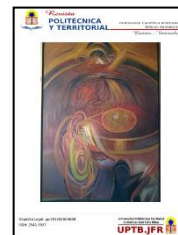


N° 1, V. 11 ENERO-JUNIO 2025/ Revista Científica Multidisciplinaria/  
ISSN: 2542-3037 <https://revistapt.edublogs.org/>



## GERENCIA TRANSPERSONAL: UNA VISIÓN HUMANA EN EL CONTEXTO INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES EN ORGANIZACIONES TIPO MINIMARKETS

Rina Duque 1,2

1Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), 2duquerina23@gmail.com (<https://orcid.org/0009-0009-5273-3920>)

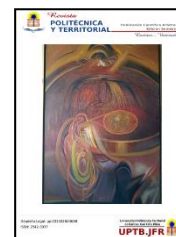
### Resumen

La gerencia transpersonal, basada en el desarrollo humano en general, su bienestar en el ámbito laboral, surge como una perspectiva relevante ante los enfoques cotidianos de la gestión empresarial. Este estudio explora la aplicación de una visión gerencial humana desde la óptica transpersonal en el contexto individual de los trabajadores de los minimarkets ubicados en el estado Barinas. El objetivo es analizar la influencia de la gerencia transpersonal (como el propósito, los valores compartidos, la autoconciencia y el crecimiento personal) son percibidos y experimentados por los empleados en este caso específico el tema de las PYMES, determinada por interacciones continuas y emprendedoras laborales concretas. Mediante el enfoque cualitativo, de carácter documental se analizaron la fundamentación teórica para identificar la presencia de prácticas gerenciales que promuevan el bienestar y desarrollo más allá de las tareas operativas. Los hallazgos ofrecen una visión sobre la pertinencia de la gerencia transpersonal en las microempresas y su potencial impacto en la satisfacción del desempeño individual, proporcionando una base para nuevas estrategias gerenciales más humanas y sensatas dentro del sector de los minimarkets en el estado Barinas.

### Palabras clave

Gerencia Transpersonal, Gestión Humana, Minimarkets, Bienestar Laboral.

Recibido: 2025-01-07 / Revisado: 2025-03-07/ Aceptado: 2025-04-29/  
Publicado: 2025-06-30 / Páginas: 247-263



## TRANSPERSONAL MANAGEMENT: A HUMAN PERSPECTIVE IN THE INDIVIDUAL CONTEXT OF WORKERS IN MINIMARKET-TYPE ORGANIZATIONS

Rina Duque 1,2

1Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), 2duquerina23@gmail.com (<https://orcid.org/0009-0009-5273-3920>)

### Abstract

Transpersonal management, based on human development in general and well-being in the workplace, emerges as a relevant perspective in everyday approaches to business management. This study explores the application of a human management vision from a transpersonal perspective in the individual context of convenience store workers located in Barinas state. The objective is to analyze the influence of transpersonal management (such as purpose, shared values, self-awareness, and personal growth) as perceived and experienced by employees in this particular SME environment, characterized by direct interactions and specific work dynamics. Using a qualitative, documentary approach, the theoretical foundation was analyzed to identify the presence of management practices that promote well-being and development beyond operational tasks. The findings offer insight into the relevance of transpersonal management in microenterprises and its potential impact on individual performance satisfaction, providing a basis for future more humane and sensible management strategies in the convenience store sector in Barinas state

### Keywords

Transpersonal Management, Human Resources, Minimarkets, Workplace Well-being.

Received: 2025-01-07 / Revised: 2025-03-07 / Accepted: 2025-04-29 /  
Published: 2025-06-30 / Pages: 247-263



## Introducción

El ambiente empresarial actual, marcado por la constante evolución y la creciente complejidad, permea caminos gerenciales que se propagan en la mera búsqueda de la eficiencia operante y la rentabilidad cambiaria. Si bien los modelos tradicionales han puesto énfasis en la estructura, los procesos y los resultados financieros, una perspectiva cada vez más relevante reconoce la importancia fundamental del ser humano como pilar estratégico de cualquier organización, independientemente de su tamaño o sector.

Dentro del tejido socioeconómico, los minimarkets constituyen una tipología de negocio de gran arraigo y vitalidad, especialmente en contextos locales como el del estado Barinas. Este tipo de negocios o establecimientos, son tiendas de autoservicio llamadas también de conveniencia, dedicados a la venta de productos de consumo inmediato y de primera necesidad, ubicados regularmente en las cercanías a zonas residenciales, urbanas y ejecutivas. Este tipo de tiendas representa la evolución comercial y la instalación de un nuevo modelo de ventas por su estructura rentable e innovadora de abastecimiento.

El presente estudio profundiza un análisis entre lo que sería la evolución de este tipo de mercados y como la gerencia transpersonal aborda el desempeño individual de cada uno de sus trabajadores desde las dimensiones humanas que lo definen como ser. El objetivo es visualizar desde una perspectiva clara y cercana cuáles serían los potenciales individuales que aportaría cada trabajador dentro de su experiencia y convivencia en los minimarkets del estado Barinas. Es necesaria la aplicación estratégica de la gerencia, que permita un manejo dinámico y eficiente de la gestión, desde medir niveles de acción humanos hasta los más altos niveles operativos y de cambio. Una situación favorable para los que prestan servicios en estos modelos de empresas pequeñas y medianas, es el dinamismo y la cercanía con el cliente, teniendo la



posibilidad de ser un referente al momento de ofrecer promociones, productos destacados, nuevos y de mayor rotación por su calidad, de forma directa. De allí la importancia de la característica de tienda de conveniencia de los minimarkets, sobretodo en lugares donde se concentra alta población de potentes consumidores, lo que influye al crecimiento y sostenibilidad de la misma, inclusive alcanzar la preferencia de personas que confían en la libertad de elegir el servicio que desea y necesita.

### **Situación problemática**

Los espacios laborales modernos están diseñados con un enfoque en la tecnología, la productividad y el trabajo en equipo. Los mismos incorporan procesos que atienden en conjunto condiciones y circunstancias para que sus trabajadores realicen sus tareas diarias, considerando desde esta perspectiva los aspectos físicos, sociales y psicológicos de cómo los empleados perciben su espacio de trabajo y su relación con la organización. Es importante considerar modelos de gestión que incorporen una visión más humana, son cada vez más relevantes para fomentar ambientes de trabajo saludable, productivo y sostenible.

Para comprender el ámbito empresarial de supermercados y minimarkets en Venezuela debemos entender qué está sucediendo y hacia dónde se dirige este modelo, sin perder de vista de dónde venimos en los años donde la economía se vio alterada por la presencia de muy bajos abastecimientos y períodos de cambio muy precarios. Luego con la llegada de la Pandemia, se genera para el sector industrial un punto de inflexión que lejos de perjudicar al sector, representó un movimiento y crecimiento del retail en Venezuela, por los altos índices de consumo, aunado a la necesidad de reinversión de las empresas, motivando a la apertura de muchos más establecimientos de comida, remodelaciones y en otros casos cambios de modelos de negocios. Razones por las que los minimarkets alcanzan una importancia exclusiva, aportando más comodidad,



crecimiento y una nueva experiencia de compra para los clientes consumidores, quienes no solo tienen ahora una necesidad de obtener productos de uso diario, sino que forman parte de nuevos modelos comerciales interactivos, con tecnología de punta y la calidez humana que no es sustituida por ningún otro factor. Tal como lo expresa Romero (2023) que, la gestión de estas empresas a menudo se caracteriza por estructuras informales, recursos limitados con una fuerte orientación hacia la operatividad habitual y la supervivencia en un mercado sutil.

Dentro de estos minimarkets, los trabajadores constituyen el corazón de la acción con el principal punto de contacto que son los clientes. Su motivación, bienestar y compromiso impactan directamente en la calidad del servicio, en la percepción del negocio. Sin embargo, la presión inherente a la gestión de las pequeñas empresas puede llevar a que las prácticas gerenciales se enfoquen en el control, así como la eficiencia a corto plazo, descuidando aspectos fundamentales del desarrollo humano y el bienestar individual del empleado.

Por ende, consultando las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE) y referencias en las Cámaras de Comercio del estado Barinas (2025), activamente no existen cifras precisas sobre estos establecimientos comerciales a nivel estatal. Sin embargo, se estima un crecimiento acelerado del 75% de minimarkets en el Municipio Capital. Estos pequeños comercios, frecuentemente identificados localmente también como bodegas, para toda la entidad barinesa es una tarea que presenta desafíos significativos.

No se comprende a profundidad sobre las prácticas gerenciales existentes en los minimarkets de Barinas, ellos abordan o dejan de encontrarse con el bienestar, con el potencial de crecimiento de sus trabajadores a nivel individual, es la percepción de los propios empleados respecto a una gestión que promueva estos aspectos trascendentales. Esta falta de comprensión representa un problema significativo, ya que limita la capacidad de identificar oportunidades para mejorar las



condiciones laborales, potenciar el desarrollo del trabajador, fortalecer la resiliencia y sostenibilidad de estos negocios vitales en este contexto tan desafiante.

Por consiguiente, es imperioso investigar la relación entre la gerencia y la dimensión humana individual de los trabajadores en los minimarkets del estado Barinas, explorando una visión gerencial transpersonal para ofrecer una gestión más efectiva y humanizada que beneficie tanto a los empleados como a las propias organizaciones. Por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia de la gerencia transpersonal en el contexto individual de los trabajadores de los minimarkets del estado Barinas? En tal sentido la presente disertación tiene como propósito Analizar la influencia de la gerencia transpersonal en el contexto individual de los trabajadores de las organizaciones tipo Minimarkets.

La presente investigación se justifica desde múltiples perspectivas: teórica, práctica, social y contextual, dada la relevancia del tema de la gerencia transpersonal aplicada al ámbito específico de los minimarkets junto al impacto en el contexto individual de los trabajadores en el estado Barinas: Desde una perspectiva teórica, el estudio contribuye al acercamiento de una importante brecha en la literatura académica. La gerencia transpersonal, aunque un campo en crecimiento en la administración y la psicología organizacional, ha sido predominantemente explorada en el contexto de grandes corporaciones o en estudios de liderazgo a un nivel más general.

En el plano práctico y corporativo, ofrecen directrices valiosas para los propietarios y gerentes de los minimarkets en el estado Barinas y, potencialmente, en contextos similares. La gestión empresarial debe ser más humana, transpersonal impactada en los trabajadores a nivel individual promoviendo el diseño e implementación de las prácticas gerenciales que susciten un mejor clima laboral, más motivación, reducción del estrés, aumento del compromiso y así una potencial disminución de la constante contratación de personal.



La justificación social y humana de este estudio es indiscutible. Los trabajadores de los minimarkets, al igual que cualquier otro ser humano, buscan no solo el sustento económico, sino también respeto, reconocimiento, oportunidades de crecimiento con un sentido de propósito en la labor que realizan. Siendo así, en el contexto actual, muchos individuos enfrentan presiones significativas en sus vidas personales y profesionales, el lugar de trabajo puede ser una fuente adicional de estrés o también un espacio de sustento y desarrollo personal.

Desde una justificación contextual, la investigación es altamente pertinente para el estado Barinas. Comprender la gerencia transpersonal y la experiencia humana en los minimarkets en esta región particular permite considerar las influencias específicas del entorno local (cultura, condiciones económicas, dinámicas sociales) en las prácticas gerenciales con las vivencias de los trabajadores.

En síntesis, esta investigación es crucial para ampliar el conocimiento teórico sobre la gerencia transpersonal en nuevos contextos, ofrecer herramientas prácticas para mejorar la gestión en los minimarkets, destacar la importancia del bienestar humano en el área laboral al abordar esta realidad específica en el estado Barinas, contribuyendo así al avance científico, al potenciar el mejoramiento de las condiciones sociales, laborales en las pequeñas organizaciones tanto a nivel laboral, tecnológico como productivo.

Desde el presente aporte investigativo se enaltece la importancia de los minimarkets como nuevos modelos de empresa que abre interesantes posibilidades de crecimiento, surgiendo como una idea de negocio del resultado del análisis de las fortalezas del empresario así como del entorno. El estudio realizado permite una cobertura desde la evaluación del sistema operativo aplicado a este modelo gerencial para minimarkets hasta la integración de los elementos gerenciales y conductuales que definen el comportamiento humano de quienes lo conforman, generando una visión



holística de la concepción personal y humana de la organización en su escenario laboral.

Todo modelo gerencial organizacional y administrativo requiere por su propia definición, la interacción entre personas, considerando así que el elemento central, que define y da sentido a la organización, es su carácter humano. Al examinar la estabilidad emocional individual en la gerencia, se observa el incremento productivo proveniente de cada uno de sus actores en la organización. En el caso específico del estado Barinas, se ajusta al contexto gerencial y humano particular de la región. Enfatiza un modelo de gestión consciente que promueva los valores individuales y colectivos, favoreciendo la humanidad en el medio laboral.

### **Desarrollo argumentativo**

#### **Antecedentes investigativos**

La observación y el estudio del comportamiento humano en la gerencia transpersonal, son tan antiguos como la humanidad misma. A lo largo de la historia, numerosos pensadores han reflexionado sobre por qué las personas actúan como lo hacen y cómo afecta o favorece a las acciones y alcances que desea obtener en una actividad específica. Se presentan algunos antecedentes distinguidos que sustentan la presente investigación sobre la gerencia transpersonal en el ámbito de los minimarkets del estado Barinas, orientándolo a las dimensiones individuales de los trabajadores.

Romero y Piña, (2024) en su investigación titulada: “Administración Transpersonal. La nueva tendencia en el mundo empresarial”, destacó la relación entre la gerencia de administración y las competencias transpersonales, dando lugar a un nuevo modelo gerencial para mejorar la eficiencia empresarial. Identificó la gestión del aprendizaje organizacional como clave, creando un entorno propicio para adquirir conocimientos y habilidades, lo que contribuye al desarrollo continuo de la empresa. Se examinaron teorías sobre competencias y psicología transpersonal, aplicadas a la gerencia organizacional como la influencia de valores y su



relevancia en las competencias transpersonales, desde un enfoque cuantitativo y deductivo, Desde donde nace la necesidad de un enfoque gerencial renovado compuesto por habilidades transpersonales y profesionales. Estas competencias promueven una gestión holística, respaldada por estrategias específicas como la promoción cultural y la creación de un ambiente estable.

Por otra parte, Romero (2023) en su investigación doctoral titulada: “Modelo gerencial para mejorar la eficiencia empresarial”. Destacó la relación entre la gerencia de administración y las competencias transpersonales, dando lugar a un nuevo modelo gerencial para mejorar la eficiencia empresarial. Identificó la gestión del aprendizaje organizacional como clave, creando un entorno propicio para adquirir conocimientos y habilidades, lo que contribuye al desarrollo continuo de la empresa.

Así mismo, Bravo (2023). En su estudio sobre: “Estrategia para fomentar la comunicación asertiva en gestión del talento humano”, tuvo como objetivo describir cómo la comunicación asertiva se desenvuelve en el área laboral, teniendo como resultado una gran incidencia positiva en el desarrollo de la gestión del talento humano en cualquier empresa o institución. Siendo esta una investigación de tipo documental, tiene como base de apoyo las distintas fuentes e investigaciones derivadas de diversos autores que permitieron fundamentar un análisis concreto del objetivo determinado.

Y llegó a la conclusión de que, la conducta y la comunicación asertivas son habilidades sociales que pueden desarrollarse para mejorar la calidad de las relaciones, tanto humanas, como laborales, ya que incluye componentes éticos, por lo que es determinante para la mejora constante de un clima laboral, por ende, el alcance de objetivos de la institución, lo que se verá reflejado en su calidad de vida personal. La metodología utilizada fue de revisión documental, siguiendo este orden de fases: acopio o recolección de información, referencias, organización de los datos, análisis de los datos y su interpretación.



## La Gerencia transpersonal

Según Romero (2023) “representa una evolución significativa en el campo de la administración, integrando la dimensión espiritual y trascendente del ser humano en el contexto organizacional como un enfoque de liderazgo y gestión que busca alinear los objetivos organizacionales con el propósito y los valores más profundos de los individuos y del colectivo” (Pág. 4). Desde esta teoría, podemos puntualizar la importancia de reconocer y hacer uso de los sentidos humanos de conexión y convivencia en los ambientes laborales, permitiendo el alcance de logros y la elevación de estándares corporativos que representen solidez y transformación, no solo de espacios físicos, sino de actores humanos.

El estudio de las dimensiones individuales en el concepto de la Gerencia Transpersonal eleva la comprensión de cómo este enfoque impacta y reconoce la compleja definición de cada individuo en la dinámica laboral. Un aporte de Romero, (2023): Gerente Transpersonal, reza textualmente: "La labor del gerente transpersonal radica en despertar la conciencia de trascendencia en la organización, impulsando una transformación que permita a las personas reconocer su potencial espiritual y alinear el propósito individual con el colectivo para el beneficio de la empresa y la sociedad."(Pág. 18)

El diseño personal, emocional y cultural de cada trabajador, no tiene nada que ver con las habilidades y competencias profesionales de su cargo, ya que implica elementos más profundos del ser, diferentes perspectivas y rasgos intrínsecos que lo forman como una persona única y auténtica, que interactúan entre sí y le dan como resultado su propia identidad, bienestar y funcionamiento integral.



## **Las dimensiones individuales claves en la Gerencia Transpersonal**

Desde la Gerencia Transpersonal, se impulsa la transformación desde nuevos liderazgos a las empresas u organizaciones, en la medida que las personas que conforman la estructura organizacional, sean más conscientes y comprometidas desde su ser. Conocer las dimensiones individuales de cada persona es de vital importancia para trascender y alcanzar los objetivos comunes propuestos en la relación laboral. Una de las dimensiones principales es la autoconciencia o consciencia plena, que es la capacidad del individuo para observarse a sí mismo, a sus pensamientos, emociones y comportamientos, lo que le suma un alto valor a su desempeño laboral y le permitirá aportar experiencias positivas a la organización y a sí mismo.

Es importante resaltar que la gerencia transpersonal fortalece a través de métodos de convivencia laboral, alinear los valores individuales de cada uno de sus integrantes con los de la organización en general, impulsando el sentido común y de integridad. La conexión con un propósito de motivación y bienestar en las jornadas laborales, transforma la rutina y los resultados, convirtiendo el trabajo en algo mayor que un beneficio personal inmediato.

Otra dimensión clave es la estabilidad de la comprensión espiritual, que implica la capacidad de actuar o no, desde principios y creencias superiores, conectando con un sentido de valores universales como la verdad, la belleza y la bondad en el contexto laboral. Asimismo, Romero (2023) indica: que “esta inteligencia se manifiesta en la búsqueda de coherencia entre las acciones y las creencias más profundas” (Pág. 21). Desde esta dimensión individual, se fortalece en los trabajadores la



capacidad de compasión y empatía, que le permite comprender y compartir los sentimientos de los demás, actuando desde una genuina preocupación por su bienestar. Estas dimensiones bien formadas en la consciencia individual, son cimientos necesarios para un buen clima laboral orientado hacia la transpersonalidad.

Entre otras de las dimensiones individuales clave está la voluntad de crecimiento y auto-actualización, se refiere a la búsqueda continua de aprendizaje y del querer desarrollar y alcanzar el propio potencial profesional y humano, superando limitaciones, aprendiendo cada día. La conexión con el propósito y los valores, es fundamental en entornos desafiantes. La Gerencia Transpersonal busca crear un ambiente que nutra estas capacidades, reconociendo que el bienestar y la efectividad a largo plazo del individuo dependen de esta evolución continua.

A razón de Delgado (2020): “La dimensión individual es, por tanto, el carácter de la realidad humana frente a sí mismo como una persona individual y diferente a los demás, aunque con ellos en un mundo histórico” (Pág. 8). Desde esta cita el autor destaca que todas estas dimensiones están interconectadas e influyen mutuamente una en la otra. Un enfoque de Gerencia Transpersonal busca integrar y armonizar estas dimensiones para promover el bienestar integral y el pleno potencial de cada individuo dentro de la organización.

### **La Gerencia transpersonal como enfoque moderno**

En la búsqueda del desarrollo y crecimiento personal y profesional de los individuos dentro de las organizaciones, se destaca la importancia de un enfoque gerencial moderno que integre factores del valor del ser y su cultura, interesándose en su consciencia y trascendencia. Este enfoque moderno transpersonal supera los modelos gerenciales tradicionales,

abordando desde los resultados económicos, operativos, técnicos, operacionales, administrativos, de planificación, todos desde el impulso integral del ser humano dentro de la organización. Plantea que éstas organizaciones mejoran y se superan cuando se transforma y se da prioridad a la conciencia, el propósito y los valores éticos, llevando a cabo un estilo integral gerencial que permite a los trabajadores conectarse con un valor más profundo en el cumplimiento de sus funciones y alinearlos con sus aspiraciones personales. Según Romero y Piña (2024):

"La administración transpersonal emerge como una propuesta para trascender el enfoque meramente utilitarista de las organizaciones, reconociendo el ser humano como un ente integral cuya dimensión espiritual y de propósito debe ser considerada para el pleno florecimiento organizacional." (Pág. 12)

Este importante enfoque gerencial aprueba la formación de entornos y sistemas de trabajo que inspiren y transformen tendencias tradicionales de las organizaciones que solo gestionan recursos y operaciones, sin fomentar ambientes de trabajos conscientes y significativos. Se enfatiza la importancia de la conexión con los valores, el bienestar integral y humano de los trabajadores con un impacto positivo en la sociedad, lo que a su vez se traduce en mayor productividad y sostenibilidad empresarial. La importancia de esta cita es dejar una clara premisa ante el hecho de que la capacidad de un individuo en su ambiente laboral va más allá únicamente de los incentivos materiales, económicos y de necesidad de pertenecer, ahora al sentido de pertenencia más humano, donde comulga con los valores de la organización y pueden desarrollarse con mayor autenticidad para alcanzar su máximo potencial.

### **Fundamentación metodológica**

Esta investigación se desarrolla mediante una metodología de tipo documental, siendo necesario y pertinente para este estudio que busca



edificar importantes conocimientos desde de la revisión, el análisis exhaustivo y la síntesis cuidadosa de fuentes de información previamente presentadas. Dada la naturaleza teórica de la gerencia transpersonal, así como la necesidad de contextualizarla en un ámbito específico como los minimarkets del estado Barinas con la experiencia individual de sus trabajadores, el método documental permite abordar la complejidad del fenómeno desde diversas aristas teóricas, empíricas ya documentadas.

Según Arias (2016), la investigación documental es aquella “no se limita a una mera recopilación de información, sino que implica un proceso sistemático de identificación, selección, organización, análisis e interpretación de documentos como libros, artículos científicos, tesis, informes” (Pág. 51), no obstante, todos estos elementos nos admitirá descubrir, cotejar, comprobar y reunir conocimientos disgregados a lo largo de todo el tema, registrando así las bases teóricas y conceptuales que sustentan el problema de investigación planteado y la formulación de posibles marcos explicativos.

El proceso metodológico desarrollado en la investigación es el cualitativo documental basado en determinadas etapas. Inicialmente, se aplicó la técnica heurística de la indagación, mediante la búsqueda ordenada y profunda en bases de datos académicas especializadas, con la gerencia transpersonal, gestión humana, bienestar laboral, pequeño comercio y minimarkets.

Por ende, el estudio documental cumplió con la fase de síntesis e interpretación, donde se integrarán los hallazgos del análisis para construir un marco conceptual sólido que vincule la gerencia transpersonal con la visión humana en el contexto individual de los trabajadores de los minimarkets. Se articuló los principios transpersonales adaptados a este entorno específico, identificándose las dimensiones del bienestar, desarrollo individual relevantes en este sector según lo analizado, y se comprendió teóricamente las potenciales influencias gerenciales documentadas.



## Avances

Los grandes avances se observan a partir del planteamiento del problema, el objetivo general y la justificación de una investigación con el título "Gerencia transpersonal: Una visión humana en el contexto individual de trabajadores de los minimarkets del estado Barinas" y con una metodología documental, los avances esperados de esta investigación son significativos y multifacéticos.

En primer lugar, se logró un avance teórico fundamental al conceptualizar y articular la gerencia transpersonal dentro de un contexto organizacional no tradicional para esta línea de estudio como es el minimarkets. La investigación permitió sintetizar perspectivas de la gerencia, la psicología organizacional en el pequeño mundo comercial, construyendo un marco conceptual que explica claramente una visión gerencial centrada en el ser integral (propósito, valores, conciencia) que puede manifestarse para ser teóricamente relevante a nivel del trabajador individual en entornos con las características de los minimarkets.

La investigación promovió un avance significativo en la comprensión de la dinámica gerencial y humana en los minimarkets del estado Barinas. A través del análisis de la documentación disponible sobre el sector, se abordaron las condiciones laborales dentro del contexto regional, sobre las prácticas gerenciales existentes. Este es un avance práctico-conceptual permitió las posibilidades y los desafíos teóricos para promover un enfoque gerencial más humanizado en este tipo de negocios, ofreciendo una nueva forma para propietarios y gerentes, igualmente destacándose áreas clave donde la gestión con mayor conciencia podría teóricamente potenciar el bienestar con el desempeño laboral en el micro entorno del comercio minorista.



## Conclusiones

El análisis documental exhaustivo permite concluir que los principios de la gerencia transpersonal, son conceptualmente relevantes y aplicables al contexto de las pequeñas empresas, específicamente a los minimarkets. La síntesis de la revisión sobre gerencia transpersonal, gestión humana y dinámicas de PYMES evidencia que componentes como el propósito compartido, la importancia de los valores organizacionales y el fomento del desarrollo integral del individuo tienen un fundamento teórico que trasciende el tamaño de las organizaciones.

También, se concluye que la "visión humana" inherente a la gerencia transpersonal ofrece un marco valioso para conceptualizar prácticas gerenciales en minimarkets, que buscan impactar positivamente en el bienestar y crecimiento del trabajador a nivel individual, marcando una diferencia teórica frente a enfoques puramente estratégicos o transaccionales, y justificando su indagación conceptual en este sector. A partir de la revisión y análisis documental, se finiquita que el contexto individual de los trabajadores en minimarkets, aunque con particularidades operativas, con relaciones propias del pequeño formato, presenta necesidades humanas y aspiraciones de desarrollo, que la gerencia transpersonal está diseñada teóricamente para abordar.

Otra conclusión derivada de esta investigación es que, el análisis de la influencia de la gerencia transpersonal a los minimarkets en el contexto individual de sus trabajadores en Barinas es teóricamente plausible y deseable desde una perspectiva humana. El estudio promueve la urgencia y pertinencia de futuras investigaciones de campo que permitan contrastar estas conclusiones teóricas con la realidad vivida por gerentes y trabajadores de los minimarkets en Barinas.



Finalmente, al contrastar las revisiones documentales, se analizaron las acciones que se llevan a cabo para mejorar las prácticas gerenciales en los minimarkets, basadas en evidencia recolectada localmente. Por lo tanto, esta investigación es un paso fundamental que abre el camino y justifica la pertinencia y el diseño de nuevas investigaciones empíricas que continúen explorando y profundizando en la gerencia con visión humana en el contexto específico de los minimarkets y sus trabajadores en el estado Barinas. Es un eslabón esencial en la cadena de construcción de conocimiento sobre este tema.

### Referencias

- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación. (7° ed.) Caracas Epísteme. Disponible en <https://es.slideshare.net/slideshow/arias-f-2016-el-proyecto-de-investigacin-7-ed-caracas-epstemepdf/257243361>
- Bravo, K. (2023). Estrategia para fomentar la Comunicación Asertiva en Gestión del Talento Humano. *Psiquis UBA*, 4(1), 30–41. <https://revistasuba.com/index.php/PSIQUISUBA/article/view/562>
- Delgado Cantú, R. (2020) Dimensiones de la persona humana. Disponible en: <https://blog.up.edu.mx/dimensiones-de-la-persona-humana#:~:text=Estas%20cuatro%20facetas%20de%20la,la%20espiritual%20y%20la%20mental>
- INE (2025). Los Minimarkets en el estado Barinas. Entrevistado por Rina Duque.
- Romero Luzardo, B. L., y Piña Baquero, M. E. (2024). Administración transpersonal.: La nueva tendencia en el mundo empresarial. *Revista Digital De Investigación Y Postgrado*, 5(10), 199-207. <https://doi.org/10.59654/an7cx668>.
- 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.