Juan Carlos Flores Carrillo
Teodoro Reyes Fong
Rodolfo Antonio Mejía Villaseñor
Juan Flores Preciado
(Organizadores)

INVESTIGACIONES EN INNOVACIÓN, LIDERAZGO, EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y ALFABETIZACIÓN FINANCIERA Y SABERES ANCESTRALES EN ECUADOR Y COLOMBIA

EDITORA ARTEMIS
2026

2026 *by Editora Artemis*
Copyright © Editora Artemis
Copyright do Texto © 2026 Os autores
Copyright da Edição © 2026 Editora Artemis

O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Este livro está protegido por leis internacionais de propriedade intelectual. O uso não autorizado de seu contetúdo constitui infração aos direitos dos autores e será sancionado conforme a legisção vigente. É permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M.ª Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M.ª Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadores	Juan Carlos Flores Carrillo Teodoro Reyes Fong Rodolfo Antonio Mejía Villaseñor Juan Flores Preciado
Imagem da Capa	suriyaphoto/123RF
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422
Instituições participantes	Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara Pontificia Universidad Católica de Chile Universidad Autónoma de Chihuahua Universidad de las Américas y el Caribe Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo Universidad Mariana de San Juan Pasto, Colombia

Corpo Arbitral do Livro

Dr. Ángel Licona Michel	Universidad de Colima
Dr. Juan Alfredo Lino Gamiño	Universidad de Colima
Dra. Hortencia Hernández Vela	Universidad Juárez del Estado de Durango
Dr. Dietter Edgardo Numpaque Acosta	Universidad Pedagógica y Tecnólogica de Colombia
Dra. Leticia María González Velásquez	Universidad de Sonora
Dra. Beatriz Llamas Aréchiga	Universidad de Sonora
Dr. Modesto Barrón Wilson	Universidad de Sonora
Dr. Francisco Espinoza Morales	Universidad de Sonora
Dr. Juan José García Ochoa	Universidad de Sonora
Dr. José Guadalupe Vargas Fernández	Tecnologico Nacional de México

EDITORA ARTEMIS 2026

Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

Dr. Miguel Angel Oropeza Tagle — Universidad Autónoma de Aguascalientes
Dr. Roberto González Acolt — Universidad Autónoma de Aguascalientes
Dra. Virginia Guadalupe López Torres — Universidad Autónoma de Aguascalientes
Dra. Jesús Esperanza López Cortez — Universidad Autónoma de Chiapas

Comitê Editorial do Livro

DR. RODOLFO ANTONIO MEJÍA VILLASEÑOR, Universidad de las Américas y del Caribe, México
DR. FRANCISCO FLORES CUEVAS, Universidad de Guadalajara, México
DR. MIGUEL ÁNGEL OROPEZA TAGLE, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México
DRA. JESÚS ESPERANZA LÓPEZ CORTEZ, Universidad Autónoma de Chiapas, México
DR. HUGO FERNANDO CEBALLOS GÓMEZ, Universidad Mariana de San Juan Pasto Colombia
DRA. IVANNIA LILET MAYAG CHUD, Universidad Mariana de San Juan Pasto, Colombia
DR. ALEX DARÍO ESTRADA GARCÍA, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador
DRA. MÓNICA DORALIS ORTEGA URBANO, Universidad Santiago de Cali USC, COLOMBIA
DR. GALO CHRISTIAN NUMPAQUE ACOSTA, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
DRA. GLORIA ESPERANZA ARAGÓN CUAMACÁS, Universidad Técnica del Norte Ecuador
DRA. MARIA EMPERATRIZ FUERTES NARVÁEZ, Instituto Superior Tecnológico Liceo Aduanero de Ecuador

Conselho Editorial – Editora Artemis

Prof.ª Dr.ª Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría"*, Cuba
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México
Profª Drª Alda Rocío Ortiz Muñiz, Universidad Autónoma Metropolitana, México
Prof.ª Dr.ª Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil
Prof.ª Dr.ª Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru
Prof.ª Dr.ª Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil
Prof.ª Dr.ª Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuat*o, México
Prof.ª Dr.ª Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF, Brasil
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil
Dr. Cristo Ernesto Yáñez León – New Jersey Institute of Technology, Newark, NJ, Estados Unidos
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil
Prof.ª Dr.ª Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil



Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

Prof.ª Dr.ª Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México
Prof.ª Dr.ª Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo (USP), Brasil
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil
Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México
Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal*, Canadá
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona,* Espanha
Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof.ª Dr.ª Galina Gumovskaya – Higher School of Economics, Moscow, Russia
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis,* Argentina
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires,* Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnido da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. Håkan Karlsson, *University of Gothenburg*, Suécia
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires,* Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College*, Estados Unidos
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros, Brasil
Prof. Dr. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Diaz, Instituto Politécnico Nacional, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo,* México
Prof. Dr. Juan Porras Pulido, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil



Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof.ª Dr.ª Lívia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal
Prof.ª Dr.ª Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
Prof.ª Dr.ª María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil
Prof.ª Dr.ª Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Maria da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil
Prof.ª Dr.ª MªGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana*, Cuba
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, Universidad del Pais Vasco, Espanha
Prof.ª Dr.ª Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil
Prof.ª Dr.ª Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University,* Russia



Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

Prof.ª Dr.ª Susana Álvarez Otero – Universidad de Oviedo, Espanha
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia
Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, *Universidad de León*, Espanha

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

I62 Investigaciones en innovación, liderazgo, evaluación en educación superior y alfabetización financiera y saberes ancestrales en Ecuador y Colombia [livro eletrônico] / Organizadores Juan Carlos Flores Carrillo ... [et al.]. – 1. ed. – Curitiba, PR: Editora Artemis, 2026.
il. color.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Texto em espanhol.
Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-82858-40-6
DOI 10.37572/EdArt_101126406

1. Ensino superior – Pesquisa. 2. Inovação. 3. Liderança. 4. Alfabetização financeira. 5. Conhecimentos tradicionais – Equador – Colômbia. I. Flores Carrillo, Juan Carlos. II. Reyes Fong, Teodoro. III. Mejía Villaseñor, Rodolfo Antonio. IV. Flores Preciado, Juan.

CDD 378.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



Editora Artemis
Curitiba-PR Brasil
www.editoraartemis.com.br
e-mail:publicar@editoraartemis.com.br

LINEAMIENTOS DE COLABORACIÓN

El Colegio de Investigadores al Servicio del Conocimiento busca promover en el campo de las ciencias sociales y otras áreas que tengan relación con los principales problemas de nuestra sociedad, resultados de investigaciones de sus integrantes que generen conocimiento que contribuya al desarrollo de nuestra comunidad científica.

La recepción de artículos no implica obligación de publicarlos. Tras una revisión inicial por parte del Comité Editorial, respecto a la factibilidad del artículo o reseña de libro, posteriormente son enviados a especialistas, quienes serán sometidos a un doble dictamen bajo el sistema doble ciego. Si uno de los dictámenes es negativo, se recurrirá a un tercer dictaminador, el cual será de una institución diferente a la del autor. La información sobre autores y dictaminadores será guardada en estricto anonimato; los dictámenes se emitirán, en general, en el plazo de 4 a 6 meses y el resultado se transmitirá en alguno de los términos siguientes: publicarlo, publicarlo con las recomendaciones que se indican y no publicarlo; Los autores tendrán de 15 a 20 días para la corrección del texto. Todos los revisores son elegidos con base en su probada calidad técnica y profesional.

El comité editorial es muy estricto en relación al plagio. Se utilizan buscadores convencionales en internet para el monitoreo del plagio, por lo que se considera que tomar ideas y/o el trabajo de otros autores, sin dar los debidos créditos, es injusto y deshonesto. Es plagio, la copia de un párrafo del manuscrito de otro autor o incluso uno del autor que ha sido previamente publicado y no realiza la cita correspondiente.

El Comité editorial tiene autoridad para detener el proceso de revisión de un artículo si se sospecha de plagio menor o mayor, incluso puede cancelarse la publicación a partir de la queja de la víctima de plagio.

Los trabajos deberán presentarse en formato Word, los gráficos deberán respaldarse aparte, en formato de imagen jpeg (.jpg) o tiff (.tif), con una resolución de 300 dpi, en escala de grises (b/n) y usando un archivo por cada objeto. Los cuadros y tablas deberán incluir información estadística concisa y relevante para los objetivos de la investigación, también deberán respaldarse aparte, preferiblemente en Microsoft Word. Cada archivo deberá ir titulado por el tipo de objeto, su número consecutivo y la página en que queda ubicado (graf02p13.jpg; mapa11p27.tif; fig08p32.jpg; tabla06p02.xls; etcétera). En el texto deberá quedar claramente indicado el lugar donde irá inserto cada uno de ellos. La bibliografía será consignada al final del texto con base en el sistema APA (7ª.ed); las referencias bibliográficas dentro del texto se harán de acuerdo al mismo sistema, por lo cual no se consignarán a pie de página. Las notas a pie de página deberán estar limitadas a aquéllas exclusivamente necesarias y no se usarán para comentarios ampliatorios.

Sólo se aceptarán trabajos con un máximo de 20 cuartillas (entre 26 000 y 40 000 caracteres incluyendo espacios), en fuente Times New Roman o Arial de 12 puntos y 1.5 espacio, tamaño carta.

Los trabajos deberán enviarse por correo electrónico a jflores@ucol.mx o contacto@ciisc.mx, no se devuelven originales no solicitados; los autores deberán firmar una carta que garantice la originalidad del artículo, indicando que no se encuentra sometido a ningún proceso editorial en otro medio y una carta de cesión de derechos que posibilite la difusión por cualquier medio de reproducción escrita; los autores conservarán los derechos de autor; tres autores es el máximo aceptable por trabajo, en caso de excederse se analizará si corresponde con el esfuerzo detectado en la investigación; es necesaria una reseña académico-biográfica de los autores con una extensión de 3 renglones que incluya referencias a sus dos últimas publicaciones, grado académico, función e institución a la que están adscritos, así como dirección postal, correo electrónico y teléfono.

INTRODUCCIÓN

Esta obra reúne ocho investigaciones surgidas en contextos empresariales, educativos y comunitarios distintos, unidas por una misma inquietud: cómo se transforman las organizaciones, las instituciones de educación superior, las personas y las comunidades, cómo revisan lo que hacen y cómo cuidan lo que les da sentido en entornos cambiantes. Los investigadores se reunieron de manera colegiada para participar con sus trabajos y divulgar el conocimiento generado de sus aportaciones. La primera parte trata la innovación, el liderazgo y la evaluación en educación superior; la segunda, la alfabetización financiera y los saberes ancestrales en el espacio andino.

Tres áreas integran el libro. Primero, innovar no se reduce a incorporar tecnología: implica articular estrategia, personas, cultura, prácticas de enseñanza, evaluación y transmisión del conocimiento. Segundo, suele haber una brecha entre lo que una organización declara y lo que logra: entre innovación y rentabilidad en las empresas familiares, entre la misión universitaria y los perfiles de egreso, entre la autopercepción docente y la evidencia de su impacto. Tercero, hay pluralidad metodológica (encuestas, estudios correlacionales y comparativos, pilotajes, variables latentes e investigación-acción participativa), y varios autores señalan con franqueza los límites de sus resultados.

Los primeros seis capítulos van de la empresa a la universidad y, dentro de ella, de la mirada institucional a la experiencia estudiantil, lo que conforma la primera parte.

En el capítulo primero se estudian a 78 empresas familiares medianas y grandes del área metropolitana de Colima. El 81 % mejoró sus productos o servicios y el 78 % sus procesos, pero solo la mitad reporta mayor rentabilidad. Concluye que innovar no basta sin dirección estratégica, y recomienda planificación financiera, gobierno corporativo y protocolos de sucesión.

En el segundo se analizan los factores internos de la innovación en las editoriales de Morelia: planeación estratégica, capital humano, cultura organizacional, tecnologías de información y gestión de calidad. Su fase piloto, con 10 respuestas de 36 editoriales, es exploratoria, pero halla asociaciones positivas en los cinco factores.

El Liderazgo Metanoico Docente se presenta en el capítulo tres, en donde se combina el Superliderazgo y Liderazgo Tecnológico Docente en tres fases: Entradas, Mediación y Salidas Transformativas. En 51 profesores de la Universidad de las Américas y el Caribe, la autopercepción es favorable en autoconciencia y superliderazgo, con una oportunidad de mejora en el modelado ético de la inteligencia artificial.

Se examina en el capítulo cuatro variables latentes, la correspondencia entre misión, modelo educativo, diseño curricular y perfiles de egreso en las universidades estatales

acreditadas de Chile. Advierten que la existencia formal de cada componente no garantiza su continuidad y proponen observar la coherencia entre lo declarado y lo realizado.

Para finalizar la primera parte, se exponen en los capítulos 5 y 6 los resultados de la satisfacción y percepción del aprendizaje en el nivel superior, encuestando a 635 alumnos de 20 programas: la satisfacción supera el 80 % en las cinco dimensiones, con una valoración global de 86,4 %. Evalúan en la modalidad mixta en el capítulo sexto con una valoración favorable, interacción con los profesores sin deterioro y 78.9 % satisfechos con el entorno virtual.

En la segunda parte se integra con dos capítulos: uno se refiere a la alfabetización financiera y el segundo a saberes ancestrales. Esta parte pasa a la dimensión cultural de la educación: formar exige reconocer los valores, las emociones y los saberes de los que se parte.

En el capítulo 7 identifican en la muestra que no hay diferencias significativas en comodidad para decidir, comunicación financiera en casa ni influencia emocional, pero el estudiantado mexicano muestra más aprendizaje por observación, más presión social para gastar en festividades y más peso de las normas culturales. Concluyen que la educación financiera universitaria debe integrar lo cultural y lo emocional, algo que pide casi nueve de cada diez participantes.

Finalmente en el capítulo 8 las investigadoras desarrollan una investigación-acción participativa en Gualmatán (Pasto, Nariño), con 109 estudiantes de quinto de primaria a undécimo grado. Con "Voz y Trama" y "Hebra Ancestral" revaloran el telar vertical de guanga, la iconografía andina, la tintura botánica y un emprendimiento asociativo de comercio justo y cero residuos. Sostienen que el saber campesino es un sistema epistemológico vigente frente a la crisis climática.

A manera de conclusión, las investigaciones de esta obra van de la empresa a la universidad y de esta a la comunidad. Los dos primeros muestran que la innovación depende de la dirección estratégica, la cultura y el capital humano; el tercero y el cuarto, del liderazgo docente y de la coherencia institucional; el quinto y el sexto aportan la experiencia estudiantil; los dos últimos recuerdan que educar ocurre siempre en un entramado de normas, emociones, identidades y saberes heredados.

Varios capítulos dejan recomendaciones para directivos, instancias gubernamentales, instituciones de educación superior, organismos de acreditación, docentes y secretarías de educación, y señalan investigaciones pendientes: ampliar muestras, incorporar análisis inferenciales, sumar técnicas cualitativas y comparar otros contextos. Se espera que la obra aporte evidencia, marcos conceptuales y preguntas al diálogo sobre gestión, educación superior, formación financiera y educación intercultural.

SUMÁRIO

INNOVACIÓN, LIDERAZGO Y EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO 1.....1

LA INNOVACIÓN, LA GESTIÓN DEL CAMBIO Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS FAMILIARES DE COLIMA

Fernanda Guadalupe Zamora Ceballos
Eréndira Lizbeth Fernández Rivera

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264061

CAPÍTULO 2.....24

FACTORES INTERNOS ASOCIADOS A LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS EDITORIALES DE MORELIA, MICHOACÁN: ESTUDIO CORRELACIONAL CON RESULTADOS PRELIMINARES

Ma. Hilda Rodales Trujillo
Cuauhtémoc Guerrero Dávalos
Javier Eliot Olmedo Castillo

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264062

CAPÍTULO 3..... 39

LIDERAR PARA TRANSFORMAR: SINERGIA DEL LIDERAZGO METANOICO DOCENTE DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA ERA DIGITAL

Isabel Felicita Jover Jiménez

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264063

CAPÍTULO 4..... 56

EVALUACIÓN DE VARIABLES LATENTES EN LA NORMATIVA PROPUESTA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE CHILE PARA EL CRITERIO ASOCIADO AL MODELO EDUCATIVO Y DISEÑO CURRICULAR

Mario Olguin Scherffig
Martha Moreno-Zambrano
Juan Flores-Preciado

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264064

CAPÍTULO 5 ..... **74**

SATISFACCIÓN Y PERCEPCIÓN DE LOS ALUMNOS SOBRE LAS ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EL NIVEL SUPERIOR

Verónica Peña Guzmán
Héctor Manuel Rodríguez Gómez
Claudia Adriana González Quintanilla
María Morfín Otero

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264065

CAPÍTULO 6 ..... **88**

SATISFACCIÓN Y PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN MIXTA EN EL NIVEL SUPERIOR

Héctor Manuel Rodríguez Gómez
Verónica Peña Guzmán
Francisco Meza Güitrón
Adriana del Carmen Bernal Villa

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264066

ALFABETIZACIÓN FINANCIERA Y SABERES ANCESTRALES EN ECUADOR Y COLOMBIA

CAPÍTULO 7 ..... **102**

ALFABETIZACIÓN FINANCIERA, CULTURA Y EMOCIONES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE ECUADOR Y MÉXICO

Marcos Sáenz Ordóñez
Ana Isabel Ordóñez Parada
Jesús Sáenz Olivas

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264067

CAPÍTULO 8 ..... **120**

SABERES ANCESTRALES EN CLAVE DE SOSTENIBILIDAD PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD CULTURAL

Sandra Patricia Burbano Narváez
Gloria Elena Burbano Narváez

https://doi.org/10.37572/EdArt_1011264068

SOBRE LOS ORGANIZADORES **132**

ÍNDICE REMISSIVO **134**

CAPÍTULO 2

FACTORES INTERNOS ASOCIADOS A LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS EDITORIALES DE MORELIA, MICHOACÁN: ESTUDIO CORRELACIONAL CON RESULTADOS PRELIMINARES

Data de submissão: 23/10/2026
Data de aceite: 30/10/2026

Ma. Hilda Rodales Trujillo[1]
https://orcid.org/0000-0001-6975-2372

Cuauhtémoc Guerrero Dávalos[2]
https://orcid.org/0000-0001-5777-8735

Javier Eliot Olmedo Castillo[3]
https://orcid.org/0000-0002-7950-9701

RESUMEN: La innovación organizacional constituye una capacidad relevante para la adaptación de las pequeñas y medianas organizaciones que operan en industrias culturales sometidas a digitalización, cambios en el consumo y nuevas formas de intermediación. El objetivo de esta investigación es identificar los factores internos asociados con la innovación organizacional en editoriales de Morelia, Michoacán, considerando planeación estratégica, capital humano, cultura organizacional, uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) y gestión de calidad. Se adopta un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. El instrumento integra escalas tipo Likert y reactivos de innovación adaptados a las prácticas de trabajo, gestión del conocimiento, estructura y relaciones externas. La base disponible al momento de este informe contiene 10 respuestas, por lo que el análisis se interpreta como estudio piloto y no como evidencia concluyente de la población. Los resultados preliminares muestran medias altas en cultura clan (M = 4.58), cultura de mercado (M = 4.50), cultura jerárquica (M = 4.40), cultura adhocrática (M = 4.33), planeación estratégica (M = 4.27) y capital humano (M = 4.25); el uso de TIC (M = 3.90), la gestión de calidad (M = 4.04) y la innovación organizacional (M = 3.74) presentan mayor dispersión. Las correlaciones de Spearman con innovación son positivas para los cinco factores propuestos; sin embargo, debido a n = 10, estos coeficientes deben considerarse exploratorios. Se concluye que el instrumento

[1] Contadora pública, Licenciada en Informática Administrativa y Maestra en Administración por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y Doctora en Ciencias por la Secretaría de Educación en el Estado y Candidata al SNII.

[2] Contador Público y licenciado en Administración de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. MF. De la universidad de Guanajuato. Doctor en Economía y Empresa de la Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, España.

[3] Doctor en Derecho por el Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán; Estudios de Doctorado en Economía y Empresa de la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rovira i Virgili Cataluña España; Maestro en Fiscal por la Universidad de Guanajuato; Contador Público (Certificado por el IMCP) y Licenciado en Derecho por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Profesor Investigador Asociado "C" de Tiempo Completo adscrito a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UMSNH.

posee potencial para la fase ampliada, aunque la escala de capital humano requiere revisión antes de la aplicación definitiva.

PALABRAS CLAVE: innovación organizacional; editoriales; PYMES; cultura organizacional; TIC; capital humano; Morelia.

1. INTRODUCCIÓN

Las industrias culturales y creativas combinan una lógica económica con una función simbólica, social y de producción de conocimiento. En el caso editorial, la creación, selección, edición, producción, distribución y comercialización de contenidos dependen de capacidades organizacionales que trascienden la tecnología utilizada. La transformación digital modifica simultáneamente los canales de venta, la relación con autores y lectores, la coordinación interna y los mecanismos de gestión de proyectos; por ello, estudiar la innovación únicamente como incorporación de tecnología resultaría insuficiente.

La cuarta edición del Manual de Oslo define la innovación empresarial como un producto o proceso de negocio nuevo o mejorado que difiere significativamente de los previamente utilizados por la empresa y que ha sido introducido al mercado o puesto efectivamente en uso (OECD/Eurostat, 2018). Esta actualización conceptual integra dentro de la innovación de procesos de negocio diversas prácticas que en ediciones anteriores se clasificaban como innovación organizacional, particularmente las relacionadas con administración, gestión estratégica, recursos humanos y relaciones externas.

El protocolo actualizado establece como población de estudio 36 editoriales identificadas en Morelia, Michoacán, y plantea como unidad de análisis cada organización editorial y propone examinar cinco factores internos: planeación estratégica, capital humano, cultura organizacional, uso de TIC y gestión de calidad. Esta selección es congruente con la perspectiva de capacidades para innovar: el Manual de Oslo recomienda observar recursos, competencias, prácticas de gestión, sistemas de conocimiento y organización de las actividades de innovación como condiciones que pueden facilitar o restringir los resultados innovadores (OECD/Eurostat, 2018).

El interés científico del estudio reside en trasladar esta discusión a un sector cultural local. La literatura sobre pequeñas empresas muestra que la cultura organizacional puede modificar la probabilidad de innovar. En una muestra de pequeñas empresas paraguayas, Sánchez-Báez, Fernández-Serrano y Romero (2020) encontraron efectos positivos de culturas con orientación externa —adhocrática y de mercado— sobre la innovación, aunque los efectos variaron según el tipo de innovación. Asimismo, McGuirk, Lenihan y Hart (2015) mostraron que un capital humano innovador, compuesto por

educación, capacitación, disposición al cambio y satisfacción laboral, es especialmente relevante para la propensión innovadora de las pequeñas empresas.

En este marco, el presente trabajo desarrolla el proyecto hasta una versión susceptible de presentarse como ponencia y posteriormente convertirse en capítulo de libro. Se incorporan los resultados reales de las 10 encuestas disponibles, pero se distingue explícitamente entre resultados piloto y resultados definitivos. Esta distinción es metodológicamente indispensable: con cinco predictores y solo diez observaciones, una regresión múltiple produciría estimaciones inestables y con elevado riesgo de sobreajuste; por tanto, no se utiliza como prueba confirmatoria en esta etapa.

2. ANTECEDENTES DEL SECTOR EDITORIAL EN MICHOACÁN Y MORELIA

El antecedente empírico más directamente relacionado con este proyecto es la tesis El análisis de los factores críticos que determinan el éxito en las editoriales en Michoacán, desarrollada en la Maestría en Administración de la UMSNH. Ese trabajo parte de la escasez de estudios económico-administrativos sobre la industria editorial y propone estudiar competencia, financiamiento, innovación, planeación estratégica, recursos humanos y tecnología como factores vinculados con el éxito empresarial (Fraga Robles, 2024). El proyecto actual retoma este antecedente, pero desplaza la variable dependiente desde el éxito empresarial hacia la innovación organizacional y concentra el análisis en factores internos susceptibles de intervención gerencial.

La tesis documenta un contexto local de transformación en el que las editoriales combinan objetivos económicos y culturales. Entre las estrategias identificadas se encuentran el autofinanciamiento de proyectos por autores o clientes, las coediciones con universidades e instituciones, la prestación de servicios editoriales —corrección, diseño, traducción, diagramación y asesoría—, la impresión bajo demanda y la diversificación de canales de comercialización (Fraga Robles, 2024). Estos elementos fortalecen la pertinencia de analizar planeación, capital humano, TIC, calidad y cultura como capacidades internas relacionadas con la innovación.

La radiografía periodística de la edición independiente en Michoacán utilizada por Fraga Robles aporta evidencia contextual adicional. Rodríguez (2024) describe sellos con modelos diversos: editoriales que financian publicaciones mediante servicios editoriales, proyectos autogestivos, venta directa en ferias y librerías independientes, distribución mediante sitios web y plataformas digitales, coediciones y catálogos simultáneamente impresos y electrónicos. La fuente también señala que el ecosistema involucra edición, diseño, promoción, gestión cultural, traducción, venta, intermediación y

escritura, lo que evidencia una red de capacidades especializadas y relaciones externas relevante para la innovación organizacional.

En perspectiva histórica, Raya Morales (1996) registró que la estructura industrial de Morelia estaba dominada por micro y pequeñas empresas y analizó la limitada capacidad de las empresas de mayor tamaño para generar encadenamientos productivos locales. Aunque su estudio no se circunscribe al sector editorial, ofrece un antecedente territorial útil para comprender la persistencia de estructuras empresariales pequeñas en la ciudad y la necesidad de examinar capacidades internas de adaptación.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las editoriales locales operan en un entorno caracterizado por la convergencia entre soportes impresos y digitales, la aparición de plataformas globales de distribución, la comunicación directa con comunidades lectoras y la necesidad de gestionar proyectos con equipos especializados. Estos cambios generan presiones para modificar rutinas, estructuras y relaciones interorganizacionales. Sin embargo, no todas las editoriales cuentan con los mismos recursos internos para responder.

El problema de investigación no consiste únicamente en determinar si las editoriales utilizan herramientas digitales, sino en explicar qué capacidades internas se relacionan con la introducción de nuevas prácticas organizacionales. Una editorial puede tener presencia en redes sociales y, al mismo tiempo, mantener procesos internos poco sistematizados; de manera inversa, puede poseer controles editoriales rigurosos sin desarrollar nuevos canales de interacción con lectores, autores o aliados. La innovación organizacional es, por tanto, un fenómeno multidimensional.

La población total considerada para el estudio está integrada por 36 editoriales de Morelia, Michoacán. La investigación propone trabajar con propietarios o responsables de gestión, dado que son informantes capaces de reportar decisiones estratégicas, prácticas de recursos humanos, uso de tecnologías, sistemas de calidad y cambios organizacionales. La base actualmente disponible contiene 10 casos y debe interpretarse como fase piloto.

El vacío empírico se ubica en la escasez de estudios que articulen, dentro de un mismo modelo, planeación, capital humano, cultura, TIC y calidad para explicar la innovación organizacional en editoriales de una ciudad mexicana. La pregunta central es: ¿qué factores internos se asocian significativamente con la innovación organizacional en las editoriales de Morelia, Michoacán?

4. JUSTIFICACIÓN

La investigación amplía la discusión sobre capacidades internas para la innovación hacia organizaciones culturales. Teóricamente, vincula el enfoque de medición de innovación del Manual de Oslo con el modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn. El Competing Values Framework distingue culturas clan, adhocrática, de mercado y jerárquica a partir de tensiones entre flexibilidad y control, así como entre orientación interna y externa (Cameron & Quinn, 2011). La cultura adhocrática se caracteriza por dinamismo, experimentación y orientación al cambio, por lo que constituye una expectativa razonable como antecedente de innovación.

El estudio propone una medición integrada mediante escalas de varios ítems y un índice de innovación organizacional. La fase piloto permite identificar problemas de consistencia interna antes del levantamiento definitivo. Este procedimiento es relevante porque la fiabilidad no debe asumirse a partir de la procedencia teórica de los reactivos; debe evaluarse empíricamente en el contexto de aplicación.

Los resultados pueden convertirse en un diagnóstico para responsables editoriales y organismos de promoción cultural. Identificar factores internos con mayor asociación con la innovación permitiría priorizar acciones de capacitación, digitalización, gestión de proyectos, formalización estratégica, documentación de procesos o desarrollo de alianzas. La utilidad no radica en prescribir un modelo único de gestión, sino en reconocer combinaciones de capacidades compatibles con la escala y especialización de cada editorial.

5. OBJETIVOS

Objetivo general: Identificar los factores internos asociados a la innovación organizacional en las editoriales de Morelia, Michoacán.

Objetivos específicos: (1) caracterizar las editoriales participantes por antigüedad, tamaño, especialización, canales de presencia y apoyos públicos; (2) estimar el nivel de planeación estratégica, capital humano, cultura organizacional, uso de TIC, gestión de calidad e innovación organizacional; (3) evaluar la consistencia interna de las escalas; (4) determinar la asociación bivariada entre los factores internos y la innovación organizacional; y (5) construir, cuando se alcance un tamaño muestral suficiente, un modelo multivariado que identifique los predictores de innovación.

6. MARCO TEÓRICO

6.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS INTEGRADORES

La Teoría General de Sistemas ofrece un marco pertinente para articular las variables del estudio. Desde esta perspectiva, la editorial puede entenderse como un sistema abierto compuesto por subsistemas interdependientes que intercambian información y recursos con el entorno (Bertalanffy, 1968; Kast, 1972). Planeación, personas, cultura, tecnología y calidad no operan de manera aislada: cambios en uno de estos componentes pueden modificar la coordinación, el aprendizaje y la capacidad de implementar nuevas prácticas. La noción de equifinalidad resulta particularmente útil, pues admite que editoriales con recursos y trayectorias diferentes pueden alcanzar capacidad innovadora mediante configuraciones internas distintas.

La administración estratégica complementa este enfoque al explicar cómo la organización alinea recursos internos con condiciones externas. Ansoff (1965, 1979) enfatiza la adaptación estratégica y la planeación de largo plazo, mientras Porter (1980, 1985) muestra que la respuesta organizacional depende de la estructura competitiva y de la búsqueda de ventajas sostenibles. En el presente modelo, la competencia no se incorpora como predictor directo porque el propósito es aislar factores internos; sin embargo, constituye parte del entorno que justifica la necesidad de innovar.

Asimismo, la tradición de los Factores Críticos de Éxito sostiene que la gestión debe concentrar atención en un número limitado de áreas cuyo desempeño resulta decisivo para los objetivos organizacionales. Daniel (1961) introdujo esta lógica en los sistemas de información gerencial y Rockart (1979) la consolidó como método para identificar necesidades prioritarias de información. En este proyecto, el enfoque no se utiliza para afirmar a priori cuáles son los factores críticos, sino como fundamento para contrastar empíricamente si determinadas capacidades internas se asocian con la innovación organizacional.

6.2. INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y PROCESOS DE NEGOCIO

En el Manual de Oslo 2018 la innovación empresarial se organiza en dos grandes objetos: innovación de producto e innovación de procesos de negocio. La categoría de procesos comprende funciones de producción, distribución y logística, información y comunicación, administración y gestión, desarrollo de productos y procesos, entre otras (OECD/Eurostat, 2018). En términos de continuidad conceptual, las innovaciones organizacionales de la tercera edición se encuentran principalmente dentro de administración y gestión.

Esta precisión es importante para el instrumento utilizado. Los nueve reactivos de innovación preguntan por nuevas prácticas de distribución de tareas y decisiones, sistemas de gestión del conocimiento, equipos multidisciplinarios, alianzas, nuevas relaciones con autores y proveedores, vinculación con lectores, cambios estructurales, gestión de proyectos y evaluación del desempeño. Todos ellos remiten a transformaciones implementadas en procesos organizacionales, no a simples intenciones de cambio.

La implementación constituye un criterio decisivo: una idea, proyecto o intención no es innovación hasta que el nuevo proceso se pone en uso. Por ello, la medición solicita cambios realizados durante los últimos tres años y asigna un grado de novedad. Esta lógica es compatible con la exigencia del Manual de Oslo de distinguir innovación de actividades de innovación todavía en curso, pospuestas o abandonadas.

6.3. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica se operacionaliza mediante visión de largo plazo, plan formal, objetivos medibles, análisis del entorno, decisiones basadas en información y evaluación periódica del desempeño. Desde una perspectiva de capacidades, la estrategia ayuda a asignar recursos, definir prioridades y articular actividades de innovación. El Manual de Oslo reconoce que la organización de las actividades innovadoras puede incluir el desarrollo o modificación de una estrategia de innovación y la asignación explícita de responsabilidades (OECD/Eurostat, 2018). En pequeñas empresas, la formalización no implica burocratización excesiva; puede consistir en mecanismos mínimos de anticipación, seguimiento y aprendizaje.

6.4. CAPITAL HUMANO

El capital humano del instrumento incorpora formación afín, capacitación continua, experiencia sectorial, creatividad, autonomía para proponer mejoras y retención del talento. McGuirk et al. (2015) proponen el concepto de capital humano innovador y muestran su relevancia para la innovación en empresas pequeñas. Esta relación es particularmente pertinente en editoriales, donde el valor depende de competencias intensivas en conocimiento —edición, corrección, diseño, derechos, mercadotecnia y gestión de contenidos— y donde los equipos pueden ser reducidos.

La literatura reciente sobre PYMES también destaca que las prácticas de recursos humanos orientadas a innovación y el liderazgo empoderador favorecen conductas innovadoras de los empleados y, a través de ellas, el desempeño innovador organizacional (European Management Journal, 2026). Para este proyecto, sin embargo,

se evita introducir nuevas variables al modelo original; estos hallazgos sirven únicamente como sustento para la dimensión de capital humano.

6.5. CULTURA ORGANIZACIONAL

El modelo de valores en competencia distingue cuatro arquetipos culturales. La cultura clan enfatiza colaboración, cohesión y desarrollo de personas; la adhocrática privilegia flexibilidad, creatividad y emprendimiento; la de mercado se orienta a resultados, competencia y posicionamiento; y la jerárquica enfatiza estabilidad, procedimientos y control (Cameron & Quinn, 2011).

La expectativa de una relación positiva entre cultura adhocrática e innovación se sustenta en su énfasis en experimentación, riesgo y adaptación. No obstante, la evidencia aconseja evitar una lectura simplista. Sánchez-Báez et al. (2020) observaron que las culturas adhocrática y de mercado se asociaron positivamente con la innovación en pequeñas empresas, mientras que la cultura jerárquica también mostró relación positiva con la innovación de procesos. Esto sugiere que la disciplina de procesos puede coexistir con la creatividad, especialmente cuando la calidad y la coordinación son relevantes.

6.6. TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El uso de TIC se mide a través de software de gestión editorial, herramientas de diseño y maquetación, redes sociales, plataformas de venta, sistemas CRM y herramientas de colaboración remota. En el Manual de Oslo, los sistemas de información y comunicación constituyen una función específica susceptible de innovación de procesos; además, la digitalización puede facilitar nuevas formas de coordinación, comercialización y aprendizaje. En editoriales, las TIC pueden reducir costos de coordinación, ampliar alcance comercial y generar datos sobre interacción con públicos, pero su contribución depende de que se integren a rutinas y decisiones.

6.7. GESTIÓN DE CALIDAD

La gestión de calidad se operacionaliza mediante estandarización, controles sistemáticos, mejora continua, indicadores, documentación y búsqueda de estándares. En la actividad editorial, la calidad posee una dimensión técnica y otra organizacional: corrección, consistencia gráfica, trazabilidad de versiones, cumplimiento de tiempos y coordinación entre autores, editores, diseñadores e impresores. Los procedimientos pueden contribuir a la innovación cuando liberan capacidad de aprendizaje y reducen

errores repetitivos; también pueden inhibirla si se convierten en rigidez. Esta tensión justifica su análisis empírico.

6.8. ARTICULACIÓN CON EL ANTECEDENTE DE FACTORES DE ÉXITO

El modelo actual presenta continuidad y diferenciación respecto del antecedente de Fraga Robles (2024). La tesis de factores críticos planteó seis variables independientes —competencia, financiamiento, innovación, planeación estratégica, recursos humanos y tecnología— para explicar el éxito editorial. La presente investigación no replica ese modelo: convierte la innovación organizacional en resultado a explicar e incorpora cultura organizacional y gestión de calidad como capacidades internas adicionales. Planeación estratégica, recursos humanos/capital humano y tecnología/TIC funcionan como puente conceptual entre ambos trabajos. Esta evolución permite pasar de una pregunta amplia sobre supervivencia o éxito hacia una explicación específica de la capacidad organizacional para implementar cambios.

La delimitación también evita confundir factores internos y externos. Competencia y condiciones de financiamiento pueden influir en la necesidad y posibilidad de innovar, pero no forman parte del núcleo explicativo de este estudio. Se mantienen como elementos del contexto y como líneas futuras para un modelo ampliado. Esta decisión mejora la parsimonia teórica y la congruencia entre pregunta, objetivos, hipótesis e instrumento.

6.9. MODELO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS

El modelo plantea a la innovación organizacional como variable dependiente y a la planeación estratégica, capital humano, cultura adhocrática, uso de TIC y gestión de calidad como variables independientes. Las demás tipologías culturales se conservan para caracterización y análisis complementario.

Tabla 1. Hipótesis.

Hipótesis	**Enunciado**
H1	La planeación estratégica se asocia positivamente con la innovación organizacional.
H2	El capital humano se asocia positivamente con la innovación organizacional.
H3	La cultura adhocrática se asocia positivamente con la innovación organizacional.
H4	El uso de TIC se asocia positivamente con la innovación organizacional.
H5	La gestión de calidad se asocia positivamente con la innovación organizacional.

7. METODOLOGÍA

7.1. ENFOQUE, DISEÑO Y ALCANCE

La investigación es cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. No se manipulan variables y la información se obtiene en un único periodo de levantamiento. El alcance correlacional es coherente con la pregunta formulada: se busca identificar asociaciones, no establecer causalidad.

7.2. POBLACIÓN, UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA

La población de referencia se integra por fondos editoriales, casas editoras y organizaciones editoriales de Morelia identificadas en el marco de referencia del proyecto. La población total identificada para esta investigación es de 36 editoriales. La unidad informante es el propietario, gerente o responsable con conocimiento de la operación. Dado el tamaño reducido y plenamente delimitado del universo (N = 36), la estrategia preferente es un levantamiento censal, procurando contactar a las 36 editoriales. Como referencia, si se utilizara muestreo aleatorio simple para población finita, con 95 % de confianza, p = q = .50 y error máximo de 5 %, el tamaño requerido sería n ≈ 34; con error de 10 %, n ≈ 27. En consecuencia, la proximidad entre la muestra requerida y la población respalda metodológicamente la opción censal.

Con N = 36, deja de ser pertinente la meta original de n ≥ 80. La base Excel entregada contiene 10 respuestas válidas, equivalentes al 27.8 % de la población; por consiguiente, corresponde a una fase piloto. La inferencia definitiva, especialmente la regresión con cinco predictores, debe posponerse hasta ampliar la muestra. Para el capítulo final se recomienda reportar el tamaño efectivamente alcanzado y, si es posible, justificarlo mediante análisis de potencia o criterios de observaciones por parámetro.

Tabla 2. Instrumento.

Sección	**Contenido**	**Ítems**
I	Datos generales	6
II	Planeación estratégica	6
III	Capital humano	6
IV	Cultura organizacional	6
V	Uso de TIC	6
VI	Gestión de calidad	6
VII	Innovación organizacional	9

Las escalas de factores internos emplean principalmente respuestas de 1 a 5. Para innovación organizacional, las respuestas identifican cambios implementados y su grado de novedad; en el análisis piloto, la opción “No se ha implementado” se codificó como 0 y los niveles de novedad como 1 a 5. Esta decisión debe conservarse y documentarse en el protocolo de codificación para garantizar reproducibilidad.

7.3. PLAN DE ANÁLISIS

El análisis definitivo comprende: depuración y codificación; estadística descriptiva; consistencia interna mediante alfa de Cronbach y, de ser posible, omega; análisis de correlación de Spearman; evaluación de colinealidad entre predictores; y modelo multivariado cuando el tamaño muestral sea suficiente. Dado que las escalas provienen de ítems ordinales y la muestra piloto es pequeña, Spearman es preferible en esta etapa. No se recomienda el método stepwise como estrategia principal de confirmación, porque puede producir modelos inestables; es preferible especificar el modelo a priori y evaluar supuestos, intervalos de confianza y colinealidad.

7.4. RESULTADOS PRELIMINARES DE LA FASE PILOTO (N = 10)

7.4.1. Caracterización de las editoriales participantes

La base contiene 10 respuestas. Por número de empleados, 4 editoriales reportaron entre 6 y 10 trabajadores, 4 entre 11 y 20, una entre 1 y 5 y una entre 21 y 50. En especialización, 6 se identificaron como académicas/universitarias y 4 como editoriales de literatura. Ocho indicaron no recibir apoyo público y dos señalaron que sí lo reciben. Los años de fundación reportados van de 1900 a 2019, lo que evidencia heterogeneidad en antigüedad.

Tabla 3. Características de las editoriales.

Característica	**Categoría**	**Frecuencia**
Empleados	1–5	1
Empleados	6–10	4
Empleados	11–20	4
Empleados	21–50	1
Especialización	Académica/Universitaria	6
Especialización	Literatura	4
Apoyo público	Sí	2
Apoyo público	No	8

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de los constructos.

Constructo	Media	DE	Mín.	Máx.	α estandarizado
Planeación estratégica	4.27	0.59	3.50	5.00	0.863
Capital humano	4.25	0.35	3.67	5.00	0.321
Cultura adhocrática	4.33	0.51	3.75	5.00	0.835
Cultura de mercado	4.50	0.57	3.75	5.00	0.801
Cultura jerárquica	4.40	0.70	3.00	5.00	0.903
Cultura clan	4.58	0.39	4.00	5.00	0.720
Uso de TIC	3.90	1.03	2.00	5.00	0.955
Gestión de calidad	4.04	1.23	1.00	5.00	0.979
Innovación organizacional	3.74	0.99	1.67	5.00	0.907

Los promedios son altos en las cuatro tipologías culturales y en planeación y capital humano. La cultura clan registra la media más elevada (M = 4.58), seguida de mercado (M = 4.50), jerárquica (M = 4.40) y adhocrática (M = 4.33). El uso de TIC alcanza M = 3.90 y la innovación organizacional M = 3.74. La mayor dispersión se observa en gestión de calidad (DE = 1.23) y TIC (DE = 1.03), lo que sugiere diferencias relevantes entre los casos piloto.

La consistencia interna es alta para planeación estratégica (α = .863), cultura adhocrática (α = .835), cultura de mercado (α = .801), cultura jerárquica (α = .903), TIC (α = .955), gestión de calidad (α = .979) e innovación organizacional (α = .907). Cultura clan presenta un valor aceptable para exploración (α = .720). Capital humano muestra baja consistencia (α = .321), por lo que sus reactivos deben revisarse antes de ampliar el levantamiento. Este resultado puede deberse a que formación, experiencia, creatividad, autonomía, capacitación y retención representan facetas distintas y no necesariamente unidimensionales en una muestra tan pequeña.

Tabla 5. Asociaciones bivariadas con innovación organizacional.

Factor	ρ de Spearman con innovación	p (exploratoria)
Planeación estratégica	0.926	0.0001
Capital humano	0.765	0.0100
Cultura adhocrática	0.669	0.0344
Uso de TIC	0.963	0.0000
Gestión de calidad	0.911	0.0002

En la fase piloto, todas las asociaciones son positivas. El uso de TIC presenta la correlación más alta con innovación organizacional (ρ = .963), seguido de planeación estratégica (ρ = .926), gestión de calidad (ρ = .911), capital humano (ρ = .765) y cultura

adhocrática (ρ = .669). Aunque los valores p son inferiores a .05 en los cinco contrastes, no deben interpretarse como confirmación de las hipótesis debido al tamaño muestral extremadamente reducido, a la multiplicidad de pruebas y a la posible inestabilidad de los coeficientes. El resultado adecuado es considerarlos señales para orientar el levantamiento ampliado.

Tampoco se presenta una regresión múltiple confirmatoria. Con n = 10 y cinco predictores, el modelo dispondría de muy pocos grados de libertad y sería altamente sensible a cualquier observación. Un R^2 elevado en estas condiciones puede ser producto de sobreajuste y no evidencia de capacidad predictiva generalizable. Esta precaución fortalece la calidad metodológica del trabajo para su eventual evaluación editorial.

8. DISCUSIÓN

Los resultados piloto sugieren que las editoriales participantes combinan rasgos culturales que, en el modelo de valores en competencia, podrían parecer contradictorios: alta colaboración, orientación a resultados, formalización y disposición innovadora. Esta coexistencia no es necesariamente problemática. El propio enfoque de valores en competencia parte de tensiones organizacionales que deben ser gestionadas, no de la obligación de pertenecer a una sola cultura. En organizaciones editoriales, la creatividad puede requerir simultáneamente libertad para proponer contenidos y disciplina para cumplir estándares de edición, derechos, producción y entrega.

La correlación preliminar entre TIC e innovación es consistente con la idea de que la digitalización puede actuar como infraestructura habilitadora de nuevos procesos. No obstante, la relación no debe formularse causalmente. Es igualmente plausible que las editoriales más innovadoras sean las que buscan e incorporan tecnologías con mayor intensidad. El diseño transversal permite establecer covariación, no temporalidad ni dirección causal.

La asociación observada entre planeación estratégica e innovación también merece una lectura contextual. La planeación no debe equipararse a documentos extensos; en PYMES puede manifestarse mediante objetivos claros, análisis del entorno y revisión sistemática de resultados. El Manual de Oslo reconoce que la gestión de la innovación puede organizarse mediante estrategias explícitas, responsabilidades y mecanismos de conocimiento (OECD/Eurostat, 2018).

La cultura adhocrática presenta una asociación positiva moderada-alta en el piloto. Este patrón es congruente con Sánchez-Báez et al. (2020), quienes encontraron que las culturas adhocrática y de mercado favorecieron la innovación en pequeñas

empresas paraguayas. Sin embargo, la alta puntuación simultánea de cultura jerárquica en la muestra moreliana invita a estudiar perfiles culturales híbridos en lugar de asumir que control e innovación son incompatibles.

El capital humano constituye el principal punto metodológico a revisar. Su baja consistencia interna sugiere que la escala puede estar mezclando recursos relativamente estables —formación y experiencia— con prácticas organizacionales —capacitación y retención— y comportamientos —creatividad y autonomía—. Antes del levantamiento definitivo conviene realizar entrevistas cognitivas con responsables editoriales, revisar redacción y considerar subdimensiones. El hallazgo no invalida el constructo; indica que la operacionalización requiere refinamiento.

La gestión de calidad muestra alta fiabilidad y fuerte correlación preliminar con innovación. En el sector editorial, esto puede explicarse porque la estandarización y documentación facilitan coordinación y aprendizaje acumulativo. Sin embargo, una escala con respuestas muy homogéneas también puede producir coeficientes de fiabilidad elevados; por ello, con la muestra ampliada será necesario revisar la distribución, los efectos techo y la validez discriminante respecto de planeación y TIC.

9. CONCLUSIONES PRELIMINARES

El proyecto presenta pertinencia teórica y aplicada para estudiar innovación en un sector cultural local. La estructura conceptual permite analizar capacidades internas que, en conjunto, pueden explicar por qué algunas editoriales modifican con mayor intensidad sus prácticas, estructuras y relaciones.

La fase piloto muestra niveles altos de planeación, capital humano percibido y cultura organizacional, mientras que TIC e innovación presentan mayor heterogeneidad. Las asociaciones bivariadas preliminares son positivas para los cinco factores planteados, con mayor magnitud en TIC, planeación y gestión de calidad. No obstante, estas relaciones no constituyen evidencia confirmatoria debido al tamaño muestral.

El instrumento es prometedor, pero requiere una revisión específica de la escala de capital humano y una documentación más precisa de la adaptación cultural. La prioridad inmediata es ampliar la muestra, mantener un protocolo uniforme de codificación y realizar el análisis confirmatorio únicamente cuando exista un número suficiente de observaciones.

Como contribución potencial, el estudio puede mostrar que la innovación editorial no depende exclusivamente de digitalizar productos, sino de articular estrategia, personas, cultura, tecnologías y calidad en nuevas formas de organizar el trabajo. Esta

perspectiva ofrece un puente entre investigación en innovación, gestión de PYMES e industrias culturales.

REFERENCIAS

Ansoff, H. I. (1965). Corporate strategy: An analytic approach to business policy for growth and expansion. McGraw-Hill.

Ansoff, H. I. (1979). Strategic management. Macmillan.

Bertalanffy, L. von. (1968). General system theory: Foundations, development, applications. George Braziller.

Daniel, D. R. (1961). Management information crisis. Harvard Business Review, 39(5), 111–121.

Fraga Robles, J. (2024). El análisis de los factores críticos que determinan el éxito en las editoriales en Michoacán [Tesis de maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo].

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. Academy of Management Journal, 15(4), 447–465.

Porter, M. E. (1980). Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors. Free Press.

Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. Free Press.

Raya Morales, R. (1996). Realidad y perspectiva de la industria en Morelia. Carta Económica Regional, (47), 7–18. https://doi.org/10.32870/cer.v0i47.7568

Rockart, J. F. (1979). Chief executives define their own data needs. Harvard Business Review, 57(2), 81–93.

Rodríguez Méndez, V. E. (2024, 4 de abril). Tejiendo palabras: Radiografía de la edición literaria independiente en Michoacán. La Voz de Michoacán.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass.

McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. Research Policy, 44(4), 965–976. doi:10.1016/j.respol.2014.11.008

OECD/Eurostat. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation (4th ed.). OECD Publishing. doi:10.1787/9789264304604-en

Sánchez-Báez, E. A., Fernández-Serrano, J., & Romero, I. (2020). Organizational culture and innovation in small businesses in Paraguay. Regional Science Policy & Practice, 12(2), 233–247. doi:10.1111/rsp3.12203.

SOBRE LOS ORGANIZADORES



Dr. Juan Carlos Flores Carrillo.- Licenciado en Comunicación Social y Maestro en Administración por la Universidad de Colima. Doctor en Gestión Pública y Políticas Sociales por la Universidad de Baja California. Profesor de periodismo, publicidad, mercadotecnia y relaciones públicas en la Universidad de Colima y Universidad Viscaya de las Américas desde 2015. Es premio México de periodismo en 2014 por la Federación de Asociaciones de Periodistas Mexicanos (Feparmex) en la categoría de mejor noticia. Ha publicado artículos científicos en publicidad y periodismo, autor de varios libros en administración y relaciones públicas. Es periodista desde 2003 en varios principales medios escritos y digitales de Colima. Entre ellos del periódico nacional La Jornada, de la cual es responsable desde 2010, Miembro del SNII de la SECIHTI.



Teodoro Reyes Fong.- Doctor en Ciencias Económico Empresariales por la Universidad de Cantabria (Santander, España). Profesor Investigador de tiempo completo, perfil deseable PRODEP y miembro del SNII de la SECIHTI. Líneas de investigación: Eficiencia y productividad de las organizaciones, sistemas de control de gestión y gestión de empresa familiar.



Rodolfo Antonio Mejía Villaseñor.- Profesor de tiempo completo de la Universidad de Colima en el área de la enseñanza de las matemáticas, con formación como licenciado en educación media superior especializado en matemáticas; con estudios de posgrado como maestro en educación y doctor en gerencia y políticas educativas.



Dr. Juan Flores Preciado.- Profesor Investigador de tiempo completo, Licenciado en Administración, Contador Público, Maestro en Administración en la Facultad de Contabilidad y Administración de la Universidad de Colima, Doctor en Administración por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí México. Diplomados en: Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión organizado por la OEA-NAFIN y la Facultad de Economía de la Universidad de Colima, Opinión Pública en la Facultad de Letras y Comunicación de la Misma Institución, Finanzas en el ITESM (Campus Colima) y Administration, Droit et Marketing en Université Du Québec Ä Montreal. Es docente desde 1981 en el nivel de Licenciatura, Maestría y Doctordo. Sus líneas de investigación son: Pymes, Empresas familiares, finanzas y metodología de la investigación.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acreditación universitaria 57, 60, 65, 72, 73
Actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje 74, 76, 77, 85

C

Calidad educativa 56, 57, 60, 61, 69, 73, 77, 78, 87
Cambio 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 20, 21, 22, 26, 28, 30, 40, 42, 47, 48, 52, 107, 108, 109, 116
Capital humano 21, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 37, 103, 106
Competitividad 1, 2, 3, 4, 5, 6, 19, 21, 22, 23, 67
Cultura organizacional 24, 25, 28, 31, 32, 33, 37

E

Editoriales 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 36, 37, 38
Educación financiera 102, 103, 104, 105, 106, 111, 113, 115, 116, 117, 128
Educación superior 39, 41, 45, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 87, 88, 89, 92, 101, 102, 104, 105, 109, 115, 117
Emociones 102, 104, 106, 107, 108, 111, 116, 117
Emprendimiento social 120, 124, 128
Empresas familiares 1, 2, 3, 4, 5, 6, 15, 21
Estudiantes universitarios 74, 76, 87, 88, 89, 90, 92, 102, 107
Estudio comparativo 102
Evaluación procedimental 57

I

Identidad cultural 120, 122, 124, 126, 130
Innovación 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 59, 67, 122, 123, 125, 130
Innovación organizacional 3, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35

L

Liderazgo Metanoico Docente 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55
Liderazgo Tecnológico Docente 39, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 53

M

Morelia 24, 25, 26, 27, 28, 33, 38
Multiplicación del liderazgo estudiantil 39, 47, 54

N

Normas culturales 102, 105, 106, 108, 110, 112, 113, 114, 115, 117, 118

P

Percepción 51, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 97, 98, 99, 107, 128
Pilotaje exploratorio 39, 45, 49, 53, 55
Programas mixtos 88, 91
PYMES 2, 22, 23, 25, 30, 36, 38, 56, 133

S

Saberes ancestrales 120, 126, 128, 130
Satisfacción 21, 26, 43, 47, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 100
Socialización financiera 102, 104, 105, 106, 107, 115
Sostenibilidad ambiental 68, 120, 122, 123, 124, 127
Superliderazgo Docente 39, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53

T

TIC 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 37

Este libro reúne ocho investigaciones de universidades de México, Chile y Colombia, y está dividido en dos partes. La primera explora cómo se innova, se lidera y se evalúa en la educación superior: desde empresas familiares de Colima y editoriales de Morelia, hasta el liderazgo de los docentes, la coherencia de las universidades chilenas y lo que opinan los estudiantes sobre las clases presenciales y mixtas. La segunda compara cómo jóvenes de Ecuador y México viven las finanzas, y rescata el telar ancestral de Gualmatán, en Colombia. La idea que lo une es que innovar no depende solo de la tecnología, sino también de las personas, la cultura y los saberes. Los propios autores admiten sus límites y invitan a seguir investigando.

EDITORA ARTEMIS
2026