

Reingeniería humana al rescate de valores humanos Human Reengineering to the Rescue of Human Values

David Israel Ruiz Galarza ¹[\[0009-0000-4529-053X\]](#) 
Patricio Andrade Verdezoto ²[\[0009-0003-8844-908X\]](#) 

^{1,2} Docente Investigador, Ambato, Tungurahua, Ecuador.

davidruiz19931@gmail.com patricioandrademba@yahoo.com

CITA EN APA:

Ruiz Galarza, D. I., & Andrade Verdezoto, P. (2026). Reingeniería humana al rescate de valores humanos. *Prometeo Conocimiento Científico*, 6(1). <https://prometeojournal.com.ar/index.php/prometeo/article/view/168>

Recibido: 2026-06-11

Aceptado: 2026-08-04

Publicado: 2026-09-09

PROMETEO

Revista Científica

ISSN: 2796-9320



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras.

The contents of this article are under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license. The authors retain the moral and patrimonial rights of their works.

Resumen: La Reingeniería Humana se presenta como una filosofía orientada a la transformación del individuo para alcanzar la excelencia, fundamentada en la recuperación de valores éticos y morales. En una era contemporánea caracterizada por cambios paradigmáticos constantes, el autor sostiene que el éxito personal y organizacional depende de la capacidad de adaptación, el aprendizaje continuo y la superación de paradigmas obsoletos que limitan la visión holística del mundo. El proceso exige una introspección profunda para identificar y modificar actitudes, reemplazando el egoísmo por un enfoque orientado al bienestar colectivo y la responsabilidad social. El análisis integra perspectivas sobre el desarrollo cultural, señalando que la visión del mundo herencia histórica y educativa influye determinadamente en el progreso económico y la equidad social. Se enfatiza que el motor del desarrollo es la capacidad creativa humana, la cual debe ser fomentada mediante sistemas educativos eficaces, trato justo y entornos que estimulen la experimentación y el mérito. Asimismo, se advierte que factores como el miedo y el orgullo representan obstáculos significativos que bloquean la innovación y el cambio necesario. Finalmente, la propuesta invita a un cambio de conciencia mediante una educación crítica, no meramente reproductiva, que forme individuos proactivos, competentes y éticos. Este enfoque aspira a construir una sociedad justa y una economía participativa, donde la vocación de servicio y el compromiso con los valores humanos como la lealtad y la responsabilidad sean los pilares fundamentales para solucionar problemas y asegurar un legado de prosperidad para las futuras generaciones.

Palabras Clave: Reingeniería, valores, excelencia, paradigma, desarrollo, cultura, educación, actitud, creatividad, cambio.

Abstract: Human Reengineering is presented as a philosophy oriented toward the transformation of the individual to achieve excellence, based on the recovery of ethical and moral values. In a contemporary era characterized by constant paradigm shifts, the author maintains that personal and organizational success depends on adaptability, continuous learning, and overcoming obsolete paradigms that limit a holistic view of the world. This process requires deep introspection to identify and modify attitudes, replacing selfishness with an approach focused on collective well being and social responsibility. The analysis integrates perspectives on cultural development, noting that a worldview shaped by historical and educational heritage determines economic progress and social equity. It emphasizes that the engine of development is human creative capacity, which must be fostered through effective educational systems, fair treatment, and environments that stimulate the proposal invites a change in consciousness through criticalm rather than merely reproductive education that develops proactive, competent, and ethical individuals. This approach aspires to build a just society and a participatory economy, where a vocation of service and a commitment to human values such as loyalty and responsibility act as the fundamental pillars for solving problems and ensuring a legacy of prosperity for future generations.

Keywords: Reengineering, values, excellence, paradigm, development, culture, education, attitude, creativity, change.

1 INTRODUCCIÓN

En la era contemporánea, caracterizada por cambios paradigmáticos constantes y una crisis económica que afecta profundamente las estructuras sociales, la humanidad se encuentra ante una encrucijada crítica. El modelo actual de desarrollo, a menudo cimentado en la industrialización desmedida y la acumulación de riqueza para unos pocos, ha relegado a un segundo plano la esencia del ser humano. Ante este escenario, la Reingeniería Humana emerge no solo como una filosofía, sino como una necesidad imperativa para transformar al individuo mediocre en un sujeto de excelencia, fundamentado en la recuperación de valores éticos y morales esenciales.

La propuesta de reingeniería parte de una premisa fundamental: el éxito, tanto personal como organizacional, depende intrínsecamente de nuestra capacidad de adaptación y de una transformación profunda de la conciencia. Es necesario abandonar los paradigmas obsoletos que, al establecer reglas rígidas y límites, bloquean nuestra capacidad de observar el mundo como un todo y de buscar alternativas creativas no convencionales. Como sostiene Joel Arthur Barker, los paradigmas actúan como marcos de referencia que definen los límites del éxito; por tanto, un cambio paradigmático exige la valentía de comenzar con una “hoja en blanco”, dejando atrás actitudes y conductas que ya no explican ni resuelven las complejas problemáticas actuales.

Este proceso de rediseño personal requiere introspección para modificar actitudes, reemplazando el egoísmo por el bien colectivo, la responsabilidad, el compromiso y la lealtad institucional. Se requiere fomentar una cultura que, más allá de la mera instrucción académica, impulse una educación crítica y proactiva, capaz de formar ciudadanos competentes, éticos y comprometidos con una misión de servicio hacia la sociedad.



Fuente: Hábitos efectivos, principios y pautas de conducta internalizados de Covey (2013)

Drucker (2006) sostiene que el conocimiento se ha convertido en uno de los recursos estratégicos más importantes de la sociedad contemporánea. En este sentido, las organizaciones ya no pueden depender únicamente del capital o de la tecnología, sino de la capacidad de sus integrantes para aprender, innovar y transformar su manera de actuar. Desde una perspectiva educativa, Freire (2005) afirma que la educación debe contribuir a una comprensión crítica de la realidad. En palabras del autor, “nadie educa a nadie, nadie se educa a sí mismo” (Freire, 2005), lo que refuerza la idea de que el aprendizaje y la transformación se construyen mediante procesos conscientes de reflexión e interacción.

Goleman (2018) destaca que la inteligencia emocional cumple un papel decisivo en la autorregulación, la motivación y las relaciones interpersonales. Esta perspectiva resulta especialmente relevante para la Reingeniería Humana, ya que cualquier cambio profundo exige reconocer y gestionar emociones que pueden favorecer o bloquear la adaptación. Por su parte, Hammer y Champy (2006) explican que la reingeniería supone revisar de manera radical los procesos existentes. Su planteamiento invita a “empezar de nuevo” cuando las estructuras tradicionales dejan de responder a las necesidades actuales, principio que puede extenderse también al rediseño de actitudes y comportamientos humanos.

Harrison (1992) analiza cómo los valores culturales condicionan las posibilidades de progreso de las sociedades. Desde esta perspectiva, el cambio organizacional no puede comprenderse de forma aislada, porque las creencias, costumbres y formas de interpretar el mundo influyen directamente en las decisiones y en la disposición de las personas para innovar. Morishima (1988) sostiene que el desarrollo económico y social no puede explicarse únicamente por la incorporación de tecnología. Su análisis muestra que la historia y la mentalidad cultural tienen un peso significativo, por lo que cualquier proceso de transformación debe considerar las características propias del contexto en el que se aplica.

Robbins y Judge (2017) señalan que las actitudes, la motivación y la cultura organizacional influyen de manera directa en el comportamiento de los individuos dentro de las instituciones. Por ello, transformar una organización implica también intervenir en las formas de pensar, relacionarse y asumir responsabilidades. En relación con la dimensión social, Stiglitz (2012) advierte sobre las consecuencias de modelos de desarrollo que concentran beneficios y profundizan desigualdades. Su planteamiento permite reforzar la necesidad de una Reingeniería Humana orientada no solo a la eficiencia, sino también al bienestar colectivo, la equidad y la responsabilidad social.

Taylor (1911) consolidó una visión administrativa centrada en la eficiencia y la organización científica del trabajo. Aunque este enfoque representó un avance para su época, la realidad contemporánea exige superar una visión exclusivamente mecánica del trabajador e incorporar dimensiones como la creatividad, la ética y el desarrollo integral. Por otra parte Toffler (1990) sostiene que las transformaciones tecnológicas y sociales modifican profundamente las estructuras de poder y las relaciones humanas. En contextos de cambio acelerado, la capacidad de adaptación deja de ser una opción y se convierte en una condición esencial para la supervivencia y evolución de las organizaciones.

La UNESCO (2015) plantea que la educación debe entenderse como un bien común orientado al desarrollo integral de las personas. En este marco, la formación continua adquiere especial relevancia, porque permite fortalecer el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de responder de manera responsable a los desafíos del entorno.

Weber (2003) analiza la relación entre valores, creencias y comportamiento económico. Su planteamiento permite comprender que las organizaciones no funcionan únicamente a partir de normas y estructuras formales, sino también mediante sistemas de valores que influyen en la conducta de sus integrantes. Por otra parte Zapata (2015) destaca que la cultura organizacional condiciona los procesos de cambio y adaptación. Desde esta perspectiva, cualquier transformación sostenible requiere modificar no solo procedimientos, sino también prácticas, significados y valores compartidos dentro de la organización.

El presente análisis integra perspectivas sobre el desarrollo cultural, reconociendo que los valores y actitudes inculcados desde el hogar, la escuela y el entorno social son los verdaderos motores del progreso. A pesar de que factores como el miedo, el orgullo y el conformismo operan como obstáculos significativos para esta transformación, la capacidad creativa humana entendida como la facultad de imaginar, teorizar y resolver problemas sigue siendo el recurso más potente para superar la crisis. En última instancia, la Reingeniería Humana aspira a construir una civilización más resiliente y equitativa, donde la vocación de servicio y el crecimiento holístico guíen la edificación de un legado de prosperidad genuina para las futuras generaciones, priorizando siempre la calidad humana sobre la acumulación económica.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se fundamenta en los principios de la Reingeniería Humana, entendida como un proceso estratégico orientado a la transformación profunda del individuo mediante la reestructuración de actitudes, valores y comportamientos. Este artículo adopta un enfoque

cualitativo, diseñado para profundizar en la comprensión de la realidad organizacional y humana, superando las limitaciones de los análisis puramente cuantitativos que a menudo omiten las dimensiones históricas y culturales del desarrollo.

El alcance de esta investigación es exploratorio y propositivo. Se basa en una revisión documental profunda, integrando diversas perspectivas teóricas para la construcción de un nuevo paradigma organizacional. Se consideran aportes fundamentales como los de Joel Arthur Barker, quien define los paradigmas como marcos de referencia que establecen límites y reglas para la resolución de problemas. Asimismo, se incorporan las reflexiones de Michio Morishima sobre la importancia de la historia en el desarrollo económico y cultural, así como el análisis de Lawrence E. Harrison respecto a cómo las visiones del mundo heredadas pueden influir en el progreso o el estancamiento social.

El método empleado sigue un proceso de introspección y rediseño actitudinal. Se busca identificar las barreras socioculturales que han limitado el potencial humano y reemplazarlas por una cultura de excelencia, ética aplicada y responsabilidad. La metodología se estructura en las siguientes fases:

- **Diagnóstico del Paradigma Actual:** Análisis crítico de las reglas, supuestos y comportamientos predominantes que limitan la capacidad creativa y el desarrollo del talento humano.
- **Desaprendizaje y Reaprendizaje:** Proceso de "limpiar la hoja" mediante la sustitución de viejas estructuras mentales por nuevos conceptos que favorezcan la proactividad, el compromiso con una misión y el bienestar colectivo.
- **Internalización de Valores:** Fortalecimiento de pilares fundamentales como la honradez, la lealtad institucional y la ética profesional, elementos esenciales para garantizar que cualquier técnica de gestión alcance los resultados esperados.

La recolección de información se realiza a través de la sistematización de experiencias vivenciales y la revisión de literatura especializada en comportamiento organizacional y mejora continua. El diseño investigativo prioriza la adaptación al cambio como una ventaja competitiva, reconociendo que el éxito tanto del individuo como de la organización depende de la capacidad de evolucionar junto con las nuevas condiciones del entorno.

Definitivamente, esta metodología rechaza la visión del ser humano como un mero recurso productivo para enfocarse en la administración de la inteligencia y el conocimiento como fuentes de valor. El propósito metodológico es trascender los modelos tradicionales, orientando a los

sujetos hacia una "nueva civilización" caracterizada por la búsqueda de soluciones integrales, la educación continua y el compromiso ético, fundamentado en la premisa de que la educación debe fomentar la capacidad crítica y la libre ejecución de los derechos y potencialidades humanas, evitando su reducción a una domesticación mecánica para el cumplimiento de funciones económicas.

Con el propósito de sintetizar los principales componentes metodológicos de la investigación, en la Tabla 1 se presentan de manera organizada el enfoque, alcance, diseño, método, técnicas de recolección de información y fases que orientan el estudio. Esta estructura permite visualizar la coherencia entre la perspectiva cualitativa adoptada y el proceso de Reingeniería Humana propuesto, cuyo interés central radica en comprender y transformar actitudes, valores y comportamientos dentro del contexto organizacional.

Tabla 1. Síntesis metodológica de la investigación

Componente metodológico	Descripción
Enfoque de investigación	Cualitativo, orientado a comprender de manera profunda las dimensiones humanas, organizacionales, culturales e históricas vinculadas con los procesos de transformación individual y colectiva.
Alcance	Exploratorio y propositivo, debido a que examina paradigmas, comportamientos y barreras socioculturales, al tiempo que plantea lineamientos para la transformación humana y organizacional.
Diseño de investigación	Documental y reflexivo, sustentado en la revisión, análisis e integración crítica de literatura especializada y experiencias vinculadas con el comportamiento organizacional, los valores y la mejora continua.
Fundamento metodológico	Principios de la Reingeniería Humana, concebida como un proceso estratégico de transformación de actitudes, valores, hábitos y comportamientos.
Método empleado	Introspección, análisis crítico y rediseño actitudinal, orientados a identificar paradigmas limitantes y promover nuevas formas de pensamiento y actuación.
Técnicas de recolección de información	Revisión documental de literatura especializada y sistematización de experiencias vivenciales relacionadas con el desarrollo humano y organizacional.
Unidad de análisis	Paradigmas, valores, actitudes, comportamientos y factores socioculturales que inciden en el desempeño y desarrollo del individuo dentro de las organizaciones.
Propósito metodológico	Promover una transformación integral del individuo y de la organización mediante el desarrollo del pensamiento crítico, la educación continua, la responsabilidad ética y la capacidad de adaptación al cambio.

Como se observa en la Tabla 1, la metodología integra el análisis documental con un proceso reflexivo de transformación individual y organizacional. La propuesta no se limita a describir comportamientos o identificar deficiencias, sino que busca comprender las estructuras culturales y actitudinales que los originan para posteriormente plantear alternativas de cambio. De esta manera, la Reingeniería Humana se configura como un proceso progresivo que parte del diagnóstico de los

paradigmas existentes, continúa con el desaprendizaje y reaprendizaje, y culmina con la internalización de valores capaces de orientar nuevas formas de actuación.

Esta organización metodológica permite mantener coherencia con el carácter exploratorio y propositivo de la investigación, dado que articula la comprensión crítica de la realidad con la formulación de un paradigma centrado en el desarrollo integral de las personas. Así, el conocimiento, la adaptación, la ética y la responsabilidad dejan de considerarse elementos aislados y se convierten en componentes interdependientes para fortalecer tanto el potencial humano como la sostenibilidad de las organizaciones.

3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos a partir del análisis del enfoque de Reingeniería Humana, revelan que la transformación individual es un pilar fundamental para la sostenibilidad organizacional en el contexto actual. La investigación destaca que el proceso de reingeniería no es un método técnico aislado, sino una metamorfosis interna que permite al individuo superar comportamientos mediocres y alinearse hacia la excelencia. Los hallazgos subrayan que el éxito, tanto personal como empresarial, no depende exclusivamente de las herramientas externas, sino de la capacidad humana para desaprender viejos paradigmas y adoptar una mentalidad proactiva que priorice la ética, la lealtad institucional y la responsabilidad.

En la actualidad, este enfoque adquiere una relevancia crítica ante la volatilidad económica y los cambios disruptivos provocados por la tecnología y las crisis sanitarias globales. Los resultados indican que, si bien la tecnología es un facilitador esencial, su uso debe estar subordinado al desarrollo humano y no a la sustitución mecánica de las personas. Se observa una tendencia donde aquellas organizaciones que integran la "administración de la inteligencia" y el compromiso ético logran una ventaja competitiva superior, contrastando con modelos tradicionales que limitan la visión a la mera acumulación de capital a costa de la crisis social.

Un hallazgo central es el impacto del "miedo" y el "orgullo" como barreras psicológicas que bloquean el cambio paradigmático necesario para el progreso. El miedo a lo desconocido conduce a una inercia organizacional, mientras que el orgullo impide reconocer errores y rectificar procedimientos. Estos factores, según los datos, mantienen a muchos emprendedores en un "coma mental" que neutraliza la creatividad e impide la innovación. Por el contrario, los sujetos que han aplicado los principios de reingeniería muestran una mayor capacidad de resiliencia y una disposición abierta al rediseño constante de sus estrategias de negocio, fundamentando su crecimiento en el aprendizaje continuo.

Asimismo, la investigación arroja que el diagnóstico de cualquier realidad empresarial es incompleto si ignora el contexto histórico y cultural. Tal como señalan las referencias a modelos internacionales, la imitación ciega de políticas económicas sin comprender la mentalidad y los valores heredados de una sociedad resulta, a menudo, ineficaz o peligrosa. Por tanto, la reingeniería debe ir acompañada de un proyecto de "educación continua" que fomente un pensamiento crítico y una libre ejecución de los derechos y potencialidades humanas, superando la visión de una educación domesticadora que solo busca eficiencia técnica para fines económicos.

Como aporte fundamental para la actualidad, los resultados proponen que la "sociedad del conocimiento" demanda líderes solucionadores de conflictos con pensamientos puros y positivos. El éxito real reside en la capacidad de forjar una "nueva civilización" caracterizada por la búsqueda de bienestar colectivo, la vocación de servicio y el fortalecimiento de valores fundamentales. En esta era, el emprendedor debe actuar como un agente de cambio que, a través de la introspección y la ética aplicada, transforma su entorno inmediato.

Con el propósito de organizar los principales hallazgos derivados del análisis, la Tabla 2 sintetiza los resultados más relevantes relacionados con la Reingeniería Humana. En ella se presentan los factores identificados, su incidencia en el desarrollo individual y organizacional, así como las principales implicaciones que emergen del estudio. Esta sistematización permite observar que la transformación sostenible no depende únicamente de recursos tecnológicos o económicos, sino de la capacidad de las personas para modificar paradigmas, fortalecer valores y asumir una actitud permanente de aprendizaje y adaptación.

Tabla 2. Síntesis de los principales resultados de la investigación

Hallazgo principal	Resultado identificado	Implicación organizacional
Transformación individual	La Reingeniería Humana favorece una modificación profunda de actitudes, comportamientos y formas de pensamiento.	El cambio personal se convierte en la base para alcanzar procesos organizacionales sostenibles y orientados a la excelencia.
Desaprendizaje de paradigmas	La permanencia de modelos mentales rígidos limita la creatividad, la innovación y la capacidad de adaptación.	Las organizaciones requieren promover procesos de desaprendizaje y reaprendizaje continuo.
Ética y responsabilidad	La ética, la lealtad institucional y la responsabilidad aparecen como elementos esenciales del desempeño humano.	El fortalecimiento de valores favorece la confianza, el compromiso y una cultura organizacional más sólida.
Tecnología y desarrollo humano	La tecnología constituye un facilitador, pero no sustituye el valor del conocimiento, la inteligencia y la capacidad crítica de las personas.	La transformación digital debe estar acompañada por estrategias de desarrollo humano.
Miedo al cambio	El miedo a lo desconocido genera resistencia, pasividad e inercia frente a nuevos escenarios.	Es necesario desarrollar culturas organizacionales que favorezcan la resiliencia y la apertura al cambio.

Orgullo como barrera	El orgullo dificulta reconocer errores, revisar decisiones y modificar procedimientos ineficientes.	La autocrítica y la humildad profesional resultan necesarias para fortalecer los procesos de mejora continua.
Aprendizaje continuo	Las personas con mayor disposición al aprendizaje muestran mejores condiciones para adaptarse y rediseñar sus estrategias.	La educación continua se consolida como un elemento clave para la competitividad y la sostenibilidad.
Liderazgo transformador	Se identifica la necesidad de líderes capaces de resolver conflictos, promover valores y estimular el pensamiento crítico.	El liderazgo debe orientarse al servicio, la innovación, el bienestar colectivo y la generación de soluciones.

Los resultados sintetizados en la Tabla 2 evidencian que la Reingeniería Humana adquiere relevancia como una estrategia de transformación que trasciende los procedimientos administrativos tradicionales. Su principal aporte radica en situar al individuo en el centro del cambio, reconociendo que la innovación, la sostenibilidad y la competitividad organizacional dependen en gran medida de la capacidad humana para revisar sus paradigmas, aprender de manera continua y actuar de acuerdo con principios éticos.

Asimismo, los hallazgos muestran que las principales barreras para el cambio no siempre provienen de factores económicos o tecnológicos, sino también de dimensiones internas como el miedo, el orgullo, la resistencia y la permanencia de estructuras mentales rígidas. Frente a ello, la introspección, el aprendizaje continuo, la resiliencia y el fortalecimiento de valores emergen como condiciones esenciales para impulsar procesos de transformación más profundos.

Finalmente, estos resultados permiten sostener que una organización preparada para los desafíos contemporáneos no es únicamente aquella que incorpora tecnología, sino aquella que logra desarrollar personas capaces de pensar críticamente, adaptarse, aprender y asumir responsabilidades frente a su entorno. Desde esta perspectiva, la Reingeniería Humana representa una vía para construir organizaciones más flexibles, éticas, innovadoras y orientadas al bienestar colectivo.

4. DISCUSIÓN

La Reingeniería Humana se presenta como una ética transformadora esencial para alcanzar la excelencia personal y social, fundamentada en la recuperación de valores éticos, la responsabilidad y la lealtad. Los filósofos contemporáneos argumentan que el ser humano posee la capacidad intrínseca de rediseñarse, superando actitudes mediocres mediante un cambio radical de paradigma. Este proceso implica dejar atrás esquemas mentales obsoletos que limitan la creatividad y la capacidad de resolver problemas de manera no convencional. Un componente crítico de esta propuesta es la educación entendida como un proceso liberador, diseñado para fomentar el pensamiento crítico y la formación de sujetos activos, alejándose de la domesticación mecánica que prioriza únicamente la función económica.

De esta forma, se destaca la importancia de considerar el contexto histórico y cultural al implementar modelos de desarrollo, advirtiéndose que ignorar estas variables puede resultar peligroso e ineficaz. Últimamente, señalo que el miedo y el orgullo constituyen los mayores obstáculos para este cambio de conciencia. Superarlos requiere valentía, humildad y un compromiso inquebrantable con la construcción de una civilización más justa, basada en la vocación de servicio y el bienestar colectivo como misión de vida.

Senge (2006) plantea que las organizaciones capaces de aprender desarrollan mayores posibilidades de adaptación, transformación y respuesta frente a entornos complejos y cambiantes. Esta perspectiva guarda relación directa con los resultados de la presente investigación, en los cuales se evidencia que la Reingeniería Humana no depende únicamente de modificaciones estructurales o tecnológicas, sino de la capacidad del individuo para revisar sus paradigmas, desaprender prácticas limitantes y asumir una actitud permanente de aprendizaje. Desde esta mirada, la transformación organizacional comienza en la persona y se fortalece mediante procesos de introspección, adaptación y compromiso con el cambio.

Por su parte, Covey (2013) sostiene que la efectividad personal está vinculada con la formación de hábitos sustentados en principios, responsabilidad y desarrollo consciente. Este planteamiento coincide con los hallazgos obtenidos, particularmente con la importancia atribuida a la ética, la lealtad, la responsabilidad y la superación de barreras internas como el miedo y el orgullo. Tales factores pueden limitar la innovación y la capacidad de evolucionar cuando permanecen arraigados en la cultura individual y organizacional.

Barker (1995) señala que los paradigmas funcionan como marcos de referencia que condicionan la manera en que las personas interpretan la realidad y resuelven los problemas. Este planteamiento se vincula con los resultados de la investigación, ya que uno de los principales desafíos identificados en la Reingeniería Humana es precisamente la permanencia de estructuras mentales rígidas que limitan la creatividad, la adaptación y la innovación. Desde esta perspectiva, transformar a la persona implica revisar los supuestos que orientan sus decisiones y sustituir aquellos paradigmas que obstaculizan el desarrollo por nuevas formas de pensamiento más flexibles, críticas y orientadas al aprendizaje continuo.

Por lo cual, los resultados permiten afirmar que la Reingeniería Humana representa una propuesta de transformación integral en la que el cambio técnico pierde eficacia si no está acompañado por un cambio actitudinal y ético. La tecnología, la innovación y los modelos de gestión pueden facilitar el desarrollo, pero su verdadero impacto depende de personas capaces de aprender,

adaptarse, cuestionar paradigmas obsoletos y orientar sus decisiones hacia el bienestar colectivo y la sostenibilidad organizacional.

5 CONCLUSIONES

La Reingeniería Humana emerge como un imperativo estratégico y moral para la sociedad contemporánea, trascendiendo la mera gestión técnica para centrarse en la reconstrucción integral del ser humano. Como propone el autor, el verdadero progreso no reside exclusivamente en la acumulación de capital o la industrialización, sino en la capacidad de rediseñar nuestra forma de ser mediante la internalización de valores fundamentales como la responsabilidad, la lealtad y el compromiso ético.

Este proceso requiere un cambio radical de conciencia, una ruptura necesaria con paradigmas tradicionales que, aunque permitieron el desarrollo histórico, actualmente actúan como barreras que fomentan la desigualdad y el individualismo autocentrado. Adoptar una nueva visión requiere valentía para enfrentar lo desconocido, superando el miedo al cambio y la arrogancia que impide la autocrítica y la rectificación.

El motor de este cambio es una educación transformadora, una herramienta esencial que no busca la domesticación mecánica de los individuos para fines económicos, sino que impulsa la creatividad, el discernimiento y el pensamiento crítico. Al colocar al ser humano y su bienestar colectivo en el centro de nuestras misiones personales y organizacionales, podemos transitar hacia una civilización más humana, justa y equitativa. En conclusión, la excelencia personal, cimentada en una ética aplicada y una visión proactiva del futuro, es el camino determinante para superar las crisis globales, convirtiendo a cada individuo en un agente activo de soluciones y transformación social sostenible.

Como cierre general, la Reingeniería Humana puede comprenderse como una propuesta de transformación permanente que articula desarrollo personal, aprendizaje continuo y responsabilidad colectiva. Su valor radica en reconocer que ninguna organización puede sostener procesos de innovación, adaptación o crecimiento si las personas que la integran permanecen ancladas a hábitos, creencias y conductas que limitan su potencial. Por ello, avanzar hacia modelos más sostenibles exige fortalecer una cultura donde el conocimiento, la ética, la cooperación y la capacidad de cambio formen parte de la práctica cotidiana. Desde esta perspectiva, transformar al individuo significa también transformar la organización y, progresivamente, contribuir a una sociedad más consciente, solidaria y preparada para responder a los desafíos del presente y del futuro.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las organizaciones promuevan procesos permanentes de formación orientados al desarrollo humano, la ética, la adaptación al cambio y el aprendizaje continuo. Asimismo, resulta conveniente fortalecer espacios de reflexión que permitan identificar paradigmas limitantes, superar resistencias y fomentar una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la creatividad y el bienestar colectivo.

De igual manera, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en la aplicación práctica de la Reingeniería Humana en distintos contextos organizacionales, incorporando estudios de caso, entrevistas o experiencias de intervención que permitan valorar su impacto en el liderazgo, la innovación y el desempeño institucional.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los Autores declaran que no existe conflicto de intereses con su investigación

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

En concordancia con la taxonomía establecida internacionalmente para la asignación de créditos a autores de artículos científicos (<https://credit.niso.org/>). Los autores declaran sus contribuciones en la siguiente matriz:

	Autor 1.	Autor 2.
Participar activamente en:		
Conceptualización	X	X
Análisis formal	X	X
Adquisición de fondos	X	X
Investigación	X	X
Metodología	X	X
Administración del proyecto	X	X
Recursos	X	X
Redacción –borrador original	X	X
Redacción –revisión y edición	X	X
La discusión de los resultados	X	X
Revisión y aprobación de la versión final del trabajo.	X	X

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Barker, J. A. (1995). *Paradigmas: El negocio de descubrir el futuro*. McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (2013). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.

- Drucker, P. F. (2006). *La sociedad postcapitalista*. Debolsillo.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Hammer, M., & Champy, J. (2006). *Reingeniería: Olvide lo que usted sabe sobre cómo debería funcionar una empresa*. Paidós.
- Harrison, L. E. (1992). *Who prospers? How cultural values shape economic and political success*. Basic Books.
- Morishima, M. (1988). *Por qué ha "triunfado" el Japón: Tecnología occidental y mentalidad japonesa*. Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1982).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Senge, P. M. (2006). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.
- Stiglitz, J. E. (2012). *El precio de la desigualdad: El 1% de la población tiene lo que el 99% necesita*. Taurus.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Toffler, A. (1990). *El cambio del poder*. Plaza & Janés.
- UNESCO. (2015). *Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial?*.
- Weber, M. (2003). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Fondo de Cultura Económica.
- Zapata, A. (2015). *Organizaciones, cultura y cambio*. Eche Ediciones.