



---

## INFLUENCIA DE LA TRANSPERSONALIDAD COMO AGENTE DE CAMBIO EN LA GERENCIA AVANZADA

---

### INFLUENCE OF TRANSPERSONALITY AS CHANGE AGENT IN ADVANCED MANAGEMENT

\* LEUDYS KATHERINE MORENO

#### RESUMEN

El presente artículo, es una muestra de la tesis doctoral en marcha para obtener el grado de Doctor en Gerencia Avanzada, el cual tiene como aspiración general Diseñar un Modelo Humanista de Gerencia Avanzada fundamentado en la Transpersonalidad como Agente de Cambio Organizacional. Para lograrlo, se utiliza el método de investigación documental, según las fases descritas por Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018): a).- Fase Exploratoria, b).- Fase Descriptiva y Fase Explicativa, para responder la interrogante central **¿Cómo puede la transpersonalidad influir en el desarrollo de la gerencia avanzada promoviendo un liderazgo más consciente y holístico?** Todo esto, se enmarca en la línea de investigación del Doctorado en Gerencia Avanzada UNELLEZ (2017) "Transformación e innovación organizacional". En resumen, los líderes en la Gerencia Avanzada deben crear un ambiente de trabajo, donde se valora la comunicación abierta, colaboración y respeto mutuo, mejorando la satisfacción y compromiso de los empleados. Los desafíos al tomar decisiones, crea ambientes más equilibrados, al complementarse con la transpersonalidad una visión holística del ser humano, considerando aspectos físicos, mentales y espirituales, para abordar los problemas desde una perspectiva más profunda y encontrar soluciones que beneficien a todos los niveles de la organización, una cultura organizacional positiva, innovadora, creativa y comprometida forjada para los empleados, mejorando la moral del equipo y aumentando la productividad y la retención del talento humano.

**Palabras Clave:** Transpersonalidad, Líder, Agente de Cambio, Gerencia Avanzada

#### ABSTRACT

This article is a sample of the doctoral thesis underway to obtain the degree of Doctor in Advanced Management, which has as its general aspiration to design a Humanistic Model of Advanced Management based on Transpersonality as an Agent of Organizational Change. To achieve this, the documentary research method is used, according to the phases described by Hernández-Sampieri and Mendoza, (2018): a) Exploratory Phase, b) Descriptive Phase and Explanatory Phase, to answer the central question: How can transpersonality influence the development of advanced management by promoting a more conscious and holistic leadership? All this is part of the line of research of the Doctorate in Advanced Management UNELLEZ (2017) "Organizational transformation and innovation". In summary, leaders in Advanced Management must create a work environment, where open communication, collaboration, and mutual respect are valued, improving employee satisfaction and engagement. The challenges when making decisions, creates more balanced environments, by complementing with transpersonality a holistic vision of the human being, considering physical, mental and spiritual aspects, to address problems from a deeper perspective and find solutions that benefit all levels of the organization, a positive organizational culture, innovative, creative and committed forged for employees, improving team morale and increasing productivity and retention of human talent.

**Key words:** Transpersonality, Leader, Change Agent, Advanced Management



## INTRODUCCIÓN

En el eficiente mundo de la gerencia avanzada, se buscan enfoques innovadores y efectivos para fomentar el liderazgo. En este contexto, la transpersonalidad surge como una figura transformadora que influye significativamente en el desarrollo de la gerencia avanzada, promoviendo un liderazgo más consciente y holístico. La transpersonalidad, se centra en el cumulo de aspectos espirituales y trascendentales de la experiencia humana, ofrece una visión ampliada del potencial humano y de las capacidades de liderazgo.

Por ende, la autora del artículo científico decide conjugar transpersonalidad con la gerencia avanzada, debido a las características que enrumba hacia la eficiencia, innovación y adaptabilidad, enfrentando desafíos cada vez más complejos demandante de soluciones creativas y una comprensión profunda de las atareadas hazañas humanas. Visto desde ese punto, la transpersonalidad desempeña un apoyo, por la incorporación de principios a los líderes para desarrollar una mayor conciencia de sí mismos y de los demás, permitiendo tomar decisiones más instruidas y empáticas. Esta dirección, no solo mejora la efectividad del liderazgo, sino que también promueve un ambiente de trabajo más armonioso y colaborativo.

Además, la transpersonalidad promueve un enfoque holístico del liderazgo, que reconoce la interconexión de todos los aspectos de la vida y del trabajo. Este rumbo holístico es esencial en la gerencia avanzada, donde las decisiones y acciones tienen repercusiones profundas. Al adoptar una figura transpersonal, los líderes pueden abordar los retos de manera más general, reflexionando no solo los aspectos técnicos y operativos, sino también los emocionales, espirituales y éticos.

De hecho, la transpersonalidad ofrece un marco valioso para el desarrollo de la gerencia avanzada, proporcionando herramientas y perspectivas transforman el liderazgo y mejoran la efectividad organizacional, influyendo en los beneficios potenciales como los desafíos que pueden surgir de su implementación. A través de un análisis cuidadoso la autora busca responder la interrogante **¿Cómo puede la transpersonalidad influir en el desarrollo de la gerencia avanzada promoviendo un liderazgo más consciente y holístico?**, planteado en una estructura arduamente trabajada como lo es: Fundamentación Teórica derivada de las palabras clave, Fundamentación Metodológica herramientas utilizadas para el proceso indagatorio, Hallazgos respuestas de la interrogante que sustentan el artículo, Discusión de los Hallazgos permite enfrentar las diferentes teorías contrastarlas con la opinión de la autora, Conclusiones finales a las que se llegó luego del discurso escrito y finalmente las Referencias Bibliográficas de donde se recabo la información para su análisis y organización.



## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Fundamentar teóricamente un artículo científico, determina el curso de la investigación proporcionando información acerca de la temática, bases sólidas, conceptos y estudios previos que respaldan la configuración articular. Un proceso plagado de recopilación, revisión y análisis existente de forma impresa y virtual, como dice Hernández, Fernández & Baptista, (2014) es crucial porque proporciona el contexto necesario para entender y dilucidar un marco referencial con pertinencia. Todo esto, orienta el estudio, evita errores, amplía el horizonte y establece nuevas necesidades en el proceso de construcción, aumentando la credibilidad de los lectores.

### Transpersonalidad

La Transpersonalidad se centra en las virtudes más profundas del ser, va más allá de lo personal integrando la espiritualidad y el autoconocimiento para desarrollar al hombre de forma integral. Generalmente se presentan estudios a nivel de psicología, es una temática poco estudiada desde la Gerencia Avanzada, pero la articulista es atrevida y desafía los nuevos paradigmas. Este enfoque, transpersonal aprecia al ser humano desde sus capacidades: empatía, creatividad, ética, inspiración, educación, resiliencia, innovación, conciliador y trabajo en equipo, conceptos aportantes de una vida empresarial prospera y proactiva.

Por ende, el hecho transpersonal califica al ser humano como el centro de las preocupaciones empresariales, convertido en un argumento para desarrollar la organización con sentido de pertinencia y pertenencia, fomentando el valor de las ideas individuales y grupales, se opone a la visión de un ser espiritualmente comprometido con el objetivo de la organización. Por ende, se observaran cambio que son consecuencia de la transpersonalidad como manifiesta Fierro-Celis, (2020):

Esa relación entre el entorno y la empresa se realiza desde dos puntos de vista. El primero de ellos, cuando el cambio se lleva a cabo de afuera hacia adentro, y el segundo cuando el cambio se da de adentro hacia afuera. En cada cambio se proponen variables que el gerente debe conocer para su buena implementación.  
(p.22)

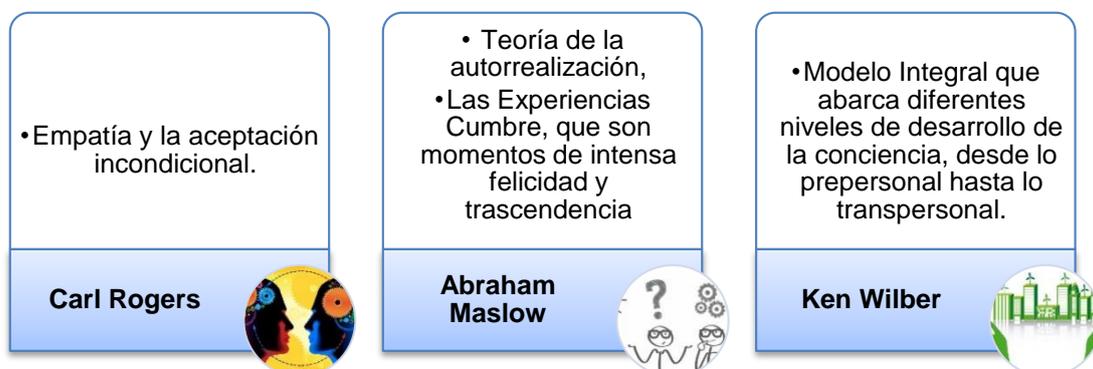
En consecuencia, el uso de esta filosofía lleva las acciones más allá de lo personal explorando la consciencia se accede una percepción y entendimiento, consintiendo la naturaleza de la realidad tomando como referencia la evolución personal como medio de conexión con el mundo, entendiéndose que la vida no solo ocurre, sino que crea nuevas experiencias, una percepción interna sucedida dentro del ser, un sentimiento sucedido dentro del individuo manifestado en los pensamientos y creación de la realidad.

Por lo tanto, la consciencia utiliza una variedad de técnicas para ayudar a las personas a explorar y expandir su consciencia. Un sedante de la mente, conecta los estados emocionales, visualizando como imágenes mentales las necesidades empresariales, explorando las funciones laborales anteriores, reflexionando para sanar los traumas y heridas para ceder a un nuevo mundo laboral, plagado de autoconocimiento entendiendo el presente como una oportunidad de progreso. De este modo, Puente (2014) esa visión holística que se mantiene en la experiencia laboral del ser perpetua en los Gerentes una consciencia abierta a los cambios.

Sumado a ello, Puente, (2014) “para entrar a una superación transpersonal hay que superar el nivel existencial” (p.272), sanando el presente laboral un agente de cambio en la gerencia avanzada acertada para la autora, un estudio con una visión diferente, relevante y complejo apropiado de la versatilidad de las teorías que integran los aspectos espirituales y trascendentales del ser humano. Esa influencia de la transpersonalidad, debe apoyarse en las Teorías:

- a) **Teoría Centrada en el Cliente:** pensada por Carl Rogers, enfatizando la empatía y la aceptación incondicional.
- b) **Experiencias Cumbre y Jerarquía de Necesidades:** Abraham Maslow conocido por su teoría de la autorrealización, también estudió las experiencias cumbre, que son momentos de intensa felicidad y trascendencia.
- c) **Modelo de Desarrollo de la Conciencia:** Ken Wilber propone un modelo integral que abarca diferentes niveles de desarrollo de la consciencia, desde lo prepersonal hasta lo transpersonal.

### Teorías que Influyen en la Transpersonalidad en la Gerencia Avanzada



Fuente: Elaboración propia (2024)

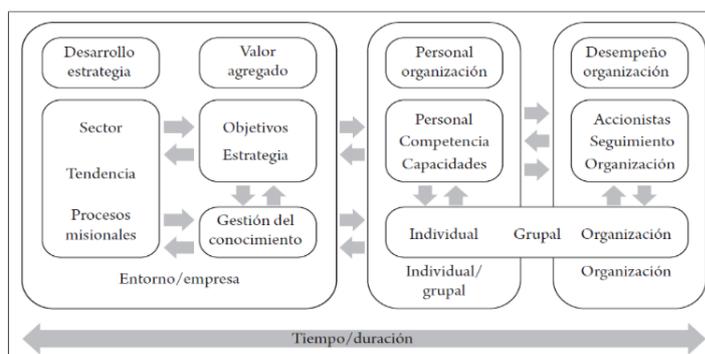
## Agente de Cambio

En palabras de la autora, el cambio significa ver nuevas estrategias para desarrollar actividades, pero centrado en la innovación. Asimismo, Pérez y Gardey, (2021) define al cambio como “una transición de un estado inicial a otro diferente, y puede manifestarse de muchas formas en nuestra vida cotidiana” (p.1). Esa gestión para transformar: A en B, o de innovar una situación que ya no es factible, va desde lo particular a lo general, aplicado a individuos o grupos en organizaciones con gerentes motivadores. Pueden presentarse de forma interna o externa, un ejemplo interno es cuando el gerente implementa nuevas normas para el uso del uniforme de trabajo, permitiendo uno de gala para los días lunes. En el caso externo, el gerente permite a los invitados desarrollar una visita autoguiado, luego de estudiar el croquis de la empresa.

De tal manera, el líder debe conocer ampliamente las necesidades para entender y evaluar entornos proactivos, esas habilidades que incentivan la implementación del cambio y guiar al grupo empresarial los beneficios. Un ejemplo, es implementar el uso de la inteligencia artificial para mejorar la eficiencia en la venta de los productos, aumentando la competitividad. Este momento, es necesario sustentar con lo descrito por Sandoval, (2024) los procesos de cambio organizacional deben generar un nuevo valor, creando un ambiente de procesos con pensamientos direccionales de cultura flexible y moldeable, consiguiendo con ello el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

En consecuencia, Sandoval (2024) acierta cuando afirma, las razones para necesitar el cambio en las organizaciones es preciso cuando se identifican las causas y los efectos del cambio. A estas, se suman las opciones necesarias para implementar un cambio, listadas por Sandoval (2024) existen 4 posibilidades: 1.- Cambio por planeación, cambio por anticipación o cambio proactivo, 2.- Cambio por inercia o por imitación, 3.- Cambio por reacción o como respuesta a las circunstancias y Cambio por tensión final o por crisis. (p.32)

### Modelo de cambio Organizacional



Fuente: Recuperado de Fierro-Celis, (2020)

En efecto, los agentes de cambio son fundamentales para el perfeccionamiento y la armonía en un mundo en decidida evolución. Esos cambios, enfrenta desafíos al implementar transformaciones significativas, tales como: a).- Complejidad de los Problemas Los agentes de cambio a menudo abordan problemas complejos y sistémicos, como la pobreza, la desigualdad y el cambio climático, b).- Resistencia al Cambio, c).- Escasez de Recursos por falta de recursos financieros, materiales y humanos es otro desafío significativo, d)- Burnout y Balance Vida y Trabajo, peso de la responsabilidad y los constantes contratiempos pueden llevar al agotamiento físico y emocional, e).- Comunicación Eficaz para afianzar alianzas entre los trabajadores y la gerencia, pudiendo construir y mantener relaciones constructivas con diversas partes interesadas es fundamental.

Desde otro punto de vista, Nuñez-Lira, Alfaro, Aguado y González, (2023) propone que al tomar decisiones estratégicas, una empresa puede identificar oportunidades de innovación y desarrollar ventajas competitivas en el mercado” (p.62). Definitivamente, el innovar es un anagrama para amparar al mercado en inquebrantable permutación, sumado a la competencia necesaria para resaltar y alcanzar el desarrollo sostenible. A modo de explicación, la autora presenta a continuación una figura bien definida que deja clara cualquier duda al respecto.

### Agentes de Cambio en el Individuo



Fuente: Molina (2024)



## **Gerencia Avanzada**

La Gerencia Avanzada, para la autora se refiere al camino de gestión donde se incorporan las tendencias más actualizadas en cuanto a: tecnologías y habilidades para optimizar la eficiencia y efectividad en la organización. Otro concepto es el que aporta, González (2021) quien cita a Varela (2019), señala que la gerencia puede definirse como la dignificación del ser humano en puestos de gerencia de empresas, emprendimientos, así como al frente de diversos grupos, incluso familias.

A estas premisas es necesario agregar, las herramientas necesarias para desarrollar esa Gerencia Avanzada, como lo es la adaptabilidad, ejercer un liderazgo estratégico, desarrollar los talentos del personal, contribuir con la sostenibilidad del medio ambiente y realizar una gestión al cambio efectiva. Porque, el gerente debe pensar de forma integral, sin dejar de lado los objetivos organizacionales, reflexionando acerca del aporte positivo que deja a la sociedad y el entorno donde desarrolla la actividad económica. Como Gutiérrez (2005) dice, “la gerencia Avanzada, el blanco móvil, se está moviendo nuevamente” (p.18), confirmando que no es un mundo inanimado, al contrario presenta diversas complejidades operativas que deben ser coladas.

En tal sentido, los gerentes actuales se adaptan a las demandas sociales y de competencia, poseen capacidades para aplicar una cultura organizacional resiliente, con una formación académica continua y en tendencia admitiendo beneficios a largo plazo. En este caso, el rol del Gerente como agente de cambio es determinante para lograr identificar fortalezas y debilidades, un líder práctico capaz de motivar e inspirar a su equipo de trabajo. Asimismo, Cabrera, (2020) emite su opinión:

La gerencia avanzada, no es indiferente para el medio empresarial y académico, estos coinciden en romper con el modelo clásico de hacer gerencia, enmarcado en patrones rígidos y burocráticos, dejando a un lado esa racionalidad delineada en una nueva identidad, más humana, más comprensiva, capaz de brindar espacios de libertad y espontaneidad en el conglomerado humano que son quienes conforman el deber ser de una empresa u organización. (p.5)

En otras palabras, la autora se toma el tiempo para presentar los autores que destacan en el campo de la Gerencia Avanzada, como lo son: a).- Peter Drucker, considerado el padre de la gestión moderna, introduciendo conceptos claves como lo son: gestión por objetivos, importancia de la innovación y el emprendimiento organizacional, b).- Henry Mintzberg, elaboro la estructura de las organizaciones y los roles gerenciales, con una visión práctica y realista en la gestión



empresarial, c).- Michael Porter, creador de las teorías sobre la estrategia competitiva y las cinco fuerzas de Porter, influyente en el análisis del entorno empresarial y desarrollo de estrategias para obtener ventajas de la sostenibilidad. d).- Gary Hamel, coautor de “Competing for the Future”, defensor de la innovación continua y la necesidad de reinventar la gestión para adaptarse a los cambios rápidos del entorno empresarial y e).- C.K. Prahalad, reconocido por su responsabilidad en la co-creación de valor y la base de la pirámide, este trabajo influyó en cómo las empresas pueden innovar y crecer en mercados emergentes.

De otro modo, Abad (2017) presenta las variables asociadas con efectos negativos en los individuos de las organizaciones sujetas a procesos de cambio se estipulan: (a) variaciones en el bienestar psicológico, hecho que implica cambios de humor disociadores y deterioro en la interacción con otros individuos; (b) insatisfacción laboral, hecho que implica una reducción en el grado de comodidad con las funciones laborales y confort con la organización en la que se labora; (c) Stress, incremento de la tensión física y/o emocional en los empleados que implica una reducción en la capacidad de respuesta laboral. En fin, es necesario contar con un capital humano calificado y comprometido con la empresa para lograr los objetivos organizacionales.

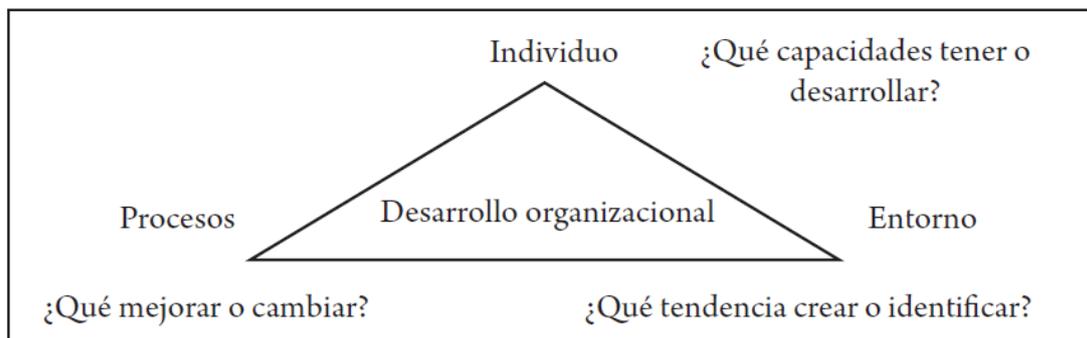
### **¿Cómo puede la transpersonalidad influir en el desarrollo de la gerencia avanzada promoviendo un liderazgo más consciente y holístico?**

Luego del discurso, la autora entabla que la transpersonalidad puede influir significativamente en el desarrollo de la gerencia avanzada al promover un liderazgo más consciente y holístico. Para ello, debe realizarse una unificación entre el conocimiento, liderazgo y trascendencia, para engranar las motivaciones y limitaciones, prácticas que ayudan a los líderes a mantenerse centrados y a responder de manera más efectiva a los desafíos. En apoyo, se cita a Abad (2017) el cambio en las organizaciones tiende a ser una constante ante lo cual su adecuada coordinación aporta a la generación de reacciones y resultados positivos en su implementación, donde los procesos de cambio en las organizaciones son factibles de generar efectos positivos tanto como negativos.

Al mismo tiempo, introducir la visión holística requiere fortalecerlo con el concepto según, Sandoval, (2024) cita a (Quinn, 1997). “significa que es necesario actuar integralmente sobre todos los componentes que en la organización puedan tener influencia en el proceso, si se desea que los cambios se realicen en forma consistente” (p.7). Esa visión holística, permea la transpersonalidad del ser humano, considerando no solo los aspectos físicos y mentales, sino también los espirituales, manteniendo la Cultura Organizacional Positiva, integrando los

principios transpersonales, los líderes pueden crear una cultura organizacional que valore la autenticidad, la colaboración y el crecimiento personal. Sin duda, esos componentes incluyen de forma íntegra las acciones organizacionales, (estrategias, estructura, equipos, servicios, productos y otros), o los que representan su filosofía (valores, cultura organizacional, motivación). Si el proceso de cambio no la toma en consideración de una manera integral buscando conseguir sinergias, es factible que la organización no logre los objetivos propuestos, como se muestra a continuación.

### Representación y definición de cambio organizacional



Fuente: Recuperado de Fierro-Celis, (2020)

## FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

El presente artículo, se llevó a cabo con el objetivo de responder a la interrogante **¿Cómo puede la transpersonalidad influir en el desarrollo de la gerencia avanzada promoviendo un liderazgo más consciente y holístico?**, una búsqueda, recopilación, organización y redacción amparada en las fases de Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018): a).-Fase Exploratoria es la verificación y pesquisa de información con el fin de utilizarla para respaldar la redacción del artículo, b).- Fase Descriptiva presenta las características del fenómeno estudiado, su relación con el entorno y los principales exponentes teóricos y Fase Explicativa muestra en un estilo versado la dilucidación de las palabras clave.

Es importante resaltar, las innovadoras estrategias de transcripción articular, basada en la transpersonalidad como agente de cambio en la Gerencia Avanzada. Es necesario centrarse en el personal, desarrollarlo académica y conscientemente, según Fierro-Celis, (2020) la única manera de realizar el cambio es por medio de las personas que trabajan en la organización, una comprensión profunda de los fenómenos a través de la recolección en un marco integral y

riguroso. Apartado crucial, realizado con claridad, transparencia y eficiencia estilización compuesta en un documento articular, una técnica propia e innovadora que atrae al lector.

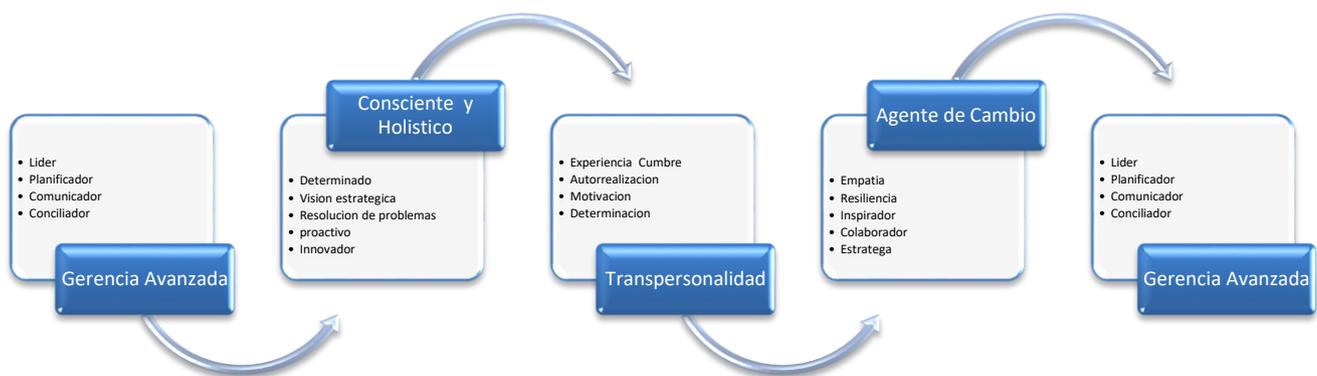
## HALLAZGOS

La transpersonalidad, es una visión que integra la vida y el autoconocimiento en el desarrollo humano, puede tener un impacto significativo en la gerencia avanzada. Este enfoque promueve un liderazgo más consciente y holístico, no solamente centrado en los objetivos empresariales, también debe hacer hincapié en el bienestar integral de los empleados y la sostenibilidad organizacional. Entre los principales hallazgos, se encuentra el autoconocimiento, pilar fundamental para el funcionamiento organizacional.

También, se encuentra que el Gerente debe ser un líder, practicante de la autoconciencia capaz de comprender las motivaciones, emociones y comportamientos. Este autoconocimiento les permite tomar decisiones más informadas y alineadas con sus valores éticos y espirituales. Además, esa autodeterminación gerencial le permite liderar el equipo de trabajo respaldando de forma grupal e individual, sin permitir que los intereses personales se interpongan con el bienestar de la organización.

Empero, un líder que practica la meditación regularmente puede desarrollar una mayor claridad mental y una mejor gestión del estrés. Esto no solo mejora su capacidad para tomar decisiones bajo presión, sino que también les permite ser más empáticos y comprensivos con sus empleados. La autotrascendencia, por otro lado, fomenta una visión más amplia y altruista, donde el éxito se mide no solo en términos de beneficios económicos, sino también en el impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente.

### Influencia de la Transpersonalidad como Agente de Cambio en la Gerencia Avanzada



Fuente: Elaboración propia (2024)



Tal como se combinan la consciencia y el liderazgo, la ejecución de la transpersonalidad es un trampolín hacia la autenticidad, empatía y responsabilidad, presentes en las necesidades y fortalezas de los empleados. Un Gerente que aplica la transpersonalidad, fomentan una faena sé dónde se valora la comunicación abierta, la colaboración y el respeto mutuo. Esos líderes, crean una cultura organizacional positiva que promueve el bienestar integral de los empleados. Esto incluye no solo el desarrollo profesional, sino también el crecimiento personal y espiritual. Un ambiente de trabajo saludable y armonioso puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora la productividad y reduce la rotación de personal.

En resumen, la transpersonalidad influye elocuentemente en el desarrollo de la gerencia avanzada al sembrar un liderazgo más reflexivo y holístico. Los líderes que practican el autoconocimiento y la autotrascendencia, toman decisiones más equilibradas y alineadas con sus valores éticos y espirituales. Igualmente, la combinación de prácticas espirituales y una visión holística en el entorno laboral puede crear una cultura organizacional efectiva, creando un ambiente de bienestar integral de los empleados y la sostenibilidad organizacional.

## **DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS**

Integrar la espiritualidad y el autoconocimiento, permite comprender mejor las motivaciones, emociones y comportamientos del talento humano. Ejemplo de ello, el Gerente que practica la automotivación regularmente puede desarrollar una mayor claridad mental y una mejor gestión del estrés. Esto no solo perfecciona su capacidad para tomar decisiones bajo presión, sino que también les permite ser más empáticos y comprensivos con sus empleados. La capacidad de ir más allá del propio yo y sentirse parte integral del universo, con una visión más amplia y altruista, donde el éxito se mide no solo en términos de beneficios económicos, sino también en el impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente.

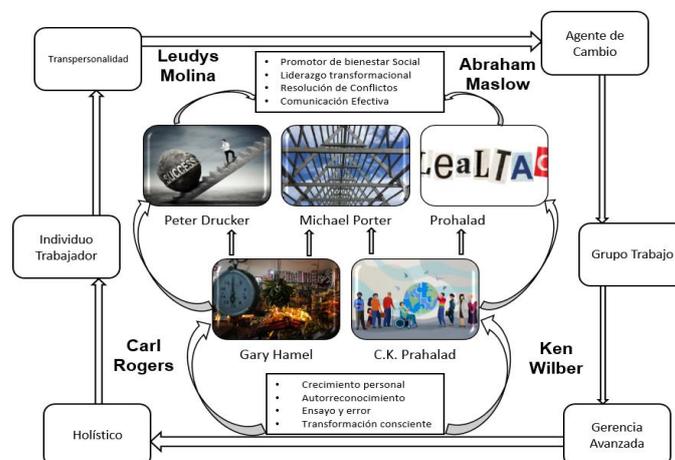
Simplemente, lleva a las organizaciones a implementar políticas laborales, que incorpore el deporte, cultura y yoga, prácticas en su rutina diaria ayudaran a manejar mejor los desafíos y tomar decisiones más equilibradas y reflexivas, porque estarán más relajados. Innovación que apoya Peter Drucker alinear sus esfuerzos y evaluar el desempeño de manera más efectiva, en la misma posición se encuentra a Henry Mintzberg conocido por su trabajo en la estructura de las organizaciones y los roles gerenciales, desarrollando una visión basada en la experiencia y realidad de la gestión empresarial, destacando la importancia de comprender la complejidad y la dinámica de las organizaciones. Esta perspectiva ha ayudado a los gerentes a ser más efectivos al reconocer y adaptarse a las realidades del entorno empresarial.

En este orden, un entorno empresarial en constante cambio para Porter está plagado de estrategias que ayudan a las empresas a posicionarse de manera efectiva en el mercado y a competir de manera más eficiente. Su trabajo ha sido fundamental para el análisis del entorno empresarial y el desarrollo de estrategias que permiten a las empresas prosperar en mercados competitivos, adoptando una mentalidad emprendedora para explorar nuevas oportunidades y adaptarse rápidamente a las demandas del mercado.

Al analizar estas fortalezas que suministran los antecedentes teóricos, se instauran aciertos para que las empresas pueden desarrollar habilidades en pro de mejorar su estado competidor empresarial, avivando la gerencia avanzada en todas sus manifestaciones. En cuanto a Gary Hamel enfoque ha llevado a muchas empresas a adoptar prácticas de gestión más inclusivas y colaborativas, lo que ha resultado en una mayor capacidad para innovar y adaptarse a los cambios del mercado. En la misma línea, Prahalad proporciona formación para que las empresas interactúan con sus clientes, fomentando una mayor participación y lealtad, aborda la innovación y el crecimiento en mercados emergentes.

Todos los hallazgos, aciertan que la Transpersonalidad influye directamente en el desarrollo de la Gerencia Avanzada, manifestaciones que reflejan la necesidad de una gestión dinámica y adaptable que pueda enfrentar los desafíos del entorno empresarial moderno, considera a la organización como un todo integrado, Fomenta la colaboración entre diferentes departamentos y disciplinas dentro de la organización, considerar el impacto ambiental y social de las decisiones empresariales, una cultura organizacional que valora la participación y el bienestar de los empleados, capacidad de adaptarse rápidamente es crucial.

### Influencia de la Gerencia Avanzada con liderazgo más Consciente y Holístico



Fuente: Elaboración propia (2024)



## CONCLUSIONES

En este artículo, desde la autora se crea contundentemente el criterio de la aplicación de la transpersonalidad, un impacto profundo en el desarrollo de la gerencia avanzada, promoviendo un liderazgo más consciente y holístico, donde reine el autoconocimiento y autotrascendencia, conocimiento profundo y la autotrascendencia, permitiendo a los líderes comprender mejor sus propias motivaciones y comportamientos. Esto resulta en decisiones más informadas y alineadas con valores éticos y espirituales, beneficiando tanto a la organización como a sus empleados.

En síntesis, la Gerencia Avanzada debe tener líderes conscientes que creen un ambiente de trabajo donde se valora la comunicación abierta, la colaboración y el respeto mutuo, lo que mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esos líderes manejan mejor los desafíos y tomar decisiones más equilibradas y reflexivas. La transpersonalidad promueve una visión holística del ser humano, considerando aspectos físicos, mentales y espirituales. Enfoque integral, para abordar los problemas desde una perspectiva más profunda y encontrar soluciones que beneficien a todos los niveles de la organización. Una Cultura Organizacional Positiva, integrando los principios transpersonales creando ambientes de trabajo positivo que fomente la innovación, creatividad y compromiso de los empleados, mejorando la moral del equipo y aumenta la productividad y la retención de talento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad M., (2017): "La Administración del Cambio Organizacional y su vinculación con el Liderazgo", Revista Contribuciones a la Economía (enero-marzo 2017). En línea: <http://eumed.net/ce/2017/1/cambio.html>
- Cabrera, J., (2020) Los Retos de la Gerencia Avanzada. Universidad Fermín Toro. Revista Gerentia.
- Fierro-Celis, F., (2020) Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. Rev.esc.adm.neg. No. 88 Enero - Junio de 2020 pp.13-31. Universidad Surcolombiana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- González, A. (2021) Aproximación a la Gerencia Humanista como Estrategia de Gestión. Revista Gerentia. Universidad Fermín Toro
- Gutiérrez, L., (2005) Gerencia Avanzada: Un Blanco cada vez más Móvil. Revista NEGOTIUM/Ciencias Gerenciales Año 1/No. 2/2005. Depósito Legal: PPX200502ZU1950/ISSN: 1856-1810/Directorio LATINDEX: 14.593.
- Nuñez-Lira, L. A., Alfaro Bernedo, J. O., Aguado Ligan, A. M., y González Ponce de León, E. R. (2023). Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y competitividad. Universidad del Zulia. LUZ. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Centro de



estudios de la Empresa. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28 (No. Especial 9), 628-641.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.39>

Pérez, P., y Gardey, A., (2021) *Cambio - Qué es, definición y concepto*. Disponible en  
<https://definicion.de/cambio/>

Puente, Vigiola I., (2014) *Complejidad y Psicología Transpersonal: Caos, Autoorganización y Experiencias Cumbre en Psicoterapia*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación. Facultad de Psicología.

UNELLEZ, (2021). *Normativa para la Elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales*. Barinas Resolución N° CD 2021/235 de fecha 05/08/2021, Punto N° 52, Acta N° 1333.