

# Administração transpessoal: a nova tendência no mundo empresarial

## Administración transpersonal: la nueva tendencia en el mundo empresarial



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

**Recebido:** Março / 20 / 2024 **Revisado:** Março / 23 / 2024 **Aprovado:** Abril / 5 / 2024

Como citar: Romero, L. B. L. y Piña, B. M. E. (2024). Administración transpessoal: a nova tendência no mundo empresarial. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(10), 199-207

\* Dra. em Ciências Gerenciais, Universidade Latinoamericana e do Caribe, Venezuela. Coord. Chefia de Administração da Fundação Internacional Universidade do Amor. E-mail: beisy1310@gmail.com

\*\* Licenciado em Educação com Ênfase em Ciências Sociais, Universidade Católica Cecilio Acosta, Venezuela (UNICA), Reitor da Fundação Internacional Universidade do Amor. E-mail: Baquerolastmi@gmail.com



## Resumo

O estudo investigou a relação entre a gestão administrativa e as competências transpessoais, resultando em um novo modelo gerencial para melhorar a eficiência empresarial. A gestão do aprendizado organizacional foi identificada como chave, criando um ambiente propício para adquirir conhecimentos e habilidades. Isso contribui para o desenvolvimento contínuo da empresa, permitindo a adaptação e a inovação. Foram reconhecidas teorias sobre competências e psicologia transpessoal, aplicadas à gestão empresarial, destacando a influência da cultura organizacional e a relevância das competências transpessoais. Adotou-se uma abordagem quantitativa e dedutiva, destacando a influência da cultura organizacional na gestão e a relevância das competências transpessoais. A conclusão ressalta a necessidade de uma abordagem gerencial renovada, integrando habilidades transpessoais para impulsionar o progresso socioeconômico na Fundaunamor. Essas competências promovem uma gestão holística, respaldada por estratégias específicas como a promoção cultural e a criação de um ambiente propício.

**Palavras-chave::** Modelo, Gestão, Administração, Cultura, Aprendizado, Inovação..

## 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.

## Introdução

Em um mundo de transformação e mudança, liderança e gestão são cruciais para a excelência empresarial e o aprendizado organizacional. Hoje, a consciência social, ambiental e ética é essencial para o sucesso sustentável, impulsionando o surgimento de organizações conscientes que integram uma visão holística e um compromisso com o bem-estar, marcando uma nova tendência no mercado empresarial contemporâneo.



Os modelos gerenciais são ferramentas valiosas para melhorar a gestão organizacional. Problemas comuns incluem rigidez em ambientes cambiantes, padronização limitante e falta de foco no fator humano. Reconhece-se a necessidade de adaptar os modelos à cultura e aos objetivos específicos de cada entidade, pois não existe um modelo único adequado para todas as organizações.

O propósito desta pesquisa é explorar como as competências transpessoais, que transcendem os limites individuais, podem fundamentar um modelo gerencial alinhado com os valores e a missão das organizações conscientes. Analisa-se como essas competências afetam a cultura corporativa, a tomada de decisões, a comunicação e a consecução de resultados sustentáveis.

Na análise, examinam-se as teorias relacionadas com a liderança transacional. Segundo [Koontz e Wehrich \(2008, 458\)](#), "os líderes se esforçam para garantir a eficácia e eficiência organizacional". Esses estudos apoiam a ideia de que os líderes desempenham um papel crucial, trabalhando para alcançar resultados ótimos em termos de eficácia e eficiência, fomentando a comunicação clara e a motivação colaborativa.

Em relação à liderança transformacional, [Hellriegel e Slocum \(2009, 301\)](#) vão além de prever tendências, "inspirando novas visões e fomentando o desenvolvimento de habilidades de liderança. Além disso, concentram-se na criação de uma comunidade de aprendizado dentro da organização, propiciando o enfrentamento de desafios e obtendo recompensas significativas".

Portanto, os líderes carismáticos, como ([Stoner et al., 1996, p. 534](#)), exercem uma influência significativa, "gerando um impacto emocional em seus seguidores que vai além de suas habilidades e características individuais. Sua capacidade de inspirar, motivar e mobilizar outros em direção a metas comuns é um traço distintivo, tornando-os figuras que transcendem e realizam mudanças nas organizações".

Na gestão de administração empresarial, destaca-se a importância de adaptar a liderança às particularidades de cada projeto e equipe. Para alcançar essa adaptação eficaz, recorrem-se às teorias de liderança transacional, transformacional e carismática, que oferecem abordagens diversas conforme as necessidades e dinâmicas de cada ambiente de trabalho. A gestão de administração empresarial é a chave do sucesso, influenciando não apenas a eficiência para enfrentar desafios, mas também a capacidade de aproveitar oportunidades em um ambiente empresarial dinâmico. A flexibilidade impulsiona estratégias inovadoras, essenciais para a sustentabilidade em um mercado dinâmico.

Para dar sentido aos achados, o artigo se desenvolve e contextualiza da seguinte forma: representa uma revisão de literatura e termos-chave como modelo gerencial de administração, cultura organizacional, aprendizado organizacional, organizações conscientes, competências, psicologia transpessoal e competências transpessoais, entre outros. Esta ação é essencial para compreender a fundo cada conceito e constitui um pré-requisito fundamental para explorar perspectivas teóricas e empíricas. Em seguida, apresenta-se a metodologia, posteriormente a discussão dos resultados obtidos e, finalmente, as conclusões.



## Metodologia

O estudo aplicou uma metodologia explicativa para compreender as causas subjacentes de um fenômeno específico, em linha com os fundamentos teóricos de Carrasco (2006). Foi utilizado um enfoque não experimental e transversal, seguindo os lineamentos de Hernández et al., (2016). A população investigada incluiu 169 participantes da Fundaunamor, com uma amostra de 63 indivíduos selecionados por meio de amostragem estratificada. Os dados foram coletados através de observações, pesquisas e um questionário de 30 perguntas baseado na escala Likert. O instrumento foi validado por especialistas e demonstrou alta confiabilidade com um coeficiente Alfa de Cronbach de 0,777. Os dados foram analisados utilizando técnicas estatísticas de distribuição de frequências. Este enfoque metodológico permitiu uma avaliação detalhada das propriedades e atributos do modelo de gestão gerencial implementado na Fundaunamor como solução para a problemática investigada.

## Resultados

Tabela 1

Variável: Modelo de Gestão Gerencial. Dimensão: Organização

Categoria de Respostas		Sempre		Quase sempre		Raramente		Never		Média Ponderada	Categoria
Indicators	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	Nível baixo
Aprendizado organizacional	5 - 8	56	22,22	72	28,57	68	26,98	56	22,22	2,50	Nível baixo
Total		100	19,84	124	24,60	144	28,57	136	26,98		
Média da Dimensão		2,36									
Categoria da Dimensão		Nível baixo									

Nota: Elaboração própria dos autores (2024).

A Tabela 1 revela aspectos cruciais da "cultura organizacional" dentro das organizações pesquisadas, mostrando uma distribuição preocupante na adoção de práticas culturais. Um total de 31,75% das respostas indicou uma ausência ("nunca") dessas práticas, e 30,16% relataram sua ocorrência como "raramente". Em contraste, 20,63% afirmaram que essas práticas ocorrem "quase sempre", e 17,66% as veem "sempre". A média de 2,36 reflete um baixo nível de aplicação, evidenciando uma implementação insuficiente de práticas de cultura organizacional. Este resultado destaca a falta de reconhecimento das contribuições individuais e sugere que poucas pessoas acreditam que a organização promove a adoção de novas crenças e estilos.

No âmbito do "Aprendizado Organizacional", as respostas dos pesquisados foram equilibradas, com 22,22% relatando tanto a ausência ("nunca") quanto a presença constante ("sempre") de aprendizado. Um total de 28,57% afirmou que esse aprendizado ocorre "quase sempre", enquanto 26,98% o veem "raramente", levando a uma média de 2,50, que indica um nível moderadamente baixo de aplicação. Embora uma parte notável dos participantes perceba um bom nível de aprendizado organizacional, a carência de liderança transformadora sugere uma limitação em sua efetividade. Esses resultados destacam a necessidade crítica de abordar e melhorar essas áreas para promover um ambiente mais sólido de aprendizado organizacional.

Na dimensão "Organização", a maioria das respostas se inclina para "raramente" (28,57%) e "nunca" (26,98%), com menores percentuais para "quase sempre" (24,60%) e "sempre" (19,14%), resultando em uma média de 2,36. Isso indica um baixo nível de adoção de práticas organizacionais, apontando deficiências na gestão e a necessidade de fortalecer a cultura organizacional. A distribuição das respostas destaca a importância de revisar e melhorar as estratégias para fomentar um ambiente de trabalho coeso que promova a inovação e a mudança, valorizando as contribuições individuais.

Tabela 2

Variável: Competências transpessoais. Dimensão: Organização

Categoria de Respostas		Sempre		Quase sempre		Raramente		Never		Média Ponderada	Categoria
Indicators	Ítems	4		3		2		1			
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%		
Bioneuroemoção	9 - 12	9	3,57	12	4,76	16	6,35	215	85,32	1,26	Nível baixo
Níveis de consciência	13 -16	12	4,76	5	1,98	51	20,24	184	73,02	1,38	Nível baixo
Meditação	17-20	13	5,16	13	5,16	39	15,48	167	74,21	1,41	Nível baixo
Liderança espiritual	21-24	5	1,98	7	2,78	52	21,83	185	73,41	1,31	Nível baixo
Liderança transpessoal	25-28	10	3,97	12	4,76	44	17,46	186	73,81	1,39	Nível baixo
Total		49	3,88	49	3,88	202	16,28	957	75,96	1,35	
Média da Dimensão		1,35									
Categoria da Dimensão		Nível baixo									

Note: Authors' own elaboration (2024).

Os dados da Tabela 2, centrados em "Competências Transpessoais" dentro da dimensão de "organização", mostram resultados específicos para vários indicadores. Para o indicador de "Bioneuroemoção", a maioria dos pesquisados, um total de 85,32%, indicou "nunca" expe-

rimentar, seguido por 6,35% que disseram "raramente", 4,76% que escolheram "quase sempre", e 3,57% que responderam "sempre". Isso resulta em uma média de 1,26, evidenciando uma implementação muito baixa dessa competência.

Quanto aos "níveis de consciência", 73,02% dos participantes escolheram a opção "nunca", 20,24% "raramente", 4,76% "sempre", e 1,98% "quase sempre", resultando em uma média de 1,38, também indicando um baixo nível de aplicação. Finalmente, para o indicador de "meditação", o percentual mais elevado foi para "nunca" com 74,21%, seguido de "raramente" com 15,48%, enquanto as opções "quase sempre" e "sempre" obtiveram um combinado de 13%. A média para este indicador foi de 1,41, refletindo igualmente um baixo nível de aplicação.

Os resultados destacam a falta de integração de competências transpessoais como Bioneuroemoção, níveis de consciência e meditação na organização, mostrando um espaço significativo para melhoria. Quanto ao "liderança espiritual", um predominante 73,41% indicou "nunca" praticá-la, seguido por 21,82% que disseram "raramente", com apenas 2,78% e 1,98% escolhendo "quase sempre" e "sempre", respectivamente, resultando em uma média de 1,41, o que aponta uma aplicação mínima. Similarmente, a "liderança transpessoal" refletiu um baixo nível de aplicação com 73,81% escolhendo "nunca", sugerindo uma necessidade urgente de fortalecer essas áreas-chave dentro da organização.

A avaliação da dimensão "organização" em competências transpessoais revela uma média de 1,35, indicando um baixo nível de aplicação e ressaltando a necessidade crítica de reforçar e integrar essas habilidades no âmbito organizacional. Esta situação apresenta uma oportunidade essencial para aumentar a eficiência e o desempenho dos líderes por meio do desenvolvimento dessas competências. Implementá-las não só melhoraria a gestão interna, mas também promoveria um ambiente de trabalho mais harmônico e produtivo, fortalecendo assim a cultura organizacional. É imperativo investir no desenvolvimento dessas competências para garantir o crescimento sustentável e o sucesso a longo prazo da organização.

## Discussão

A presente síntese aborda os resultados de uma pesquisa sobre cultura, aprendizado organizacional e estrutura organizacional, evidenciando insuficiências na implementação de práticas culturais organizacionais. Este fenômeno é coerente com as descobertas de [Jassawall e Sashittal \(2002\)](#) e [Hamilton \(2010\)](#), que em seus estudos apontaram uma deficiência no reconhecimento das contribuições individuais de inovação. No entanto, observa-se uma frequência notável na adoção dessas práticas por parte de alguns indivíduos, sugerindo variações em sua percepção ou execução entre diferentes entidades.

Em termos de aprendizado organizacional, identifica-se uma prevalência moderada dessas práticas, contrapondo-se ligeiramente aos resultados obtidos por [Fernández \(2011\)](#), onde se destacou um maior enfoque e valorização do aprendizado organizacional, frequentemente as-



sociado à liderança transformacional. Este contraste enfatiza a relevância da liderança para facilitar eficazmente o aprendizado organizacional.

A avaliação da estrutura organizacional revela uma escassa integração de práticas efetivas, refletindo descobertas semelhantes às reportadas por [Berrios et al. \(2009\)](#). Apesar dessa carência, os mencionados pesquisadores ressaltaram como a adoção apropriada dessas práticas pode catalisar a inovação e a capacidade de adaptação a mudanças. Esta relação sublinha o valor crítico de otimizar a gestão organizacional para impulsionar o crescimento e a flexibilidade. Portanto, as organizações devem priorizar o desenvolvimento e a implementação de estratégias organizacionais que potencializem seu dinamismo e competitividade no mercado.

Em suma, os achados sugerem que, apesar dos desafios identificados na cultura e estrutura organizacionais, bem como no aprendizado dentro das entidades analisadas, existe uma tendência geral para a superação dessas limitações no contexto corporativo. Esta realidade evidencia a importância de uma liderança eficaz, do aprendizado contínuo e da adoção de estratégias organizacionais adaptativas para promover um ambiente de trabalho inovador e unido.

Continuando com a discussão, a pesquisa sobre a incorporação de competências transpessoais em organizações revelou uma marcada ausência de práticas como Bioneuroemoção, meditação e lideranças espiritual e transpessoal. Esta descoberta sublinha uma desconexão entre os benefícios teóricos dessas competências e sua adoção em contextos organizacionais. Em contraste, estudos precedentes, como os aportes de [Romero \(2022\)](#), evidenciam que a implementação dessas práticas em setores específicos melhora o bem-estar dos funcionários, a produtividade, a comunicação interna e a satisfação laboral.

Este modelo propõe uma abordagem de liderança consciente, integrando competências transpessoais como a Bioneuroemoção e a meditação. Focou-se em uma cultura organizacional baseada em valores de colaboração e sustentabilidade, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo e uma gestão da mudança adaptativa. Além disso, inclui a responsabilidade social e ambiental como parte integral da operação organizacional ([Romero, 2023](#)).

A discrepância entre os benefícios relatados e a baixa aplicação em nossas observações destaca uma área significativa de melhoria. A integração de competências transpessoais enfrenta barreiras importantes, apesar de seu demonstrado valor. Portanto, é crucial fomentar um maior entendimento e aplicação dessas práticas no ambiente organizacional para reforçar um ambiente de trabalho enriquecedor, produtivo e coeso. A presente situação representa uma oportunidade imperativa para avançar no desenvolvimento organizacional e na liderança, maximizando o bem-estar e o desempenho, ao mesmo tempo que se potencializa a inovação e o sucesso a longo prazo.

É importante destacar que as competências transpessoais implicam conectar-se com a essência humana e a supraconsciência, permitindo discernir a verdade intuitivamente. Isso promove a



integração do bem-estar físico, social, emocional e espiritual nas organizações conscientes, gerando colaboradores mais conscientes e produtivos.

### Conclusões

A adoção do modelo gerencial na Fundaunamor catalisou uma transformação positiva em sua cultura organizacional, repercutindo favoravelmente na aceitação, adaptação e unidade entre a alta direção, os funcionários e os demais membros. A incorporação de competências transpessoais emerge como um pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável e a consolidação da resiliência organizacional, evidenciando seu valor e eficácia através de todos os estratos hierárquicos da entidade.

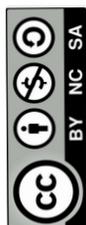
Os dados sublinham a urgência de integrar competências transpessoais dentro da Fundaunamor para abordar as dificuldades identificadas na cultura organizacional. A adoção de práticas como a Bioneuroemoção e a meditação não só poderia melhorar o bem-estar e a sinergia laboral, mas também potencializar a coesão, a comunicação e o desempenho da equipe. Este enfoque holístico para o desenvolvimento pessoal e espiritual dos funcionários promoveria um ambiente de trabalho mais consciente e harmônico, crucial para a inovação e o crescimento sustentável.

A evidência aponta para uma notável ausência de liderança transformadora e espiritual na Fundaunamor, o que repercute negativamente em sua efetividade e coesão interna. A implementação de uma liderança que vá além dos resultados tangíveis imediatos, focando no bem-estar integral e no desenvolvimento espiritual, é fundamental para motivar e unir a equipe em torno de uma visão compartilhada. Esta mudança para uma liderança mais inclusiva e holística, que ressoe com os valores individuais e coletivos, é essencial para cultivar uma cultura de trabalho resiliente e adaptativa, capaz de enfrentar os desafios atuais e futuros.

Os achados demonstram uma compreensão insuficiente sobre os níveis de consciência dentro da organização, o que se traduz em erros e uma falta de autocontrole e confiança. A avaliação e o desenvolvimento dos níveis de consciência, juntamente com a adoção de práticas meditativas, são cruciais para o aprendizado organizacional. Ao fomentar uma "comunidade de aprendizado" que valorize a troca e a colaboração, a Fundaunamor poderia superar essas fraquezas, promovendo um aprendizado integral e sustentável que melhore tanto a qualidade do trabalho quanto o compromisso dos colaboradores, alinhando-se com a visão de uma cultura orientada para a excelência e o crescimento constante.

### Referências

- 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.

