



TEORIA HUMANISTA VS. TEORIA TRANSPERSONAL UNA MIRADA HACIA LA GERENCIA AVANZADA HUMANIST THEORY VS. TRANSPERSONAL THEORY A LOOK AT ADVANCED MANAGEMENT

Leudys Katherine Moreno Varillas
(UNELLEZ-VPDS)

Recepción: 10/01/2025.

Aprobado: 18/07/2025.

RESUMEN

La gerencia avanzada en el contexto de las necesidades empresariales actuales, debe complementarse con estrategias de optimización para alcanzar eficiencia y productividad. En el presente artículo, se detalla como los gerentes deben apropiarse del conocimiento utilizando las teorías humanista y transpersonal respondiendo la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre Teoría Humanista Vs. Teoría Transpersonal una mirada hacia la Gerencia Avanzada? Pericia escritural, basado en los pasos de la investigación documental, según Arias-Odón (2023) a.- exploración de literatura impresa y digital, b.- revisión sistemática de la información recabada, c.- organización de la información y d.- redacción del escrito final. Todo esto, enmarcado en la línea de investigación del Doctorado en Gerencia Avanzada descrita en UNELLEZ (2017) "Transformación e innovación organizacional". Así pues, se determina la relación entre Teoría Humanista y la Teoría Transpersonal en el contexto de la Gerencia Avanzada, estableciendo su enfoque hacia el desarrollo integral del talento humano. Mientras que la teoría humanista se mide en el bienestar emocional, psicológico y social de los individuos, promoviendo un ambiente de trabajo empático y colaborativo, aplicarlas amplifica la dimensión espiritual, optimiza el rendimiento productivo.

Palabras Clave: Gerencia Avanzada, Teoría Humanista, Teoría Transpersonal.

ABSTRACT

Advanced management in the context of current business needs must be complemented with optimization strategies to achieve efficiency and productivity. In this article, the appropriation of humanistic and transpersonal theories is detailed, conjugated in the question: ¿What is the relationship between Humanistic Theory vs. Transpersonal Theory a look at Advanced Management? Writing expertise, based on the steps of documentary research, according to Arias-Odon (2023) a. - exploration of printed and digital literature, b. - systematic review of the information collected, c. - organization of the information and d. - writing of the final writing. All this, framed in the line of research of the Doctorate in Advanced Management UNELLEZ (2017) "Organizational transformation and innovation".



Thus, the relationship between Humanistic Theory and Transpersonal Theory in the context of Advanced Management is determined, establishing its focus towards the integral development of human talent. While humanistic theory is measured in the emotional, psychological, and social well-being of individuals, promoting an empathetic and collaborative work environment, applying them amplifies the spiritual dimension, optimizes productive performance.

Keywords: Advanced Management, Humanistic Theory, Transpersonal Theory.

INTRODUCCIÓN

Hablar de Gerencia Avanzada, requiere respaldo teórico para lograr encauzar el desarrollo organizacional. Bajo este contexto, en busca de aplicar estrategias más efectivas, la autora se apropia de la información centrando su interés en la Teoría Humanista y la Teoría Transpersonal, resaltando que ellas se centran en el potencial del talento humano, una perspectiva guiada hacia el individuo con capacidades innatas de crecimiento y desarrollo profesional. Evidentemente, complementar los actos gerenciales con la Teoría Transpersonal crea una visión amplia, novedosa y reinventada basada en los aspectos espirituales y trascendentales del ser humano, relacionándolo con su necesidad de ser útil a la sociedad.

En consecuencia, el discurso escritural ofrece al lector una nueva visión de la Gerencia Avanzada, un eje multidimensional empresarial que vira su atención a los avances de forma holística, se desafía el comportamiento tradicional del individuo, generando un nuevo pensamiento.

En efecto, se utiliza como herramienta de apoyo al recorrido la línea de investigación del doctorado en gerencia UNELLEZ (2017) “Transformación e innovación organizacional” (p.120), un aliado epistemológico que identifica las necesidades y motivaciones de forma autentica. Para dirimir toda la información, el artículo se estructura en: Fundamentación Teórica, Fundamentación Metodológica, Hallazgos Iniciales, Discusión de los Hallazgos, Conclusiones y Referencias Bibliográficas, orden cronológico para presentarlo, para resolver la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre Teoría Humanista Vs. Teoría



Transpersonal una mirada hacia la Gerencia Avanzada?, recurriendo en la investigación documental a través de los pasos tradicionales de la investigación de recolección, organización, estructuración y redacción de la información estrategia fomentada para presentar los resultados.

La fundamentación teórica sección crucial, se escribe desde las palabras clave del título descrito en el artículo, términos que revela la indagación documental, marco conceptual encargado de denotar según Unai (2019), “el fundamento teórico de un proyecto o investigación debe orientar la organización de los hechos o fenómenos estudiados” (p.3). Este apartado, sitúa el contenido dentro del tejido académico justificando su relevancia ante el escrito.

La gerencia avanzada es un pilar elemental para el buen funcionamiento de las empresas modernas en un mercado mundial competitivo. Según Sánchez (2006) “El mérito radica en la síntesis amplia y rica de saberes e intereses diversos, y en lo penetrante y premonitorio que resulta su modo de pensar” (p.74). Esa influencia, casi invisible resalta las formas de direccionar la organización para optimizar la eficiencia y eficacia de las labores, en pro del cumplimiento de la misión y visión interna.

Asimismo, siguiendo los legados de Drucker, Sánchez (2006), afirma que la gerencia efectiva es hacer las cosas bien. En ese contexto, se debe agregar la planeación flexible y adaptable, elaborada por un buen gerente, capaz de anticipar cambios, ajustado a la disponibilidad de los recursos económicos y financieros. Es necesario, un liderazgo transformacional para motivar a los empleados en el cumplimiento de las metas, bajo la innovación tecnológica adaptada a la nueva era, una visión clara utilizada estratégicamente. La autora para complementar, anexa un cuadro histórico acerca del concepto de Gerencia Avanzada, un aporte resumido para sustentar el desarrollo escritural del artículo.

No obstante, en la práctica la gerencia avanzada ha mantenido una gestión tradicionalista, pero personas investigadoras como la autora del presenta artículo, han sido



Ciencias Sociales equidad



más ambiciosos en proponer nuevas y mejoradas soluciones a la forma de hacer las cosas, renovando el entorno empresarial implementando en los procesos características innovadoras, adaptabilidad, motivación al logro y sostenibilidad.

En un mercado competitivo, los gerentes deben alinearse con las necesidades de los clientes, forjando un ambiente laboral colaborativo, donde se valora el talento, promueve el crecimiento personal, profesional y familiar de los empleados. Reconoce la importancia de las personas como motor de cambio y promueve el bienestar organizacional, analiza información compleja y toma decisiones basadas en datos y evidencia.

Relación histórica del concepto de Gerencia Avanzada

Año	Concepto de Gerencia Avanzada	Autor Reconocido	Descripción
1900	Administración Científica	Frederick Taylor	Introducción de métodos científicos para mejorar la eficiencia laboral.
1920	Teoría Clásica de la Administración	Henri Fayol	Desarrollo de principios administrativos como la división del trabajo y la autoridad.
1930	Relaciones Humanas	Elton Mayo	Énfasis en la importancia de las relaciones humanas y la motivación en el trabajo.
1950	Teoría de Sistemas	Ludwig von Bertalanffy	Visión de la organización como un sistema interrelacionado que interactúa con su entorno.
1960	Teoría de la Contingencia	Joan Woodward	Propuesta de que no hay una única mejor manera de gestionar, sino que depende del contexto.
1980	Calidad Total	W. Edwards Deming	Enfoque en la mejora continua y la satisfacción del cliente a través de la calidad total.
1990	Reingeniería de Procesos	Michael Hammer, James Champy	Rediseño radical de los procesos de negocio para lograr mejoras dramáticas en rendimiento.
2000	Gestión del Conocimiento	Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi	Importancia de la creación y gestión del conocimiento dentro de las organizaciones.
2000	Teoría de Recursos y Capacidades	Jay Barney	Enfoque en los recursos internos y capacidades como fuente de ventaja competitiva.



Ciencias Sociales equidad



2010	Liderazgo Transformacional	James MacGregor Burns	Enfoque en líderes que inspiran y motivan a sus empleados para alcanzar metas extraordinarias.
2010	Innovación Abierta	Henry Chesbrough	Promoción de la colaboración externa e interna para fomentar la innovación.
2020	Transformación Digital	Varios autores	Integración de tecnologías digitales para mejorar la eficiencia y competitividad organizacional.
2020	Sostenibilidad y Responsabilidad Social	Michael Porter, Mark Kramer	Enfoque en prácticas empresariales sostenibles y responsables socialmente.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

MATERIALES Y MÉTODOS

La Teoría Humanista, sitúa al individuo en la experiencia subjetiva y el potencial de desenvolvimiento en la sociedad. A saber, la autora articular en su recolección de la información sintetiza los autores más relevantes como son: Abraham Maslow, Carl Rogers, Rollo May, Gordon Allport y Charlotte Bühler, estos escritores crean una visión optimista del ser humanista, centrándose en la autorrealización. Un soporte lo otorga Abraham Maslow, desde su jerarquía de las necesidades, resaltando la motivación accede como el eje para lograr alcanzar el éxito, esos eventos los organiza por necesidades, desde la más elemental hasta la cúspide de satisfacción del individuo, incide directamente en la profesionalización según, Maslow (1954) “antes de poder alcanzar niveles superiores de amor, estima y autorrealización” (p.236), un aporte notorio hacia el desarrollo empresarial.

En otro contexto, pero siguiendo la teoría humanista se presenta a Carl Rogers centrado en la persona, asimétrico a aceptación incondicional y la empatía para facilitar el crecimiento personal, virando hacia la construcción de su potencial. Con este criterio, cambio profundamente con la aplicación de la terapia centrada en el cliente, resaltando el potencial que posee cada persona para su crecimiento profesional, Rogers (1961) el entorno se convierte en el asistente terapéutico seguro y cómodo, afirmando que el entorno laboral es el mejor aliciente para las penas económicas y sociales,



Ciencias Sociales **equidad**



Por ende, a la vista de May (1969), sostiene que los seres humanos deben encontrar significado a sus vidas y la mejor forma es equivocarse, volver a empezar, crear experiencias que den significado a sus vidas desde la existencia misma, crea bases utilizando la autenticidad integrando la filosofía existencial, trabajando la ansiedad, la libertad y la muerte como empuje para desarrollarse como profesional, acto responsable ante la evolución humana.

En otro orden de ideas, Allport (1937), muestra un enfoque definido por la individualidad y los rasgos de personalidad, argumenta que cada persona es única e irrepetible, por lo tanto, sus actitudes son arraigadas por los valores arraigados en su comportamiento por el entorno familiar, contextualizado en la teoría de los rasgos. Asimismo, Bühler (1935) pauta al humanismo como ciclo vital del desarrollo humano, certifica que el crecimiento personal es indetenible en ciclos conjuntos de nuevas oportunidades al paso del tiempo, rebuscando los significados para avanzar en el mundo empresarial y lograr el éxito profesional develado en el desarrollo vital.

En sí, la teoría humanista en general ofrece un matiz integral de la conducta humana, centrada en la experiencia subjetiva y el potencial individual. Se conjugan, los aportes de Maslow sobre las necesidades humanas, Rogers con el auto-concepto, May sobre la búsqueda del significado Allport sobre la individualidad y Bühler sobre el desarrollo a lo largo de la vida forman un marco robusto que resalta la capacidad innata del ser humano para crecer y autorrealizarse, para Camino (2013), determina que las limitaciones teóricas no circunscriben a universalidad de los hechos sociales, esta orientación se forja desde la psicología contemporánea, por sus diversas contribuciones a la gerencia avanzada, un buen líder se apropia del conocimiento de los escritos, lo usa como herramienta persuasiva para acceder a la autenticidad del individuo.

En consecuencia, los aportes de la Teoría Humanista a la gerencia avanzada destacan en: a).- se resaltan las necesidades y motivaciones humanas dentro de la organización, b).-



reconocer la satisfacción laboral del trabajador, las relaciones interpersonales y el crecimiento personal, c).- reconoce a las personas como seres sociables, d).- centra la motivación y la recompensa como medios para lograr el éxito profesional dentro de la empresa, incrementando la productividad, e).- fomenta la creatividad y participación de los empleados en la toma de decisiones y f).- fortalece la cultura organizacional, basado en el respeto y la confianza.

Relación entre Teoría Humanista y la Gerencia Avanzada

Autor	Año	Teoría Humanista	Relación con la Gerencia Avanzada
Abraham Maslow	1943	Desarrolló la Teoría de la Jerarquía de Necesidades , destacando la autorrealización como meta última.	En la gerencia avanzada, su teoría se aplica para motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial.
Carl Rogers	1951	Introdujo la Terapia Centrada en el cliente, enfatizando la importancia de la empatía y la autenticidad.	Su enfoque promueve un liderazgo empático y auténtico, mejorando la relación entre gerentes y empleados.
Rollo May	1950	Enfaticó la importancia de la existencia y la libertad personal .	Su perspectiva ayuda a los gerentes a fomentar un ambiente de trabajo que valora la individualidad y la creatividad.
Gordon Allport	1937	Destacó la importancia de los rasgos de personalidad y la individualidad .	En la gerencia avanzada, su teoría se utiliza para entender y gestionar mejor las diferencias individuales en el equipo.
Charlotte Bühler	1933	Se centró en el desarrollo humano y la autorrealización a lo largo de la vida .	Su enfoque es útil para desarrollar programas de formación y desarrollo profesional continuos.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Los diversos cambios empresariales, han llevado a generar innovaciones para desarrollar las empresas, se ha normalizado utilizar aspectos espirituales, acciones trascendentales de la experiencia humana que ofrece la teoría transpersonal, explora la conciencia humana y la repercusión del ego en la gerencia avanzada. En este momento, se relaciona a Maslow (1954), por su estilo, períodos de intensa felicidad, efecto experiencial de desarrollo de la conciencia transpersonal, por ende, entra en un segundo plano introduciendo al individuo hacia la transpersonalidad.



Ciencias Sociales **equidad**



En relación a ello, Grof (1975), psiquiatra y psicoterapeuta, pionero en el estudio de los estados no ordinarios de conciencia, a través del modelo de holotrópica, explora las experiencias psicodélicas y las cercanas a la muerte, revela la existencia de niveles profundos de la conciencia que va más allá del ego, introduce conceptos como la psique cósmica y la mente total, estableciendo un puente entre la psicología y la espiritualidad. En analogía, Wilber (2000) congenia desarrollando un modelo integral que abarca múltiples niveles de conciencia y realidad, asume que la evolución de la conciencia humana sigue un patrón de desarrollo que incluye etapas transpersonales.

Por otro lado, Assagioli (1973), estudioso fundador de la psicósintesis, trabajo la integración de aspectos espirituales y psicológicos del ser humano, determina que existe una armonía ente el yo superior y el yo personal. Así pues, Jung (1959), relaciona su propuesta con la de Assagioli, porque da a conocer la teoría del inconsciente colectivo y los arquetipos una experiencia transpersonal lleva a una mayor comprensión de uno mismo y del universo. En este mismo orden de ideas, Assagioli, (1965), fija su postura integrando la personalidad y la realización de potencial humano, en una de sus obras más relevantes “Una Ciencia de la Desarrollo del Ser”, introduciendo el concepto de “yo superior” y “voluntad” requeridos para llevar a cabo el proceso transpersonal.

En consecuencia, esta visión holística del ser humano, resguarda los fundamentos para lograr el perfeccionamiento de la conciencia humana, queda en demostración la colaboración que existe entre Teoría Humanista Vs. Teoría Transpersonal, que debe coexistir con la Gerencia Avanzada, evolución sistemática de las prácticas tradicionales de gestión empresarial, motivando el entorno a un ambiente flexible, dinámico, complejo y globalizado. Entonces, se constituyen como herramientas la innovación, la sostenibilidad y el desarrollo sensible del ser, para reconocer la importancia de los individuos como motores de cambio, promotores de oficiar estrategias eficientes y eficaces.



Ciencias Sociales **equidad**



Por consiguiente, Wilber (1995), con su modelo integral de conciencia conjuga la conciencia con las tradiciones espirituales y filosóficas, estructura espiritual para el desarrollo humano desde los niveles básicos hasta los más elevados. Realmente, constituir las características cognitivas, afectivas, somáticos y espirituales se convierten en experiencias humanas. Asimismo, Jung (1921), en su psicología analítica enfatiza la importancia de los arquetipos, del inconsciente colectivo y la dimensión espiritual entre símbolos y mitos, habla acerca de “sí mismo” y “la individuación” términos necesarios para cumplir con la transpersonalidad en la gerencia avanzada.

Sin duda, la Teoría Transpersonal aplicada a la gerencia avanzada, es un campo poco estudiado, pero en este artículo se deja en evidencia sus aportes como son: a).- explora dimensiones subjetivas y notables de la conciencia del ser, b).- permite avances en las formas de hacer las cosas, d).- determina el crecimiento empresarial necesario en tiempos modernos, e).- reconoce las experiencias que trascienden el individualismo profesional, f).- expande la conciencia del gerente, conectando con los propósitos económicos de la empresa, g).- motiva a través del sentido de hacer las cosas bien, inquirendo en el verdadero sentido de cumplir la labor diaria, h).- se transforma la cultura organizacional haciéndola más positiva y colaborativa, i).- generan ideas más creativas, j).- la toma de decisiones se centra en estrategias y k).- se conecta con los empleados al crear un ambiente laboral consciente.

Por consiguiente, se añade una dimensión espiritual a los actos individuales, proyectado hacia encontrar un sentido a las funciones laborales expresadas en el organigrama de la empresa, integrando las prácticas de meditación holística, fomentando la ética y responsabilidad social en la toma decisiones empresariales, como inspiración en el realce de los valores: justicia, integridad y sostenibilidad.



Relación entre Teoría Transpersonal y la Gerencia Avanzada

Autor	Año	Teoría Transpersonal	Relación con la Gerencia Avanzada
Abraham Maslow	1969	Introdujo el concepto de experiencias cumbre y niveles más altos de conciencia .	Su enfoque ayuda a los líderes a fomentar un entorno que promueva el desarrollo personal y espiritual.
Stanislav Grof	1975	Desarrolló la psicología transpersonal y técnicas de respiración holotrópica .	Sus técnicas pueden ser utilizadas para mejorar la creatividad y la resolución de problemas en equipos.
Ken Wilber	1995	Propuso el modelo integral que incluye niveles de desarrollo y estados de conciencia.	Su modelo integral puede guiar a los gerentes en la creación de estrategias holísticas y equilibradas.
Roberto Assagioli	1965	Fundador de la psicología transpersonal y creador de la psicósíntesis .	Su enfoque en la integración de la personalidad es útil para el desarrollo de líderes completos y equilibrados.
Carl Gustav Jung	1933	Introdujo conceptos como el inconsciente colectivo y los arquetipos .	Sus teorías pueden ayudar a los gerentes a entender mejor la dinámica de grupo y la cultura organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

En el marco de la investigación cualitativa, existe el enfoque documental, centrado en la recolección de información de fuentes impresas y digitales. A la voz de Arias-Odón (2023) el propósito principal es dilucidar la búsqueda fundamentada en los diferentes autores consultados. Los pasos seguidos por la autora para lograr redactar el presente artículos, fueron: a.- exploración de literatura impresa y digital relacionada con las palabras clave: Gerencia Avanzada, Teoría Humanista, Teoría Transpersonal, b.- revisión sistemática de la información recabada, leyendo a juicio de relación con el título del artículo, c.- organización de la información, agrupándola de manera coherente y d.- redacción del escrito final, realizando las citas correspondientes.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Los hallazgos iniciales del proceso indagatorio elaborado, revela que la teoría humanista aplicada en la gerencia avanzada, se concentra en el “ser” como eje para el desarrollo de las organizaciones, considera al talento humano como un individuo completo,



reconociendo el valor de cada función que cumple, evitando la imposición de pensamientos. Con la misma finalidad, la teoría transpersonal incluye aspectos espirituales de trascendencia, basados en la experiencia humana que fomenta el crecimiento personal, autotranscendencia más allá de logros materiales, integrando practicas holísticas, generadora de una consciencia expandida, ética y responsable.

Teoría Humanista Vs. Teoría Transpersonal

Aspecto	Teoría Humanista	Teoría Transpersonal
Enfoque Principal	Desarrollo personal y autorrealización.	Crecimiento espiritual y trascendental, más allá del ego.
Objetivo	Potencia el talento humano y la satisfacción personal.	Integra aspectos espirituales y trascendentales en el desarrollo humano.
Aplicación en Gerencia	Promueve un ambiente de trabajo empático y respetuoso.	Fomenta un sentido de propósito y conexión profunda en el entorno laboral.
Liderazgo	Liderazgo transformacional que inspira y motiva a los empleados.	Liderazgo que busca la conexión espiritual y el propósito superior en el trabajo.
Cultura Organizacional	Cultura colaborativa y positiva, centrada en el bienestar emocional y mental.	Cultura que valora la conexión espiritual y el crecimiento integral de los empleados.
Innovación y Creatividad	Fomenta la creatividad y la innovación a través del desarrollo personal.	Promueve soluciones creativas y efectivas mediante la integración de la espiritualidad.
Beneficios	Mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal, ambiente de trabajo armonioso.	Mayor motivación y compromiso, sentido de propósito, bienestar integral.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La relación existente entre la Teoría Humanista Vs. Teoría Transpersonal desde la mirada hacia la Gerencia Avanzada, se devela porque se enfocan en el ser humano como fuente de desarrollo social, se integra la espiritualidad con la autorrealización como hecho transcendental. A través de la gerencia avanzada, se incorpora la eficiencia, productividad y resguardo de los empleados. El gerente es garante de conservar un ambiente laboral armonioso, colaborativo, empático y respetuoso. En consecuencia, el entorno valora el desarrollo humano integral con estrategias efectivas Integrada a tecnologías digitales para



mejorar la eficiencia y competitividad organizacional, prácticas empresariales sostenibles y responsables.

En congruencia, resaltan los autores consultados Abraham Maslow, Carl Rogers, Rollo May, Gordon Allport y Charlotte Bühler, bajo la mirada del individuo certifican dimensiones subjetivas y notables que existen en la conciencia del ser, permitiendo la entrada a las nuevas formas de hacer las cosas para obtener el crecimiento empresarial. El gerente, es la columna del buen funcionamiento en un mercado mundial competitivo, debe poseer cualidades humanistas para lograr el éxito.

Características Gerencia Avanzada-Teoría Humanista-Teoría Transpersonal

Aspecto	Gerencia Avanzada	Teoría Humanista	Teoría Transpersonal
Enfoque Principal	Optimización del rendimiento organizacional mediante enfoques innovadores y holísticos	Desarrollo integral de los empleados como seres humanos completos	Inclusión de aspectos espirituales y trascendentales en la experiencia humana
Liderazgo	Liderazgo empático y estratégico	Liderazgo empático y centrado en las necesidades emocionales y sociales de los empleados	Liderazgo que fomenta la autotrascendencia y la conexión con un propósito mayor
Desarrollo Personal	Programas de formación y desarrollo profesional y personal	Promoción del crecimiento personal y profesional	Fomento del crecimiento personal más allá de los logros materiales
Ambiente de Trabajo	Ambiente de trabajo positivo y colaborativo	Creación de un entorno de respeto, creatividad y colaboración	Integración de prácticas de bienestar como meditación y mindfulness
Propósito y Significado	Conexión de las tareas diarias con objetivos mayores	Valorización de la individualidad y el bienestar de los empleados	Ayuda a los empleados a encontrar un sentido de propósito en su trabajo
Conciencia Ética	Toma de decisiones éticas y responsables	Promoción de la responsabilidad social y el bienestar de los empleados	Desarrollo de una mayor conciencia ética y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia, 2025.



CONCLUSIÓN

El presente artículo, trae consigo un trabajo indagatorio documental que responde a la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre Teoría Humanista Vs. Teoría Transpersonal una mirada hacia la Gerencia Avanzada? En primera instancia, la Teoría Transpersonal aplicada a la gerencia avanzada explora las longitudes de la conciencia del ser, permite mejorar las formas de hacer las cosas, utilizándolas como consortes de la experiencia profesional, conecta con los propósitos económicos de la organización.

Sumado a ello, la Teoría Humanista resalta las necesidades y motivaciones humanas dentro de la organización, reconociendo la satisfacción laboral del trabajador y las relaciones interpersonales, centrado en la motivación como medio para lograr el éxito profesional dentro de la empresa. Contundentemente, la autora afirma que ambas teorías complementan el proceso gerencial, conformando un ambiente empresarial plagado de bienestar y desarrollo emocional, permitiendo enriquecer las funciones laborales con el entusiasmo, en última instancia se convierte en éxito.

REFERENCIAS

- Allport, G. W. (1937). *Personalidad: Una interpretación psicológica*. Holt.
- Arias-Odón, F. (2023) Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones Sistemáticas. Depósito Legal: PPI 200602ZU2980/ISSN: 1856-933. Vol. 31. Núm. 22. (2023): abril 2023-septiembre 2023. Universidad Central de Venezuela, Venezuela
- Assagioli, R. (1973). *Psychosynthesis: A Collection of Basic Writings*. Penguin Books.
- Bühler, C. (1933). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Hirzel.
- Camino Roca, J. L. (2013). *Los Orígenes de la Psicología Humanista: El Análisis Transaccional en psicoterapia y educación*. Madrid: CCS.
- Grof, S. (1985). *Beyond the Brain: Birth, Death, and Transcendence in Psychotherapy*. State University of New York Press.
- Jung, C. G. (1959). *The Archetypes and The Collective Unconscious*. Princeton University Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Harper & Row.
- May, R. (1950). *El significado de la ansiedad*. Ronald Press.



Ciencias Sociales **equidad**



- Rogers, C. R. (1961). Sobre convertirse en persona: la visión de un terapeuta sobre la psicoterapia. Houghton Mifflin.
- Sánchez, A. J. (2006). Peter Drucker, Innovador Maestro de la Administración de Empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, II (2), 69-89. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf#:~:text=Peter%20F.%20Drucker%20es%20uno%20de%20los%20autores>
- Unai Aso Poza (2019). Fundamento teórico (en una investigación o tesis): definición y partes. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiyamente.com/miscelanea/fundamento-teorico>
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ (2017) Diseño Académico Doctorado en Gerencia Avanzada. Dirección De Innovación Curricular DIC-UNELLEZ. Fecha de aprobación por el Consejo Directivo de la UNELLEZ: Resolución CD 2017/472, Acta N° 1133, Punto N° 01, de fecha 18/10/2017
- Wilber, K. (2000). Integral Psychology: Consciousness, Spirit, Psychology, Therapy. Shambhala Publications.