la croissance durable.



Les preuves indiquent une absence notable de leadership transformateur et spirituel chez Fundaunamor, ce qui a des répercussions négatives sur son efficacité et sa cohésion interne. La mise en place d'un leadership qui va au-delà des résultats tangibles immédiats, en se concentrant sur le bien-être intégral et le développement spirituel, est essentielle pour motiver et unir l'équipe autour d'une vision partagée. Ce changement vers un leadership plus inclusif et holistique, qui résonne avec les valeurs individuelles et collectives, est crucial pour cultiver une culture de travail résiliente et adaptative, capable de relever les défis actuels et futurs.

Les conclusions montrent une compréhension insuffisante des niveaux de conscience au sein de l'organisation, ce qui se traduit par des erreurs et un manque d'autocontrôle et de confiance. L'évaluation et le développement des niveaux de conscience, ainsi que l'adoption de pratiques méditatives, sont cruciaux pour l'apprentissage organisationnel. En favorisant une "communauté d'apprentissage" qui valorise l'échange et la collaboration, Fundaunamor pourrait surmonter ces faiblesses, promouvoir un apprentissage intégral et durable qui améliore à la fois la qualité du travail et l'engagement des collaborateurs, s'alignant ainsi avec la vision d'une culture orientée vers l'excellence et la croissance continue.

Références

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.

