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 3

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

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

Isabel Felicita Jover Jiménez[1]
https://orcid.org/0000-0001-8763-9023

RESUMEN: La educación superior contemporánea demanda un replanteamiento del rol docente universitario: no solo como experto disciplinar, sino como líder consciente, multiplicador y tecnológicamente ético, capaz de transformar a sus estudiantes en líderes autónomos. Este artículo presenta el Liderazgo Metanoico Docente, aporte propositivo de la autora, definido como la sinergia entre el Superliderazgo Docente y el Liderazgo Tecnológico Docente, integrados desde la conciencia profesional del docente como agente de transformación, y operacionalizado mediante un proceso EMS en tres fases: Entradas, Mediación y Salidas Transformativas. Como componente exploratorio, se aplicó el Instrumento de Introspección Inicial del Liderazgo Docente a 51 profesores de la Universidad de las Américas y el Caribe (UNAC), cuyos resultados constituyen evidencia inicial, no concluyente, de pertinencia: una autopercepción favorable en Autoconciencia (M=4.55/5) y Superliderazgo Docente (M=4.51/5), una oportunidad concreta de mediación en el Liderazgo Tecnológico Docente (M=3.83/5, ítem más bajo M=3.47) y un contraste cuanti-cualitativo que refuerza la necesidad de un Portafolio de Evidencias como cierre del proceso. La propuesta se fundamenta en el liderazgo transformacional (Bass y Riggio, 2006), el Superliderazgo organizacional (Manz y Sims, 1989) y la inteligencia emocional aplicada al liderazgo (Goleman, 1995), resignificados para el contexto andragógico, y en evidencia reciente sobre liderazgo digital docente (Zeng et al., 2025).

PALABRAS CLAVE: liderazgo metanoico docente; superliderazgo docente; liderazgo tecnológico docente; multiplicación del liderazgo estudiantil; pilotaje exploratorio.

LEADING TO TRANSFORM: THE SYNERGY OF METANOIC LEADERSHIP AMONG HIGHER EDUCATION FACULTY IN THE DIGITAL AGE

ABSTRACT: Contemporary higher education demands a redefinition of the university teacher's role: not merely as a disciplinary expert, but as a conscious, multiplying, and technologically ethical leader capable of transforming students into autonomous leaders. This article presents Metanoic Teacher Leadership, an original contribution

[1] Dra. en Ciencias Administrativas y Negocios Internacionales. Consultora internacional con más de 300 servicios en 9 países. Académica independiente y Asesora de tesis doctorales en varias Universidades internacionales.

by the author, defined as the synergy between Teacher SuperLeadership and Teacher Technological Leadership, operationalized through a three-phase EMS process – Inputs, Mediation, and Transformative Outputs. As an exploratory component, the Teacher Leadership Introspection Instrument was applied to 51 professors at University of the Americas and the Caribbean (UNAC), yielding initial, non-conclusive evidence of relevance: favorable self-perception in Self-Awareness (M=4.55/5) and Teacher SuperLeadership (M=4.51/5), a concrete mediation opportunity in Teacher Technological Leadership (M=3.83/5, lowest item M=3.47), and a quantitative-qualitative contrast reinforcing the need for an Evidence Portfolio. The proposal draws on transformational leadership (Bass & Riggio, 2006), organizational SuperLeadership (Manz & Sims, 1989), and emotional intelligence applied to leadership (Goleman, 1995), resignified for the andragogical context, and on recent evidence on digital teacher leadership (Zeng et al., 2025).
KEYWORDS: metanoic teacher leadership; teacher superleadership; teacher technological leadership; student leadership multiplication; exploratory pilot study.

1. INTRODUCCIÓN

Al reflexionar sobre el liderazgo docente en la era digital, cinco preguntas detonadoras abren este artículo y la respuesta a cada una de ellas puede reflejarse en el proceso que esta propuesta desarrolla:

- *¿Se auto percibe como líder docente?*
- *¿Cuántos de sus estudiantes han desarrollado liderazgo propio: iniciativa, criterio autónomo, capacidad de influir positivamente en otros, gracias a su influencia inspiradora y ejemplo como docente?*
- *¿Impulsa el uso de tecnologías y herramientas participativas en su ejercicio docente?*
- *¿Cuándo fue la última vez que modeló ante sus estudiantes cómo usa la inteligencia artificial, mostrando el proceso crítico completo, no solo el resultado final?*
- *Si sus estudiantes describieran su estilo de liderazgo con tres palabras, ¿cuáles cree que elegirían? ¿Son las mismas que usted elegiría?*

Estas preguntas no pretenden incomodar, sino promover una autointrospección inicial: el punto de partida de cualquier proceso de transformación del liderazgo docente es la disposición del propio docente a evaluarse con honestidad profesional, antes de mirar a sus estudiantes con expectativas de cambio. La respuesta no está en los libros ni en los programas de actualización: está en la práctica diaria consciente de cada docente y en la evidencia que esa práctica genera en sus estudiantes.

Desde la experiencia profesional de la autora, se identifica una paradoja: el acceso a más recursos pedagógicos, tecnológicos y digitales que en cualquier otro

momento de la historia coexiste con una aspiración, más que una realidad consistente, de pensamiento crítico, liderazgo autónomo e innovación responsable en los egresados. La razón, se sostiene aquí, no es tecnológica ni curricular: es de liderazgo. Este artículo presenta el **Liderazgo Metanoico Docente**, concepto propio de la autora definido como la sinergia entre el **Superliderazgo Docente y el Liderazgo Tecnológico Docente**, articulados desde la conciencia profesional del docente como agente de transformación en la era digital; y operacionalizados mediante el proceso **EMS: Entradas, Mediación y Salidas Transformativas.**

Este planteamiento responde a un escenario donde la irrupción de la inteligencia artificial en la práctica andragógica no es solo cuestión de acceso a herramientas, sino de liderazgo docente consciente sobre su uso. La contribución original es doble: un concepto y un proceso (EMS) construidos desde el diálogo crítico con la literatura, y evidencia exploratoria de campo: el pilotaje aplicado a 51 docentes de la UNAC.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación superior contemporánea demanda docentes capaces de potenciar con su ejemplo en sus estudiantes autonomía intelectual, pensamiento crítico y liderazgo responsable. La literatura sobre liderazgo educativo ha mostrado la relevancia de prácticas transformacionales e inclusivas (Bass y Riggio, 2006; Leithwood y Sun, 2012; Bhuttah et al., 2024), mientras la expansión de la inteligencia artificial incrementa la necesidad de una mediación docente crítica, ética e intencional (Karakose y Tülübaş, 2024; Zeng et al., 2025).

Sin embargo, en la literatura revisada se identifica una brecha conceptual y operativa: el Superliderazgo se ha desarrollado generalmente en contextos organizacionales (Manz y Sims, 1989), mientras que el liderazgo tecnológico y digital se ha abordado predominantemente en niveles directivos (Karakose y Tülübaş, 2024; Zeng et al., 2025), sin un marco que articule ambas perspectivas en la práctica andragógica cotidiana del docente universitario ni las operacionalice mediante diagnóstico situado, mediación intencional y evidencia documentada de transformación. Esta brecha constituye el problema específico que la propuesta atiende.

3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo contribuir con una propuesta de implementación integral del Liderazgo Metanoico Docente: sinergia entre Superliderazgo Docente y Liderazgo Tecnológico

Docente, al cambio que la docencia universitaria requiere en la era digital, tanto en el perfil docente como en el desarrollo del liderazgo estudiantil en 2026?

4. JUSTIFICACIÓN

La pertinencia de esta propuesta se justifica en tres dimensiones convergentes. En el **plano epistemológico**, existe un vacío conceptual identificable en la literatura consultada: el Superliderazgo se ha desarrollado en contextos organizacionales empresariales (Manz y Sims, 1989) y el liderazgo tecnológico en el nivel directivo institucional (Karakose y Tülübaş, 2024), sin operacionalización como sinergia sistémica para el docente universitario en su práctica cotidiana ni articulación en un proceso con diagnóstico dual docente-estudiante, mediación y salidas transformativas.

En el **plano de la pertinencia social**, el mercado laboral y el entorno social contemporáneo demandan egresados con pensamiento crítico, capacidad de liderazgo e innovación responsable; estas competencias no se transmiten automáticamente, se modelan y se multiplican a través del liderazgo metanoico docente consciente. Bhuttah et al. (2024) documentaron el papel mediador del liderazgo inclusivo entre enfoques andragógicos innovadores, pensamiento crítico y resultados de aprendizaje, evidencia que refuerza esta dimensión.

En el **plano de la urgencia tecnológica**, la creciente incorporación de inteligencia artificial en los procesos educativos demanda nuevas capacidades de liderazgo y mediación docente. Zeng et al. (2025), mediante revisión temática sistemática, evidenciaron la influencia del liderazgo digital de los directivos escolares en el desarrollo de competencias docentes para integrar la IA, destacando la visión estratégica, la cultura institucional, la confianza y los sistemas de apoyo. Estos hallazgos sustentan profundizar en un Liderazgo Tecnológico Docente situado en la práctica andragógica cotidiana.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer un marco de implementación integral del Liderazgo Metanoico Docente: sinergia entre el Superliderazgo Docente y el Liderazgo Tecnológico Docente mediante un proceso andragógico EMS con diagnóstico situado, estrategias de mediación y salidas documentadas con Portafolio de evidencias; e ilustrar su pertinencia preliminar con evidencia exploratoria de un pilotaje aplicado en la Universidad de las Américas y el Caribe (UNAC) en 2026.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

(1) Fundamentar el Superliderazgo Docente como capacidad multiplicadora de líderes estudiantiles, resignificando el concepto organizacional hacia el contexto andragógico universitario.
(2) Fundamentar el Liderazgo Tecnológico Docente como modelado ético e intencional del uso de IA, diferenciándolo del dominio técnico instrumental.
(3) Proponer el proceso **EMS** en tres fases con Portafolio de Evidencias como instrumento de cierre.
(4) Analizar los resultados exploratorios del Instrumento de Introspección del Liderazgo Docente aplicado a 51 profesores UNAC, como insumo preliminar para investigaciones futuras de validación.

6. HIPÓTESIS DE TRABAJO

La implementación integral del Liderazgo Metanoico Docente, mediante un proceso EMS de diagnóstico situado, mediación estratégica y salidas con evidencias de transformación, favorecería el liderazgo estudiantil multiplicado: mayor desarrollo de liderazgo autónomo, pensamiento crítico, ética profesional y satisfacción formativa, frente a modelos de docencia convencional centrados en la transmisión de contenidos. Esta hipótesis se sitúa en el marco de conjeturas fundamentadas; su verificación empírica requerirá diseños mixtos con muestras más amplias en estudios posteriores.

7. MARCO TEÓRICO

a) Del liderazgo transformacional al Superliderazgo Docente.

Bass y Riggio (2006) sistematizaron el liderazgo transformacional en cuatro componentes: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Desde esta postura, la autora asume estos cuatro componentes no como rasgos de personalidad del docente, sino como prácticas andragógicas deliberadas y demostrables en cada sesión: el liderazgo transformacional no se declara, se evidencia en acción e impacto multiplicador, en las preguntas detonadoras que formula, en los desafíos que plantea y en la coherencia entre sus decisiones, su acción y su discurso.

Manz y Sims (1989) presentaron el término SuperLeadership para describir un estilo de liderazgo cuyo propósito central no es controlar ni dirigir, sino conducir e inspirar a otros a liderarse a sí mismos. En esta formulación original, desarrollada en el

contexto organizacional empresarial, el superlíder es aquel que se hace progresivamente innecesario porque ha desarrollado la autonomía y la capacidad de autoliderazgo en sus colaboradores.

Según la experiencia de la autora, cuando en espacios de formación doctoral se pregunta qué es el Superliderazgo, la respuesta suele ser «un gran líder con capacidades extraordinarias»; esa respuesta revela la confusión que el concepto busca desmontar: el superlíder no es el más poderoso, es el que necesita menos poder porque lo transfirió a sus seguidores.

Desde esta postura, la autora resignifica el Superliderazgo en el contexto andragógico universitario, introduciendo una operacionalización propia adicional al enfoque de Manz y Sims: **el Superliderazgo Docente** definido como la capacidad del profesor universitario para generar, mediante su influencia andragógica consciente, el desarrollo de líderes estudiantiles autónomos, críticos, comprometidos con la solución de problemas reales y capaces de multiplicar ese liderazgo en sus propios contextos. La métrica, en este caso, no es el control del grupo ni el dominio del contenido: es la cantidad y calidad de líderes que el docente multiplica con su ejemplo. Un docente puede impartir clases brillantes durante veinte años sin haber ejercido Superliderazgo docente en ninguna de ellas.

Goleman (1995) situó la inteligencia emocional como componente relevante del desempeño profesional; Filice y Weese (2024) documentan una asociación sustantiva: 85 % entre inteligencia emocional y efectividad del liderazgo. La autoconciencia no es solo una competencia emocional: es la condición epistemológica sin la cual el Superliderazgo no puede comenzar.

b) El Liderazgo Tecnológico Docente: un concepto propio.

El liderazgo tecnológico existe en la literatura desde los años noventa, desarrollado fundamentalmente para directivos, no para el docente en su práctica andragógica cotidiana. Karakose y Tülübaş (2024) analizaron las implicaciones de la inteligencia artificial para el liderazgo y la gestión educativa. No se identificó en la literatura revisada el concepto aplicado específicamente al docente universitario en su mediación diaria.

El Liderazgo Tecnológico Docente se define en este marco como la capacidad del profesor universitario para integrar la tecnología y la inteligencia artificial en su práctica andragógica con criterio propio, propósito formativo consciente y modelado ético ante sus estudiantes; no como operador técnico, sino como referente de uso responsable, crítico e intencional. Esta definición introduce tres dimensiones originales: el sujeto, el

docente en su práctica cotidiana; la métrica, el impacto formativo en el pensamiento crítico del estudiante; y la condición previa, el criterio propio, no la competencia técnica. El docente que no lidera éticamente el uso de IA no está prescindiendo de una herramienta: está permitiendo que sus estudiantes desarrollen dependencia cognitiva en lugar de autonomía intelectual. El liderazgo tecnológico docente, así entendido, no compite con el dominio disciplinar: lo atraviesa, porque cualquier decisión curricular sobre qué evaluar o qué fuentes validar ocurre hoy en un entorno donde la IA está presente, se declare o no.

c) El Liderazgo Metanoico Docente: la sinergia como aporte diferenciador.

El Superliderazgo Docente y el Liderazgo Tecnológico Docente son interdependientes: quien ejerce Superliderazgo sin liderar éticamente el uso de la IA deja un vacío que los estudiantes llenarán con dependencia tecnológica; quien ejerce Liderazgo Tecnológico sin Superliderazgo promoverá competencia digital sin pensamiento crítico autónomo. Desde esta postura, la autora propone el concepto integrador de Liderazgo Metanoico Docente: la sinergia entre ambos, articulada desde la conciencia profesional del docente como agente de transformación en la era digital. El adjetivo «metanoico», del griego metá (más allá) y nóos (mente), resalta que esta sinergia solo es posible cuando el docente ha revisado críticamente su propio marco de referencia:sus creencias sobre el liderazgo, su relación consciente con la tecnología y su disposición a medirse no por lo que enseña, sino por los líderes que genera.

8. METODOLOGÍA

El estudio combina dos momentos complementarios. El primero constituye una propuesta teórico-propositiva, con paradigma propositivo-reflexivo y enfoque cualitativo documental (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018): parte de la revisión crítica e interpretativa de la literatura, considerando la experiencia profesional de la autora como referente contextual, situada en la educación superior latinoamericana de la era digital. Se contrastan fuentes clásicas con evidencia empírica reciente (2024–2025), mediante un diálogo crítico en el que la autora no reproduce los planteamientos consultados, sino construye su postura propia, destacando sus aportes y señalando los vacíos que el Liderazgo Metanoico Docente pretende llenar.

El segundo momento es un pilotaje exploratorio de campo, componente empírico inicial de la propuesta. Se aplicó el Instrumento de Introspección Inicial del Liderazgo Docente: 14 ítems tipo Likert de cinco puntos, organizados en Autoconciencia del Liderazgo Docente (4 ítems), Superliderazgo Docente (5 ítems) y Liderazgo Tecnológico Docente (5 ítems), más cinco preguntas abiertas y tres de caracterización, a profesores de

la Universidad de las Américas y el Caribe (UNAC). El corte analizado reúne 51 respuestas completas de 79 profesores invitados (tasa provisional de 64.6 %), de participación voluntaria y respuestas auto informadas, aplicado de manera digital en el contexto de la Jornada Académica UNAC 2026. Sus datos constituyen insumo para investigaciones futuras de validación, no evidencia concluyente en sí mismos.

El análisis cuantitativo incluyó medias, dispersión y consistencia interna preliminar (alfa de Cronbach). El análisis cualitativo se realizó mediante codificación temática exploratoria de las preguntas abiertas y una rúbrica de cinco niveles, de 0 (sin evidencia pertinente) a 4 (acción docente, autonomía e influencia entre pares), de la pregunta sobre ejemplos de autonomía estudiantil, para analizar la fuerza demostrativa del relato frente a la autopercepción cuantitativa. Este pilotaje constituye evidencia exploratoria de consistencia, pertinencia y comportamiento del instrumento; no representa una validación concluyente del Liderazgo Metanoico Docente, del proceso EMS ni del instrumento, ni pretende atribuir déficits individuales a los participantes (Jover, 2026b).

8.1. ALCANCE Y LIMITACIONES

El diseño es transversal y basado en autoinforme: describe percepciones y relatos, no comportamiento observado directamente. La participación voluntaria puede producir autoselección: los docentes más interesados en liderazgo o mejora pueden estar sobrerrepresentados, y la concentración de respuestas en categorías altas sugiere un posible efecto techo y/o deseabilidad social, fenómenos no cuantificables con la base actual. La codificación cualitativa es exploratoria y organiza patrones del discurso, sin producir juicios de desempeño individual. No se realizaron análisis factoriales ni pruebas de validez externa: con n=51, el objetivo responsable es pilotear el comportamiento del instrumento y orientar su refinamiento, no ofrecer una validación psicométrica concluyente.

9. PROPUESTA DE TRANSFORMACIÓN: EL PROCESO DEL LIDERAZGO METANOICO DOCENTE (EMS)

El núcleo de la propuesta es un proceso andragógico sistémico en tres fases interrelacionadas: Entradas, Mediación y Salidas Transformativas, situado en el diagnóstico dual de docentes y estudiantes. Las condiciones de aplicación implican el reconocimiento y disposición consciente del docente, la capacitación de profesores y equipo académico en Liderazgo Metanoico Docente, con la flexibilidad que demande cada contexto académico específico y las particularidades de sus estudiantes, así como la aceptación de uso, apoyo, seguimiento y retroalimentación por parte de la institución.

Los criterios preliminares de valoración del proceso se vinculan con evidencias de mayor conciencia e intencionalidad del liderazgo docente, desarrollo de autonomía y liderazgo estudiantil, uso crítico y ético de la tecnología y la IA, satisfacción de los participantes, y evidencias documentadas de transformación incorporadas al Portafolio de Evidencias. Las Salidas Transformativas retroalimentan, además, las Entradas del ciclo siguiente, haciendo del proceso un sistema iterativo de mejora permanente del liderazgo docente y estudiantil.

Tabla 1. Proceso del Liderazgo Metanoico Docente: EMS. Entradas · Mediación · Salidas Transformativas.

ENTRADAS. (E)	**MEDIACIÓN. (M)**	**SALIDAS. (S)**
¿Quiénes somos y qué necesitamos? ‣ **DIAGNÓSTICO DEL DOCENTE** • Autoconciencia del liderazgo: perfil real, estilos predominantes, fortalezas y oportunidades de mejora. • Fortalezas y debilidades de liderazgo. • Identificación de las prácticas andragógicas actuales y su nivel de intencionalidad consciente. • Evaluación del nivel de Superliderazgo ejercido: ¿genera autonomía o dependencia en el estudiante? • Evaluación del Liderazgo Tecnológico: ¿modela el uso ético de la IA o lo ejerce sin declararlo? • Disposición al cambio: voluntad de transformar la propia práctica de liderazgo de manera consciente. • Perfil andragógico: experiencia previa, motivaciones, expectativas y necesidades formativas reales • Fortalezas y debilidades de liderazgo. • Nivel de autonomía intelectual actual: ¿decide, argumenta y lidera o depende de la validación docente?	***¿Qué estrategias andragógicas inteligentes implementamos?*** • Preguntas desequilibradoras: devolver preguntas al grupo antes de responder y activar el pensamiento propio. • Problemas reales con impacto social: actividades prácticas que exigen soluciones innovadoras y sostenibles al entorno profesional. • Comunicación personalizada: retroalimentación diferenciada que conecta el contenido con el proyecto vital del estudiante. • Motivación individualizada: reconocimiento específico y estímulo a avances vinculados al potencial particular de cada estudiante. • Modelado ético de IA: Curaduría. Dar ejemplo, demostrar el proceso crítico completo, no solo el resultado, ante los estudiantes. • Evaluación transformativa: diseñar evidencias que la IA no pueda resolver sin el pensamiento crítico propio. • Declaración explícita del uso de tecnología: transparencia ética como práctica andragógica cotidiana.	***¿Qué logramos y cómo lo evidenciamos?*** • Estudiantes que ejercen liderazgo autónomo entre pares: orientan, cuestionan y retroalimentan sin depender del docente. • Producción de soluciones innovadoras a problemas reales con criterios de viabilidad, ética y sostenibilidad. • Uso crítico y responsable de la IA: el estudiante aplica curaduría académica con criterio propio. • Identidad de liderazgo consolidada: el estudiante se reconoce como agente de cambio en su entorno. • Docente con mayor conciencia andragógica de liderazgo: práctica más intencional, coherente y transformadora. ‣ **PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS DEL LIDERAZGO METANOICO:** Documento que compara el perfil de liderazgo inicial (diagnóstico de Entradas) con las evidencias reales de multiplicación del liderazgo estudiantil generadas durante el proceso (Mediación y Salidas).

ENTRADAS. (E)	MEDIACIÓN. (M)	SALIDAS. (S)
• Competencias críticas actuales: capacidad de cuestionamiento, análisis, iniciativa y propuesta de soluciones. • Relación con la tecnología y la IA: uso crítico o dependencia instrumental sin criterio propio. • Necesidades específicas de liderazgo no atendidas en su trayectoria formativa previa.	• Conversaciones estructuradas sobre límites éticos de la IA: el docente como referente de criterio responsable. • Co-creación de soluciones: espacios donde el estudiante lidera, propone y decide con acompañamiento docente. •Gamificación, estrategias lúdicas, análisis de canciones asociadas al cambio cognitivo y actitudinal. • Transferencia progresiva del liderazgo: el docente se hace gradualmente innecesario, el estudiante cambia, progresa y lidera. • Compromiso de cambio y mejora continua.	**Incluye:** • Testimonios de estudiantes del impacto y reconocimiento de su cambio. • Productos de liderazgo documentados tanto del docente como de los estudiantes. • Reflexión metacognitiva del docente del cambio logrado. • Proyección de mejora continua.

Nota. Elaboración propia con apoyo de IA Anthropic. (2026). El proceso EMS es sistémico e iterativo: las Salidas Transformativas retroalimentan las Entradas del siguiente ciclo. Jover. (2026).

La fase de Entradas constituye el punto de partida epistemológico: no se puede diseñar una mediación transformadora sin un diagnóstico riguroso de docente y estudiante. La fase de Mediación articula estrategias inteligentes calibradas al diagnóstico, no técnicas didácticas genéricas, concentradas en transferir progresivamente el liderazgo del docente al estudiante y en modelar con el ejemplo el uso ético y crítico de la IA. La fase de Salidas no cierra el proceso: lo evidencia y lo consolida mediante el Portafolio de Evidencias, que compara el diagnóstico inicial con las evidencias reales de transformación: testimonios estudiantiles, productos académicos, reflexión metacognitiva del docente y proyección de mejora continua.

9.1. SÍNTESIS DE LA SINERGIA

La siguiente tabla sintetiza cómo el Superliderazgo Docente y el Liderazgo Tecnológico Docente se complementan para constituir el Liderazgo Metanoico Docente:

DIMENSIÓN.	SUPERLIDERAZGO DOCENTE.	LIDERAZGO TECNOLÓGICO DOCENTE.	LIDERAZGO METANOICO DOCENTE.
Definición	Generar líderes estudiantiles autónomos, críticos y multiplicadores mediante la influencia andragógica.	Modelar con el ejemplo el uso ético, crítico y andragógicamente intencional de la tecnología y la IA.	"Sinergia de ambas dimensiones, articuladas desde la conciencia profesional del docente y concretadas en su acción como agente de transformación."
Origen conceptual	Manz y Sims (1989) resignificado para el contexto andragógico universitario.	Literatura de liderazgo directivo aterrizada al rol andragógico cotidiano.	Aporte de Concepto integrador propio. Jover (2026).
Métrica	Cantidad y calidad de líderes estudiantiles generados, no control del grupo.	Impacto formativo del uso tecnológico en el pensamiento crítico, no solo dominio técnico.	Portafolio de Evidencias: multiplicación real del liderazgo estudiantil documentada.
Condición previa	Autoconciencia crítica del propio ejercicio del liderazgo (Goleman, 1995).	Criterio propio antes de la herramienta, curaduría académica responsable.	Diagnóstico dual: perfil docente + perfil y necesidades del estudiante.
Estrategia clave	Preguntas desequilibradoras. Problemas reales. Transferencia progresiva del liderazgo.	Modelar el proceso crítico con IA. Evaluaciones que la IA no resuelve sola.	Proceso EMS: Entradas · Mediación · Salidas con Portafolio de Evidencias. Ejemplo e influencia auténtica profesor-estudiante.
Evidencia reciente	Bhuttah et al. (2024)): liderazgo inclusivo y pensamiento crítico	Zeng et al. (2025): liderazgo digital y desarrollo de competencias docentes para integrar IA.	Pendiente a validación próxima

Nota. Elaboración propia con apoyo de IA Anthropic. (2026).

10. RESULTADOS DEL PILOTAJE EXPLORATORIO (N=51)

La caracterización muestral evidencia diversidad de trayectoria docente: 25.5 % con menos de cinco años de experiencia universitaria, 25.5 % entre cinco y diez, 31.4 % entre once y veinte y 17.6 % con más de veinte años; modalidad predominantemente virtual (58.8 %), seguida de presencial (21.6 %) e híbrida (19.6 %); y 74.5 % imparte docencia en al menos un nivel de posgrado, especialidad, maestría o doctorado, dato pertinente para la reflexión sobre liderazgo y autonomía intelectual en formación avanzada. El predominio de la modalidad virtual refuerza la pertinencia de un Liderazgo Tecnológico Docente explícito: el modelado del criterio crítico frente a la IA depende de decisiones deliberadas de diseño, más que de la proximidad física.

10.1. PERFIL CUANTITATIVO DE AUTOPERCEPCIÓN

El patrón general de autopercepción es favorable y estable: al comparar un primer corte (n=23) con el corte actual (n=51), la Autoconciencia del Liderazgo Docente pasó de 4.40 a 4.55/5; el Superliderazgo Docente, de 4.46 a 4.51/5; y el Liderazgo Tecnológico Docente, de 3.82 a 3.83/5. La consistencia interna preliminar (alfa de Cronbach) resultó favorable en las tres dimensiones y en la escala total.

Tabla 2. Medias dimensionales, docentes con promedio ≥4 y consistencia interna, corte n=51. a partir del Instrumento de Introspección Inicial del Liderazgo Docente. Jover (2026b).

Dimensión	M (corte n=51)	Docentes ≥4/5	α de Cronbach
Autoconciencia del Liderazgo Docente	4.55 / 5	46 de 51	.81
Superliderazgo Docente	4.51 / 5	45 de 51	.83
Liderazgo Tecnológico Docente	3.83 / 5	27 de 51	.90
Escala total (14 ítems)	–	–	**.89**

Nota. Elaboración propia con apoyo de IA Anthropic. (2026).

La consistencia interna favorable indica asociación suficiente entre los ítems de cada dimensión; no demuestra, sin embargo, validez de contenido, estructura factorial, validez convergente o discriminante, ni estabilidad temporal. El instrumento debe seguir considerándose exploratorio hasta completar un proceso formal de validación con muestras más amplias.

El Liderazgo Tecnológico Docente ofrece la mayor capacidad discriminativa: sus cinco indicadores presentan medias inferiores y dispersión superior, lo que indica puntos de partida más heterogéneos. Se distribuyen así: integrar tecnología/IA cuando aporta valor formativo, M=4.02 (68.6 % en 4–5); explicar criterios para usar IA éticamente, M=4.00 (68.6 %); promover contraste y validación de información generada con IA, M=3.75 (60.8 %); abordar implicaciones éticas: autoría, transparencia, responsabilidad, M=3.92 (68.6 %); y **mostrar cómo se analiza, verifica o corrige un resultado de IA, M=3.47 (56.2 %)**, **la media más baja del instrumento (52.9 % Frecuentemente o Siempre; 21.6 % Nunca o Rara vez).** Este indicador no mide dominio técnico, sino la visibilidad del criterio docente frente a la IA: la oportunidad de Mediación es fortalecer el modelado explícito de cómo se verifica, contrasta, corrige y decide sobre un resultado.

10.2. RESULTADOS CUALITATIVOS

Las cinco preguntas abiertas muestran un discurso docente predominantemente orientado a la ética, el acompañamiento, la mejora, el aprendizaje y el pensamiento crítico. Las convergencias semánticas más frecuentes, contabilizadas una sola vez por

participante, fueron IA y tecnología (69 %), ética y responsabilidad (65 %), acompañamiento y confianza (61 %), actualización y mejora (61 %), aprendizaje (51 %), pensamiento crítico (45 %), práctica y casos reales (43 %) y motivación (43 %). En fortalezas destacan el acompañamiento, la confianza, la motivación, el diálogo y el uso de casos reales; en necesidades de mejora, la actualización tecnológica, la mayor delegación y autonomía, y la retroalimentación. Ante la IA, las respuestas abiertas evidencian comprensión conceptual: ética, verificación, transparencia, autoría, la idea de que la IA debe apoyar y no sustituir el razonamiento, lo que matiza el menor puntaje tecnológico: el reto no es comprender que debe usarse críticamente, sino convertir esa convicción en práctica observable ante los estudiantes.

10.3. CONTRASTE CUANTI-CUALITATIVO: DE LA AUTOPERCEPCIÓN A LA EVIDENCIA NARRADA

El contraste más sensible se realizó entre el Superliderazgo Docente y la pregunta que solicita recordar un estudiante que hubiera desarrollado mayor autonomía o influencia positiva. De 51 relatos, 8 (15.7 %) no aportan evidencia pertinente, 25 (49.0 %) se mantienen en una declaración general, 8 (15.7 %) describen una práctica o caso concreto, 2 (3.9 %) articulan acción docente y autonomía observable, y 8 (15.7 %) alcanzan la secuencia más completa: acción, autonomía e influencia entre pares. **Entre los 51 participantes cuyo promedio de autopercepción en Superliderazgo es igual o superior a 4, 28 presentan una narración general o insuficiente para demostrar una secuencia clara de transformación**. Esto no prueba sobrevaloración individual: la evidencia narrativa no siempre alcanza la misma intensidad que la autopercepción cuantitativa, lo que sustenta la pertinencia de un Portafolio de Evidencias como triangulación necesaria.

10.4. SÍNTESIS DE HALLAZGOS PARA LA DISCUSIÓN

Hallazgo 1: Punto de partida. Los docentes se auto perciben con altos niveles de Autoconciencia (4.55) y Superliderazgo (4.51), mientras el Liderazgo Tecnológico presenta una media menor (3.83).

Hallazgo 2: Oportunidad concreta. El indicador más bajo es mostrar al estudiante cómo el docente analiza, verifica o corrige resultados de IA (3.47). La necesidad no es usar más tecnología por sí misma, sino hacer visible el criterio profesional con que se usa.

Hallazgo 3: De la percepción a la evidencia. La alta autopercepción de Superliderazgo no siempre encuentra el mismo grado de concreción en los relatos

aportados. La conclusión no es juzgar al docente, sino reconocer que la introspección debe complementarse con evidencias de transformación.

Hallazgo 4: Convergencia cualitativa previa al modelo. Las respuestas abiertas articulan un vocabulario centrado en ética, acompañamiento, confianza, aprendizaje y mejora continua antes de que los participantes conocieran formalmente el Liderazgo Metanoico Docente. Esta coincidencia no constituye validación estadística, sino evidencia cualitativa de que el modelo resuena con la experiencia real del profesorado.

Estos cuatro hallazgos se articulan directamente con la lógica EMS: Entradas: mirarse auténticamente, Mediación: transformar prácticas y Salidas: demostrar el cambio mediante evidencias. La introspección es el comienzo del proceso, no su evidencia final.

11. DISCUSIÓN

La evidencia reciente respalda las dimensiones del Liderazgo Metanoico Docente propuesto. Zeng et al. (2025) justificaron la influencia del liderazgo digital en el desarrollo de competencias docentes para integrar la IA, sustento de la dimensión tecnológica de la propuesta. Bhuttah et al. (2024) documentaron el papel mediador del liderazgo inclusivo entre metodologías innovadoras, pensamiento crítico y resultados de aprendizaje, evidencia convergente para la dimensión formativa del Superliderazgo Docente.

Frente al vacío identificado en la literatura (Superliderazgo organizacional, liderazgo tecnológico directivo, ninguno operacionalizado para la práctica cotidiana del docente universitario), el Liderazgo Metanoico Docente aporta una respuesta en tres dimensiones: resignifica el Superliderazgo con su métrica propia, la cantidad y calidad de líderes que el docente multiplica; aterriza el liderazgo tecnológico al rol cotidiano, desplazando el foco institucional hacia la mediación diaria en el aula; y los integra en el proceso EMS, con diagnóstico situado, mediación calibrada y Portafolio de Evidencias como cierre. Esta triple contribución distingue a la propuesta de una simple yuxtaposición de dos marcos preexistentes.

El pilotaje confirma, en el terreno, esta misma lógica: el instrumento funciona como una Entrada introspectiva capaz de diferenciar dimensiones y reconocer heterogeneidad entre docentes; identifica un foco concreto de Mediación en el modelado crítico, ético y visible del uso de IA; y el contraste entre autopercepción y evidencia narrativa refuerza la utilidad de unas Salidas documentadas mediante Portafolio de Evidencias.

La elevada Autoconciencia no implica ausencia de necesidad de cambio: la mayoría de las respuestas abiertas identifica transformaciones concretas, coherente con una autoconciencia profesional madura que reconoce fortalezas sin renunciar a la

mejora continua. Los datos no validan el Liderazgo Metanoico Docente como modelo causal, pero sí ofrecen una señal preliminar de pertinencia que justifica operacionalizar el proceso hasta las Salidas documentadas: autopercepción y evidencia narrativa son datos de distinta naturaleza, y su falta de coincidencia no implica incoherencia, sino la necesidad de complementar la introspección con evidencias observables, en línea con la lógica EMS.

Conviene subrayar que ninguno de estos hallazgos autoriza a hablar de validación definitiva, causalidad o representatividad estadística: el valor de este pilotaje reside en su función diagnóstica y orientadora, no en demostrar por sí solo la eficacia del Liderazgo Metanoico Docente.

12. CONCLUSIONES

Primera. El liderazgo docente universitario en la era digital requiere una reconceptualización que trascienda la autoridad andragógica y el dominio disciplinar: necesita ser consciente, multiplicador y tecnológicamente ético. El Liderazgo Metanoico Docente, sinergia entre Superliderazgo Docente y Liderazgo Tecnológico Docente, constituye una respuesta integral a esa reconceptualización, con visión estratégica de implementación.

Segunda. El pilotaje exploratorio (n=51) ofrece evidencia inicial de consistencia interna favorable (α=.89 total) y de un patrón estable de autopercepción, que constituye un punto de partida favorable para procesos de transformación apoyados en fortalezas existentes.

Tercera. El Liderazgo Tecnológico Docente es la dimensión de mayor oportunidad identificada en el pilotaje: el foco no está en la aceptación conceptual del uso ético de la IA, sino en su modelado explícito y observable ante el estudiante.

Cuarta. El contraste cuanti-cualitativo demuestra que una autopercepción alta no siempre se acompaña de una narración con igual fuerza demostrativa de autonomía estudiantil, lo que sustenta la necesidad de complementar la introspección con evidencias documentadas mediante el Portafolio de Evidencias.

Quinta. El concepto de Liderazgo Metanoico Docente y su proceso EMS: Entradas, Mediación y Salidas Transformativas constituyen el aporte más concreto de esta propuesta: un marco andragógico de implementación que parte del diagnóstico dual, articula estrategias de mediación calibradas y documenta la multiplicación real del liderazgo estudiantil.

Sexta. La estructura de tres fases del proceso EMS ofrece un potencial de transferibilidad hacia otros niveles del sistema educativo, en la medida en que el desarrollo del liderazgo estudiantil sea un objetivo formativo compartido. Esta propuesta permanece preliminar y su validación empírica concluyente requerirá estudios futuros con muestras más amplias y redes de investigación interinstitucional.

13. RECOMENDACIONES

- Diseñar investigaciones empíricas con enfoques mixtos en muestras amplias y diversas, validando la multiplicación del liderazgo estudiantil y la estructura factorial del instrumento mediante juicio de expertos.
- Fortalecer la formación docente en modelado crítico de IA: verificación, contraste, curaduría y diseño de evaluaciones que exijan pensamiento propio.
- Implementar el Portafolio de Evidencias como instrumento de evaluación del impacto docente, integrado a los sistemas de seguimiento del desempeño universitario, con triangulación de relatos de estudiantes, productos académicos y observación de actividades.
- Promover comunidades de práctica y redes interinstitucionales que adopten el Liderazgo Metanoico Docente como marco de referencia, comunicando resultados en términos agregados, sin lecturas individualizantes.
- Actualizar el análisis periódicamente, en especial el indicador de modelado crítico de IA; explorar la escalabilidad del proceso EMS a otros niveles educativos; y fomentar una cultura de reflexión ética y metanoica del liderazgo docente que traduzca esta introspección en prácticas sostenidas de mejora.

14. DECLARACIONES.

14.1. DECLARACIÓN ÉTICA DE AUTORÍA Y APOYO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La presente investigación fue desarrollada íntegramente por su autora. La edición final contó con apoyo de investigación bibliográfica y de análisis mediante inteligencia artificial (Anthropic, 2026). La selección, validación e interpretación de todos los contenidos y la responsabilidad académica corresponden íntegramente a la autora.

14.2. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara no presentar conflictos de interés relacionados con la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

La autora agradece a la Universidad de las Américas y el Caribe (UNAC) por el espacio y la oportunidad para compartir estas ideas y propuestas de mejora del liderazgo docente ante los retos de la era digital.

REFERENCIAS

Anthropic. (2026). Claude [Programa de inteligencia artificial]. Anthropic. https://www.anthropic.com/claude

Bass, B. M., y Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership [Liderazgo transformacional] (2.ª ed.). Lawrence Erlbaum Associates / Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781410617095

Bhuttah, T. M., et al. (2024). Enhancing student critical thinking and learning outcomes through innovative pedagogical approaches in higher education: the mediating role of inclusive leadership [Fortalecimiento del pensamiento crítico y los resultados de aprendizaje mediante enfoques andragógicos innovadores en la educación superior: el rol mediador del liderazgo inclusivo]. Nature. https://doi.org/10.1038/s41598-024-75379-0

Filice, L., y Weese, W. J. (2024). Developing emotional intelligence [El desarrollo de la inteligencia emocional]. Encyclopedia, 4, 583–599. https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010037

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ [La inteligencia emocional: Por qué puede importar más que el cociente intelectual]. Bantam Books.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

Jover, I. (2026a). Arquitectura Metanoica: El Modelo Jóver para la Transformación Consciente de la Docencia Universitaria [Manuscrito en preparación para publicación].

Jover, I. (2026b). Pilotaje exploratorio del Liderazgo Metanoico Docente: Informe analítico-interpretativo, corte n=51 [Documento técnico]. Jornada Académica UNAC 2026.

Karakose, T., y Tülübaş, T. (2024). School leadership and management in the age of artificial intelligence (AI): Recent developments and future prospects [Liderazgo y gestión escolar en la era de la inteligencia artificial: desarrollos recientes y prospectiva]. Educational Process: International Journal, 13(1), 7–14. https://doi.org/10.22521/edupij.2024.131.1

Leithwood, K., y Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership [Naturaleza y efectos del liderazgo escolar transformacional]. Educational Administration Quarterly, 48(3), 387–423.

Manz, C. C., y Sims, H. P. (1989). SuperLeadership: Leading others to lead themselves [Superliderazgo: Conducir a otros a liderarse a sí mismos]. Prentice Hall. [Actualizado en: The New SuperLeadership [El nuevo Superliderazgo] (2001). Berrett-Koehler.]

Zeng, M., Cheah, K. S. L., y Abdullah, Z. (2025). The influence of school principals' digital leadership on teachers' competency in integrating artificial intelligence: A systematic thematic review [La influencia del liderazgo digital de los directivos escolares en la competencia docente para integrar la inteligencia artificial: una revisión temática sistemática]. Frontiers in Education, 10, 1655967.

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