



Neohumanismo, florecimiento y bienestar ante los retos de la revolución tecnológica y la demandante nueva realidad. Una visión desde la presidencia del Consorcio Educativo de Oriente

Neohumanism, flourishing, and well-being in the face of the challenges posed by the technological revolution and the demanding new reality: A perspective from the presidency of the Consorcio Educativo de Oriente

Roberto Enrique
Agüera Ibáñez¹

Resumen

El propósito de este artículo es analizar los desafíos humanos, educativos y organizacionales derivados del avance acelerado de la tecnología, la automatización y la inteligencia artificial (IA), así como proponer una visión renovada del humanismo que preserve la dignidad, el sentido de vida y el desarrollo integral de las personas. Mediante una reflexión teórico-crítica sustentada en la experiencia institucional, se examinan los posibles efectos de la dependencia tecnológica en el aprendizaje, las capacidades cognitivas, la convivencia, la salud emocional y el trabajo. El análisis plantea la necesidad de articular el neohumanismo con el bienestar, el florecimiento, el optimalismo y el liderazgo positivo para responder de manera consciente a las exigencias de la nueva realidad.

Desde la experiencia del Consorcio Educativo de Oriente, se presenta un enfoque educativo integrado por cuatro ejes: educación científica y de calidad, uso responsable de la tecnología, formación humanista y promoción de la salud integral. Se concluye que la educación y el liderazgo deben situar a la persona en el centro, fortalecer sus capacidades cognitivas y emocionales, y orientar la innovación tecnológica hacia el bienestar, la trascendencia y el bien común.

Palabras clave: neohumanismo, bienestar, inteligencia artificial, educación, liderazgo positivo, desarrollo humano.

¹ Consorcio Educativo de Oriente. Presidente fundador. Doctorado. Puebla, México. E-mail: agueraenrique2026@gmail.com



Abstract

The purpose of this article is to analyze the human, educational, and organizational challenges arising from the rapid advancement of technology, automation, and artificial intelligence, as well as to propose a renewed vision of humanism that preserves human dignity, a sense of purpose, and the holistic development of individuals. Through a theoretical and critical reflection grounded in institutional experience, the article examines the potential effects of technological dependence on learning, cognitive abilities, social interaction, emotional health, and employment. The analysis emphasizes the need to integrate neo-humanism with well-being, flourishing, optimalism, and positive leadership in order to respond consciously to the demands of this new reality.

Drawing on the experience of Consorcio Educativo de Oriente, the article presents an educational approach structured around four pillars: quality science-based education, responsible use of technology, humanistic education, and the promotion of holistic health. It concludes that education and leadership must place people at the center, strengthen their cognitive and emotional capacities, and guide technological innovation toward well-being, transcendence, and the common good.

Keywords: neo-humanism, well-being, artificial intelligence, education, positive leadership, human development.



Introducción

Estamos viviendo quizá uno de los momentos históricos más determinantes para asegurar la evolución y supervivencia de nuestra especie. Los cambios que vive el mundo contemporáneo son vertiginosos, acelerados, envueltos en la paradoja de un desarrollo y progreso, que en muchas ocasiones no pedimos, que atentan contra la evolución orgánica y desarrollo integral del ser cuando la revolución tecnológica y la ostentosa automatización. Por un lado, dejan cada vez más rastros y evidencias de cómo el uso excesivo de las pantallas y de las redes sociales tienen un impacto negativo en la salud, sobre todo afectando el comportamiento emocional y las capacidades cognitivas; pero por otro, no deja de sorprendernos por su eficacia y rapidez con la que resuelve, da respuestas y soluciones a muchas necesidades en la vida diaria, facilitándola, proporcionando una comodidad y un confort, muchas veces adictivos evolutivamente riesgosos.

Distintos países del planeta ya comenzaron a regular, incluso prohibir, el uso arbitrario y desproporcionado de los teléfonos, las pantallas y el acceso sin control a las redes sociales, sobre todo en niños y jóvenes menores de edad. Tan solo entre el año 2025 y 2026, Australia y recientemente Francia (entre otros países) han tomado medidas restrictivas para impedir que menores de 16 años creen o mantengan una cuenta en determinadas redes sociales (Kaye y Jose, 2025; Conseil constitutionnel, 2026). Al mismo tiempo, no son pocas las universidades prestigiosas que también observan la afectación de las redes sociales y el uso desmedido de la IA, en las capacidades de

aprendizaje y memoria. Se dice también que, por primera vez en la historia, la capacidad cognitiva medida a través del IQ tiende a ser menor en relación con otras generaciones.

Estudios recientes presentan evidencia empírica que sugiere la dependencia de herramientas de IA generativa (LLM - modelos de lenguaje de gran escala) que podrían comprometer los conocimientos cognitivos vinculados al aprendizaje y la memoria, como el realizado por investigadores del MIT Media Labs (Kosmyrna et al., 2025). Estos observaron los efectos del uso de modelos con herramientas de IA generativa sobre la actividad cognitiva durante tareas de escritura académica. Esta investigación realizada en un periodo de 4 meses utilizó una muestra de 54 adultos jóvenes (18 a 39 años), provenientes de 5 universidades de la zona de Boston, con quienes se examinó un comparativo de tres condiciones de trabajo al realizar redacción de ensayos, considerando: a) participantes que utilizaron ChatGPT, b) participantes que utilizaron motores de búsqueda en internet y c) participantes que realizaron la tarea sin apoyo tecnológico externo.

A partir de los registros electroencefalográficos, se observó mayor activación y distribución de redes neuronales en quienes desarrollaron la tarea de manera autónoma, niveles medios en los participantes que utilizaron buscadores y una conectividad neuronal más débil y menor percepción en la autoría de los textos de quienes emplearon un modelo de IA generativa. Los autores conceptualizan este patrón como “deuda cognitiva” (*cognitive debt*), entendida como una erosión progresiva del esfuerzo mental y del sentido de propiedad intelectual experimentada

por el usuario, incluso cuando la herramienta incrementa la fluidez del proceso de escritura (Kosmyna et al., 2025).

Por otro lado, el impacto que estas tecnologías están teniendo en la convivencia y la coexistencia social generan distanciamiento, soledad y ya se les relaciona también con los indicadores que inciden y potencian el estrés, la ansiedad y la depresión, a los que yo llamo “los nuevos tres jinetes del apocalipsis”.

Uno de los temas que más preocupan ante la rapidez con la que se ha perfeccionado la industria de robots autónomos, humanoides es el hecho de que estos comienzan a reemplazar al ser humano en distintas actividades de la vida productiva (Oppenheimer, 2018). Según el periodista investigador Andrés Oppenheimer, en su libro ¡Sálvese quien pueda!, en los próximos años, al menos 47% de los empleos serán reemplazados por robots o computadoras, inteligentes (Oppenheimer, 2018).

En China, por ejemplo, el sistema educativo universitario anunció hace algunos meses el cierre de distintas carreras por considerar que estas se han vuelto obsoletas y no tendrán cabida en el futuro productivo (Pouille, 2026). Se habla de 12,200 programas universitarios suspendidos entre los que se encuentran lenguas extranjeras, contabilidad y fotografía. También se recortaron disciplinas relacionadas con las humanidades, artes, traducción y administración, bajo el argumento de que la IA y la automatización están sustituyéndolas (Pouille, 2026).

Evidentemente, además del impacto que esto está teniendo en la ocupación y el desplazamiento del ser humano en actividades productivas, provoca

desempleo, impacta, a su vez, en la economía de consumo, lo que me parece más alarmante, es la afectación al sentido y propósito de vida, y su significado para la realización plena, el bienestar físico y emocional, la satisfacción de vida y la felicidad en cualquier ser humano.

En la medida en que las prioridades del ser humano están siendo afectadas y modificadas por la revolución tecnológica (la IA), se hace necesario replantear el enfoque para un humanismo actualizado y acorde con las exigencias de una nueva realidad que anuncia desde ahora el inicio de una nueva era en donde los cambios serán profundamente disruptivos y abarcarán todas las actividades de la vida humana, pondrán a prueba nuestra capacidad de adaptación ante escenarios, nunca antes vistos.

Pasamos del humanismo del siglo XIV como movimiento intelectual y cultural, en la transición entre la Edad Media y la Edad Moderna, en donde el ser humano se convirtió en el centro del pensamiento, la razón y la cultura, al neohumanismo moderno que se considera fue formalmente concebido en 1982 por el líder espiritual, filósofo y lingüista Indú Prabhat Ranjjan Starkar y planteado en su obra *La liberación del intelecto: neohumanismo* (Sarkar, 1982), desarrollando el concepto de un humanismo en donde el ser humano no es exclusivamente el centro de toda la atención, se trata ahora de un enfoque que destaca la importancia del ser ante su entorno bio cultural, con una visión que reconoce el valor de lo ecológico y espiritual, la armonía con todos los seres vivos, humanos, animales y plantas, impulsando la compasión y el amor universal (Sarkar, 1982).

Ahora, desde mi particular punto de vista, estamos ante la necesidad de revisar y replantearnos el significado y propósito de un humanismo posmoderno, que ponga énfasis en los efectos y riesgos de la avasallante, revolución tecnológica y la automatización, y coloque en el centro de la atención al ser humano y su entorno biocultural, pero incorporando un enfoque que atienda el impacto de la revolución tecnológica como una nueva realidad, profundamente influyente y determinante para el futuro del ser humano.

El humanismo al que me refiero debe analizar, diagnosticar y estudiar los efectos presentes y futuros de la IA y la automatización, cómo impactará la evolución de la especie en todos los ámbitos de la vida humana, como la educación, las relaciones familiares y sociales, la productividad y el trabajo, y sobre todo al sentido y significado de vida, como esencia para la realización del ser. No hay revolución que se justifique y aprecie, si no está impregnada de valores éticos, responsabilidad social, o si atenta contra el florecimiento humano, su desarrollo pleno, integral y satisfactorio.

Un humanismo de nuevo corte debe plantearse como eje central de su ocupación conceptual, a través de distintas disciplinas, el bienestar, la satisfacción de vida, el florecimiento y la felicidad humana, ante los riesgos y desafíos actuales y futuros que amenazan con una deshumanización, con rasgos de involución y riesgos de sobrevivencia.

En el libro *Florecer*, de Seligman (2022), el autor establece lo que, desde la perspectiva de la psicología positiva, y a partir de su propia evolución como profesional e investigador, considera una

profunda diferencia entre felicidad y bienestar. Seligman (2022), señala:

Antes pensaba que el tema de la psicología positiva era la felicidad, que la norma de oro para medir la felicidad era la satisfacción con la vida. Ahora pienso que el tema de la psicología positiva es el bienestar y que la norma de oro para medir el bienestar es florecer y que la meta de la psicología positiva es aumentar el florecimiento. (p. 27)

Esta teoría, que llamo Teoría del bienestar, es muy diferente de la Teoría de la felicidad. El análisis y explicación que Seligman hace para establecer esta diferencia es profundo, y complementa esta primera reflexión con el argumento que él da sobre cómo también cambió su perspectiva sobre los elementos de la psicología positiva y cuál debería ser la meta de esta psicología. Explica que, pese a la forma en la que se mide la felicidad es a través de la satisfacción con la vida, y la meta sea aumentar esta satisfacción, en lo referente al bienestar, la forma de medirla es a través de las emociones positivas: compromiso, sentido, relaciones positivas y logro, añadiendo que la meta desde la perspectiva del bienestar es florecer.

El florecimiento significa un enfoque más profundo que se logra mediante el aumento de emociones positivas, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro. Es importante la referencia de esta lectura para entender que el bienestar es un propósito más amplio y de mayor trascendencia para el florecimiento individual y también el colectivo en cualquier entorno, y la felicidad es parte del propósito de estar bien. El mismo Seligman (2022) señala que la “teoría de

la felicidad auténtica se acerca peligrosamente al monismo de Aristóteles, porque ahí la felicidad se expresa cuantitativamente, o se define solo por la satisfacción con la vida” (p. 30).

El bienestar tiene varios elementos contribuyentes que nos alejan y nos ponen a salvo del monismo, una explicación lineal y reducida. En esencia, el bienestar se trata de una teoría de elección sin coerción y sus cinco elementos comprenden lo que las personas libres eligen por sí mismas, sin buscar nada más. De allí que debamos entender al bienestar como un factor fundamental en la vida personal y laboral en donde estos elementos señalados se convierten en un modelo, el modelo PERMA de Martín Seligman, considerado el padre de la psicología positiva, con el que en gran medida sintetiza y enfatiza su concepto de bienestar.

De acuerdo, con el Instituto Europeo de psicología positiva (2024), este modelo o teoría del bienestar es esencialmente una teoría de elección no forzada, se trata de una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. Este modelo recoge las bases y los indicadores del bienestar para conseguir sentirse bien, como estar positivos y mantener esa actitud y sensación el mayor tiempo posible del día y de la vida. Los cinco elementos del modelo PERMA son por sus siglas en inglés:

- POSITIVE EMOTIONS. Emociones positivas.
- ENGAGEMENT. Compromiso.
- RELATIONSHIPS. Relaciones positivas.
- MEANING. Propósito, significado.
- ACCOMPLISHMENT. Logro.

Es muy importante dimensionar el bienestar, como decisión de vida y búsqueda. Desde mi óptica, el bienestar se aprende y cómo, en algunas de sus charlas lo ha señalado el profesor experto en el tema de la felicidad, Ben-Shahar (2009; 2011): esta también es susceptible de procesos de aprendizaje. Podemos aprender a estar bien y ser felices. Para ello, un primer paso importante es hacer conciencia de las condiciones en las que se desarrolla nuestra vida, de nuestros dones y talentos, nuestras creencias limitantes, aquellas que condicionan de manera negativa nuestro comportamiento y obstaculizan, casi siempre inconscientemente, el alcanzar nuestros propósitos, metas y conseguir logros. El autoconocimiento sincero, honesto, nos debe de llevar a la autorregulación; es decir, a buscar reemplazar pensamientos y emociones negativas, por positivas, sustituir creencias limitantes, por creencias elevadas, potentes e inspiradoras que impulsen sin miedos para lograr una autoestima fortalecida y confiar en que aquello que se propone y visualiza es posible. Es necesario adquirir y entrenar nuevos y mejores hábitos para construir una mejor versión de nosotros mismos y aportar de manera significativa a nuestro entorno.

Una vida con significado y propósito, que consigue gestionar sus pensamientos y emociones positivas, desarrolla un amplio sentido del compromiso y, por lo tanto, consigue elevar, potenciar, impactar positivamente y trasladar su mejor versión, al entorno familiar, social y, particularmente, al laboral. Bajo la perspectiva del comportamiento positivo, del liderazgo positivo, se generan entornos de bienestar que favorecen

el trabajo colaborativo, impulsan y mejoran el rendimiento en el trabajo y asimismo la rentabilidad de la organización (Cameron, 2012).

El catedrático e investigador de la felicidad, reconocido por su cátedra en Harvard sobre este tema y que me parece interesante incluirlo en este ensayo, es Ben-Shahar, profesor de psicología positiva en la universidad referida. En su libro *La búsqueda de la felicidad* (Ben-Shahar, 2011), establece que la felicidad no se alcanza a través del perfeccionismo y que esta tiene que ver más con propósitos alcanzables y sobre todo con la capacidad de poder manejar las situaciones que se nos presentan, sean positivas o negativas. Nos dice que “el deseo de éxito forma parte de nuestra naturaleza” (Ben-Shahar, 2011, p. 18), muchos vamos subiendo los peldaños que pueden conducirnos hacia el éxito personal y el progreso en la sociedad. Las grandes expectativas pueden obtener grandes recompensas. No obstante, para vivir una vida exitosa y gratificante, nuestros estándares de éxito deben de ser realistas, y tenemos que ser capaces de disfrutar nuestros logros y estar agradecidos por ellos, tenemos que tocar de pies a tierra para reconocer y apreciar nuestros éxitos.

Esta afirmación no significa que nuestras aspiraciones, sueños, propósitos y objetivos no busquen ser extraordinarios y trascendentes. Creer y visualizar aquello que queremos que suceda en nuestras vidas es un principio fundamental si queremos logros importantes y sobre todo colaborar a nuestro entorno y a un mundo mejor. Esta reflexión sobre el éxito nos lleva más bien a la afirmación de que el bienestar, incluso la felicidad, tiene que ver con cómo enfrentamos y con qué actitud asumimos las distintas circunstancias del

devenir cotidiano; cómo manejamos y convertimos todo lo que nos sucede en nuestra vida, en oportunidades para vivir con gratitud los logros y el éxito, gestionando también aquello a lo que se le suele llamar fracaso, para hacer de ello procesos de aprendizaje en donde, a través de la resiliencia, siempre sea posible construir nuevas soluciones, nuevas respuestas y reinventarnos, para que esos momentos sean la plataforma de relanzamiento, ya sea personal u organizacional, bajo un enfoque positivo, con la creencia firme de que siempre es posible mejorar.

Me voy a referir aquí, a la diferencia que Ben-Shahar (2009) establece entre perfeccionismo, y a lo que él llama optimalismo. En referencia a su idea, el perfeccionismo suele ser obsesivo y puede generar expectativas demasiado altas o irracionales y provocar comportamientos compulsivos ante la exigencia de conseguir objetivos poco probables o imposibles, más bien sustentados en el ego de medir la valía personal y los éxitos. El perfeccionismo se ha descubierto que puede ser beneficioso en ciertos sentidos, a través de la motivación del trabajo duro y de los objetivos personales ambiciosos (Ben-Shahar, 2009).

A la luz de todo esto, los psicólogos actuales distinguen entre perfeccionismo positivo, que es adaptativo y saludable, y perfeccionismo negativo que es inadaptable y neurótico. Creo que esos dos tipos de perfeccionismo son tan distintos que prefiero utilizar términos totalmente diferentes para referirse a ellos. Me referiré al perfeccionismo negativo simplemente como perfeccionismo y al perfeccionismo positivo como optimalismo. El Optimalismo, también parte del propósito y del logro cómo aspiración, que busca obtener cosas extraordinarias sólo que sus objetivos son más realistas y por tanto

factibles de suceder, está más orientado a la búsqueda de condiciones óptimas, identificando con objetividad aquello que se es capaz de conseguir, de lograr. (Ben-Shahar, 2009, p. 19)

Con este enfoque en la búsqueda de logros y objetivos, se desarrolla la capacidad para asumir las situaciones que se presentan como retos para optimizar todo aquello con lo que contamos en nuestros entornos incluido el laboral. El optimalismo, desde la perspectiva de la psicología positiva, se trata de la búsqueda del funcionamiento humano óptimo, entendiendo que el ser humano debe de ser consciente de limitaciones y condiciones retadoras que la vida le plantea en la búsqueda de soluciones y el deseo de alcanzar aquello que nos proponemos, pero entendiendo siempre que ante la eventualidad multifactorial de un fracaso, el reto siempre será un comportamiento positivo, resiliente y optimista para alcanzar soluciones factibles y viables.

Así lo describe Ben-Shahar (2009): “mientras que el perfeccionista rechaza el fracaso, el optimista lo acepta como una parte natural de la vida y como una experiencia inextricablemente vinculada al éxito” (p. 19). No se debe entender este último planteamiento como algo similar al conformismo, de lo que se trata es de asumir, entender la importancia de una búsqueda constante por construir a través de tus propósitos y logros una vida equilibrada y plena, basada en la identificación de la realidad, con expectativas lo suficientemente altas para una vida satisfactoria y feliz, pero que también considere la gestión de pensamientos y emociones positivas para a su vez generar un entorno de bienestar que aporte un pleno desarrollo de los dones y talentos,

y la capacidad para convertir los problemas y fracasos en retos y oportunidades para mejorar en lo personal, familiar, social y organizacional.

Con esta aportación de Ben-Shahar sobre la felicidad vista como optimalismo, se pueden obtener una vida equilibrada con beneficios emocionales que aporten a una existencia más rica y en condiciones de bienestar, por ejemplo, en el ámbito laboral, un recurso humano con este perfil generará siempre aportaciones objetivas y desarrollará un perfil con una alta inteligencia emocional capaz de analizar e identificar los propósitos, objetivos y metas con realismo; pero, al mismo tiempo, con un alto sentido del compromiso, elevando sus creencias positivas, gestionando pensamientos y emociones positivas que aporten a un desarrollo pleno de su potencial y a la creación de procesos de liderazgos que inspiren, creen y trasciendan.

En consecuencia, las organizaciones y sus líderes, en todas las áreas y especialmente desde los departamentos de gestión de personal, deben contribuir para que sus colaboradores sean considerados antes que nada seres humanos y, por lo tanto, abonar a que puedan florecer en entornos óptimos de desarrollo individual, colectivo y colaborativo. En esta era de la revolución tecnológica y la compleja competitividad en todos los ámbitos del mercado, adquiere particular relevancia una vida organizacional y una economía basada en intangibles, refiriéndonos a aquellos que tienen que ver con el conocimiento tanto técnico como aquel que permite el desarrollo de habilidades para el comportamiento positivo, la inteligencia emocional y la mejor toma de decisiones. Por lo tanto, la gestión de los procesos de mejora del capital humano se ha convertido en una prioridad y, en ese contexto, la

psicología positiva sostiene que generar condiciones de bienestar y promover también la satisfacción y felicidad de los colaboradores tiene un enorme significado para la misión y logros corporativos.

En todo caso, una visión humanista actualizada debe poner énfasis en el florecimiento y bienestar de nuestra especie, evitando el menosprecio y el desplazamiento de lo humano en todos los ámbitos de la vida moderna, así como los desafíos futuros.

La visión y el compromiso de un humanismo enfocado en el florecimiento y bienestar del ser humano, desde la presidencia del Consejo del Consorcio Educativo de Oriente

El bienestar y la felicidad son un componente fundamental para todo ser humano, todo comportamiento y propósito en el presente futuro de la humanidad, debería de enfocarse sin duda en el desarrollo pleno e integral de la persona, así como de la creación de entornos que reconozcan y prioricen el valor del humano en condiciones de equidad y búsqueda de la satisfacción y significado de la vida.

Por ello, nuestro modelo educativo en el CEO descansa en cuatro ejes que orientan y le dan sentido al presente y futuro institucional, así como a nuestro compromiso de formar buenos seres humanos, mejores ciudadanos y líderes que trasciendan con vocación de servir, transformando vidas y, al mismo tiempo, cuenten con las mejores herramientas para legítimamente, alcanzar sus sueños. Estos ejes son:

- Una educación científica y de calidad, que permita que el estudiante se apropie de los

mejores y más vanguardistas conocimientos en las distintas disciplinas y en los distintos niveles académicos.

- Impulsar el acceso y uso responsable de la tecnología, las pantallas, redes sociales, la automatización y la IA. La tecnología como herramienta y no como fin en sí mismo, y mucho menos como medio para desplazar y sustituir lo humano lo que nos ha permitido evolucionar y asegurar el futuro del género.
- El compromiso con el humanismo y los valores que dan sustento a un enfoque contemporáneo que refrende la prioridad de poner en el centro de atención al ser humano, su desarrollo integral, florecimiento y trascendencia.
- Impulsar, desde nuestra misión educativa, un compromiso con el bienestar y la salud integral, mental, emocional y espiritual de nuestros estudiantes y, en general, de la comunidad. En el CEO creemos que, al mismo tiempo de ocuparnos por la mejor educación y el desarrollo cognitivo de nuestros alumnos, es prioritario y fundamental formarlos para gobernar sus pensamientos y gestionar sus emociones, desarrollar su inteligencia emocional, y así conseguir una vida equilibrada, más plena y feliz.

En lo referente a nuestro funcionamiento interno organizacional, entendemos que no hay nada más importante que el recurso humano: las personas, impulsándolas, respetándolas y acompañándolas. Entendemos que un trabajador en condiciones de bienestar es un trabajador que aporta con mayor

significado sus talentos y dones, gestiona mejor sus emociones y así logra un comportamiento positivo, mejorando sus expectativas y rendimiento laboral, lo que desemboca en un mejor desempeño de la organización.

Como presidente del consorcio que me honro representar y liderar, creo e impulso la construcción de un modelo de bienestar y felicidad, que es parte de un ecosistema que promueve condiciones para un óptimo manejo de los entornos institucionales, preocupados por una mejor gestión emocional, pero también asegurando los buenos resultados, el propósito y el logro, traducido en atención plena, seguimiento y aseguramiento de la efectividad en los objetivos y metas. Desde el consorcio, se impulsa el mindfulness como parte de nuestra vida cotidiana, se cuenta con “Islas del bienestar”, diseñadas para que, de acuerdo con las necesidades y la decisión de cada persona, se pueda recurrir a un espacio orientado particularmente para el bienestar y que puedan hacer un alto en el día a día y autorregular pensamientos y emociones. Estamos orgullosos de nuestro Centro Holístico y para el Desarrollo Humano Integral, único en el país.

El factor humano en las organizaciones adquiere un protagonismo más exigente y requiere reinventarse a partir de la post pandemia, ante los nuevos fenómenos políticos económicos y sociales que se han presentado. Se requiere de un perfil de liderazgo consciente de todos los fenómenos que se presentan hoy de manera retadora para ser atendidos y que reconozca el valor de regresar a lo básico, y no hay nada más básico que el ser humano en su entorno bio cultural. Es además necesario poner énfasis y total atención al futuro en condiciones de bienestar y felicidad para el ser humano, cuidando

de su entorno y promoviendo su desarrollo integral. Sin duda es una urgente prioridad.

Un liderazgo positivo que busque asegurar altos niveles de desempeño y la efectividad organizacional requiere de procesos técnicos de gestión bien estructurados, acompañados de procesos igualmente importantes que promuevan el desarrollo del talento emocional, impulsen, inspiren y gestionen la potencialización de las mejores cualidades del ser humano como la vocación de servir, el amor a los demás, la gratitud, una vida con significado, propósito y logro, y trascender aportando, colaborando a la construcción de un mundo mejor.

Los grandes retos a los que se enfrenta el mundo moderno, ante temas relacionados con el cambio climático, las epidemias y la salud pública, pobreza y desigualdad, seguridad y paz mundial, un desarrollo económico más equitativo, así como los nuevos hábitos que nos presenta el cambio en las formas de consumo, de los cuales la educación no está exenta, provocados en gran medida por la vertiginosa velocidad con la que se desarrolla la tecnología y particularmente ante la consolidación de la IA y su presencia en todos los ámbitos de la vida humana, requieren de un liderazgo vocacional, optimalista como lo define Ben-Shahar. Se trata en resumen del equilibrio entre un liderazgo humanista, consciente y positivo, capaz de interpretar de la mejor manera la realidad y la problemática que envuelve al mundo actual, además de llevar a las organizaciones a procesos adaptativos y evolutivos, en donde los entornos de bienestar favorezcan una mejor vida y desempeño de los colaboradores, así como el aseguramiento de los procesos administrativos y de gestión

estratégica, **elevando los niveles de eficiencia y eficacia, de productividad y efectividad en los resultados.**

En nuestras instituciones educativas tenemos un profundo compromiso con la educación científica y humanista. Asumimos nuestro compromiso con amor, generosidad y vocación de servicio. Nuestras instituciones se mantienen a la vanguardia, orgullosos de nuestros logros, creyentes y optimistas de que estamos preparados para los retos futuros. Cabe decir, finalmente, que la educación es la mejor trinchera para defender y asegurar el futuro de la especie humana, ante los retos y desafíos que presenta la revolución tecnológica y la compleja nueva realidad.

Referencias bibliográficas

- Ben-Shahar, T. (2009). *The pursuit of perfect: How to stop chasing perfection and start living a richer, happier life*. McGraw-Hill.
- (2011). *La búsqueda de la felicidad: Por qué no serás feliz hasta que dejes de perseguir la perfección*. Alienta Editorial.
- Cameron, K. S. (2012). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler Publishers.
- Conseil constitutionnel (2026, 14 de agosto). *Décision n° 2026-911 DC du 14 août 2026: Loi visant à protéger les mineurs des risques auxquels les expose l'utilisation des réseaux sociaux*. <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2026/2026911DC.htm>
- Instituto Europeo de Psicología Positiva (2024, 21 de junio). *Modelo PERMA*. <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
- Kaye, B. y Jose, R. (2025, 10 de diciembre). *Australia begins enforcing world-first teen social media ban*. Reuters. <https://www.reuters.com/legal/litigation/australia-social-media-ban-takes-effect-world-first-2025-12-09/>
- Kosmyna, N., Hauptmann, E., Yuan, Y. T., Situ, J., Liao, X.-H., Beresnitzky, A. V., Braunstein, I. y Maes, P. (2025). *Your brain on ChatGPT: Accumulation of cognitive debt when using an AI assistant for essay writing task* [Preprint]. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.08872>
- Oppenheimer, A. (2018). *¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización*. Debate.
- Pouille, J. (2026, 26 de junio). In the age of AI, Chinese universities overhaul their curricula. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/en/international/article/2026/06/26/in-the-age-of-ai-chinese-universities-overhaul-their-curricula_6754915_4.html
- Sarkar, P. R. (1982). *The liberation of intellect: Neohumanism*. Ananda Marga Pracaraka Samgha.
- Seligman, M. E. P. (2022). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Océano de México.