GERENCIA ÁGIL: COMPLEMENTARIEDAD DESDE EL ENFOQUE DE LA INNOVACIÓN DISRUPTIVA

AUTORA:

RAMOS PEREIRA NINFA

Resumen

Estas líneas tienen como objetivo analizar la gerencia ágil, la complementariedad desde el enfoque de la innovación disruptiva, una perspectiva bibliográfica, revisando la producción de trabajos de investigación de alto impacto de las categorías antes mencionadas. El presente trabajo parte de la indagación sobre la episteme de la gerencia ágil, vinculándola con las brechas de los entornos cambiantes de la gerencia educativa, relacionados en los procesos de gestión, utilización de recursos, cumplimiento de misión, visión, objetivos y tiempo de ejecución de tareas en las entidades públicas educativas, facilitando los procesos a gerencias posteriores, desde la complementariedad de la innovación disruptiva. Las metodologías ágiles se han convertido en una herramienta clave en el mundo del desarrollo de software, pero su aplicación va mucho más allá. Se caracterizan por la imprevisibilidad, donde la tecnología, las demandas de los consumidores y los panoramas competitivos cambian repentinamente, los principios ágiles de adaptabilidad, centralidad en el cliente y progreso iterativo o repetitivos son particularmente pertinentes. Estos entornos desafían los enfoques tradicionales de gestión de proyectos y exigen una estrategia más flexible y receptiva para gestionar la incertidumbre y capitalizar las oportunidades emergentes, donde se promueve el desarrollo de productos en significativos incrementos pequeños y manejables. La innovación disruptiva y la gerencia ágil son complementarias, ya que la primera brinda el marco cultural y operativo requerido para que la segunda pueda emerger y llevarse a cabo exitosamente en contextos de gran incertidumbre y cambio. La gerencia ágil no es la disrupción misma, sino el motor y el facilitador que posibilita que una entidad sea lo suficientemente rápida y flexible para gestionarla.

Palabras clave: gerencia ágil; metodología ágil; innovación disruptiva; gerencia educativa.

Abstract

These lines aim to analyze agile management and its complementarity from the perspective of disruptive innovation, from a bibliographic perspective, reviewing the production of high-impact research works from the aforementioned categories. This work begins with an inquiry into the episteme of agile management, linking it to the gaps in the changing environments of educational management, related to management processes, resource utilization, mission fulfillment, vision, objectives, and task execution time in public educational entities, facilitating processes for subsequent management, from the complementarity of disruptive innovation. Agile methodologies have become a key tool in the world of software development, but their application goes much further. They are characterized by unpredictability, where technology, consumer demands, and competitive landscapes change suddenly, making the agile principles of adaptability, customer-centricity, and iterative or repetitive progress particularly relevant. These environments challenge traditional project management approaches and require a more flexible and responsive strategy for managing uncertainty and capitalizing on emerging opportunities, where product development is encouraged in small, manageable, and meaningful increments. Disruptive innovation and agile management are complementary, as the former provides the cultural and operational framework required for the latter to emerge and be successfully implemented in contexts of high uncertainty and change. Agile management is not disruption itself, but rather the driver and enabler that enables an organization to be fast and flexible enough to manage it.

Keywords: agile management; agile methodology; disruptive innovation; educational management.

Introducción

La dinámica organizacional, no es estática, siempre está en constante movimiento, es por ello, que la dinámica empresarial precisa de profesionales que sean capaces de poner en marcha una gestión gerencial eficaz que ayude a obtener los mejores resultados, optimizando los recursos con los que cuenta. Las Metodologías ágiles son claves a la hora de enfrentar los nuevos retos y se pueden aplicar en multitud de sectores, desde la complementariedad de la innovación disruptiva juegan un papel fundamental en la gerencia.

No obstante, para la consolidación de los procesos educativos, el sistema educativo venezolano ha estado en la vanguardia, en búsqueda de nuevas y mejores formas de llevarla a cabo a través de modelos de gerencia, que logren los fines planteados en dicho sistema. Una de las que marca la pauta a nivel empresarial es la gerencia ágil, según Madeiro (2023), “es un enfoque de trabajo que se basa en la entrega de valor de manera frecuente y en la obtención de retroalimentación del mercado, utilizado no solo para gestionar proyectos de desarrollo de software, sino también de investigación y desarrollo en las organizaciones” (p. 45).

En la cual se destaca que esta caracterizado por dividir los procesos en ciclos cortos, denominados sprints, que promueven la mejora continua, por la minimización de riesgos a gran escala, lo que permite optimizar recursos y resultados, se involucra activamente a los clientes en el proceso de desarrollo, las entregas de versiones funcionales con frecuencia, porque reúne a las personas de negocios y a las personas técnicas, por medio de elementos motivacionales, que permite la confianza y el apoyo a los miembros del equipo.

Un buen proceso gerencial, sino está cargado de voluntad, no es siempre una condición de éxito, pero puede ser un aliado útil en mejorar el proceso de gestión y utilización de recursos; no realizarlo puede aumentar la incertidumbre en la gestión y toma de decisiones y tener un impacto negativo en los proyectos. Algunos autores como Tapia y Antequera (2020), considera que el bajo nivel de éxito en la ejecución de proyectos relacionado con la gerencia educativa da indicios claros de las falencias en la gerencia. Una de las fallas identificadas es la poca o nula aplicación de conocimientos en métodos agiles en la gerencia educativa (Torres, 2019), así como la insuficiente información o certeza respecto de las brechas a superar antes de adoptar metodologías ágiles con el fin de apoyar una correcta etapa de adopción.

La aplicabilidad de metodologías ágiles con procesos organizacionales

de innovación disruptiva, son una posibilidad que pretende una mejor experiencia en la construcción del producto o servicio, buscando la aceleración en la entrega del resultado, la mejora continua de los procesos y aumento de productividad, Pérez y Castillo (2019). En las organizaciones es muy común encontrar procesos organizacionales siendo ejecutados de modo muy complejo, sin acompañamiento del desarrollo de la actividad, sin interacción entre la organización y el cliente debido a fallas en la comunicación, lo que puede llevar a la práctica de retrabajo, lo que denota falta de eficiencia, pero que se hace necesario para alinear los resultados con las expectativas de los clientes.

En el marco de este artículo de investigación, las metodologías ágiles, proponen un ambiente en el que se puede mejorar la comunicación, la interacción entre todos del equipo y trabajando con feedbacks, pudiendo generar resultados eficientes dentro de la organización, entregando al cliente exactamente lo que él espera tienden a alcanzar la consolidación de la eficiencia en la organización, pues estimulan el trabajo en equipo, el foco en el cliente, la interacción entre los involucrados en el proceso y la auto-organización.

Así, los Métodos Ágiles Centeno y Marcos (2023), tienen como objetivo contribuir de manera eficiente a las rutinas del ambiente organizacional, pues, al final de todo el desarrollo del proyecto, logran generar una experiencia positiva en la ejecución del producto o servicio. En el contexto hasta entonces presentado, la temática central de esta investigación destaca la siguiente cuestión: Es una aproximación, o acercamiento indagatorio al ¿Cómo? es la gestión ágil y la aplicando de elementos clave de la innovación disruptiva, como sistemas complementarios en los procesos de la gerencia educativa, reconociendo los puntos débiles y el destaque de las fortalezas, vistas desde el pensamiento sistémico

En lo que se refiere al delineamiento de la investigación, se realiza un análisis documental con énfasis en los conceptos: gerencia ágil, innovación disruptiva, metodología ágil, gerencia educativa, realizando una revisión bibliográfica, la utilización de mecanismo de observación lectora, que puedan permitir que el tema pueda ser explorado.

Por lo anterior se planteó como objetivo: Analizar la gerencia ágil, la complementariedad desde el enfoque de la innovación disruptiva, una perspectiva bibliográfica, revisando la producción de trabajos de investigación de alto impacto de las categorías antes mencionadas.

Metodología

En la presente investigación se ha seguido el análisis documental con un enfoque cualitativo para esbozar los ejes clave de conceptos relacionados con las categorías a estudiar. El análisis documental consiste en la búsqueda de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por la investigadora en fuentes documentales electrónicas (Arias, 2012), presentados a continuación:

Desarrollo teórico

Gerencia ágil.

De acuerdo al análisis documental realizado no hay muchas referencias científicas al respecto, se destaca que es un término relacionado con la gestión ágil. Sin embargo, según Barrera, Delgado y Garzón (2015), la gerencia ágil, es una metodología de gestión de proyectos que se basa en la colaboración, la flexibilidad y la adaptación al cambio. Se utiliza para proyectos de desarrollo de software, pero también puede aplicarse a otros tipos de proyectos. Se caracteriza por entregas continuas, integración de feedback del cliente en cada iteración, realiza la división del proyecto en etapas llamadas iteraciones o sprints ágiles. También permite resolver problemas y realizar revisiones constantes, promoviendo la mejora continua, minimizando riesgos a gran escala, optimizando los recursos y resultados, así como fomenta el trabajo multidisciplinario en equipos sinérgicos con autonomía y transparencia.

Tomando en consideración los aportes de Barrera, Delgado y Garzón (2015), los principios de la gestión ágil que resaltan las interacciones e individuos por encima de los procesos y herramientas, están relacionados con: el software trabajando en lugar de la documentación exhaustiva; la colaboración con el cliente en vez de la negociación contractual; y la reacción ante cambios en vez del cumplimiento de un plan.

En cuanto al rol del gerente ágil está delimitado en establecer expectativas y mejores prácticas, realizando una supervisión no impositiva, desde el cumplimiento de las mejores prácticas culturales y técnicas, promoviendo y motivando un trabajo en equipos sinérgicos. El rol del líder es la capacidad de entre formación llevar a una comunidad humana para dar forma a su futuro.

La gerencia ágil es una filosofía y una serie de prácticas (por ejemplo, Scrum, Kanban, Lean) que ponen énfasis en la adaptabilidad, el trabajo colaborativo y proporcionar valor de manera continua en lapsos breves de tiempo (iteraciones o sprints), su principio fundamental es la adaptación a las transformaciones, en lugar de la observación rigurosa de un plan.

Metodologías ágiles

Para Navarro, Fernández y Morales (2013), Las metodologías ágiles son adaptables y pueden cambiarse para adecuarse a la realidad de cada equipo y proyecto. Los proyectos ágiles se descomponen en otros más pequeños a través de una lista ordenada de características. Cada proyecto se maneja de manera independiente y desarrolla un subconjunto de características en un corto lapso de tiempo, que puede ser entre dos y seis semanas.

En este sentido, Anahidzib. (s. f.), la comunicación con el cliente es permanente, hasta el punto de necesitar un representante de este durante el desarrollo. Los proyectos tienen un alto grado de colaboración y son más flexibles a los cambios; en realidad, la modificación en los requerimientos es una cualidad esperada y deseable, así como las entregas regulares al cliente y su retroalimentación. El producto y el proceso son mejorados a menudo. Este mismo autor, refiere que a través de personas, actividades y recursos que colaboran con el propósito de ayudar en la producción de software. Se han implementado una variedad de enfoques para estructurar el desarrollo del software. Estas metodologías se dividen en dos categorías: las tradicionales, que fortalecen la documentación de cada etapa de la creación del software; y las ágiles, que son reconocidas por constituir un nuevo paradigma en el proceso de desarrollo del software.

Tabla 1. Metodologías tradiciones vs metodologías Ágiles

Metodologías tradicionales	Metodologías ágiles
Predictivos	Adaptativos
Proceso rígido	Proceso flexible
Orientados a procesos	Orientados a personas
Se concibe como un proyecto	Un proyecto es subdividido en varios proyectos más pequeños
Poca comunicación con el cliente	Comunicación constante con el cliente
Entrega de software al finalizar el desarrollo	Entregas constantes de Software
Documentación extensa	Poca documentación

Fuente; Elaboración propia.

Para Navarro, Fernández y Morales (2013), las metodologías ágiles son versátiles, dividen los proyectos en otros más pequeños, mantienen una comunicación continua con el cliente, fomentan la colaboración y se ajustan mejor a las modificaciones. En realidad, la modificación de los requisitos es un rasgo esperado, así como las entregas regulares al cliente y la retroalimentación que este proporciona. El producto y el proceso son mejorados a menudo.

El Manifiesto para el desarrollo ágil de software, documento en el que se establecen cuatro principios fundamentales para el desarrollo de software y que marca distinciones sustanciales con respecto a los sistemas convencionales, fue creado en 2001. Dichos principios son: individuos e interacciones, más allá de procesos y herramientas; funcionamiento del software, más allá de la documentación extensa; colaboración con el cliente, por encima de la negociación contractual; y respuesta ante cambios, por encima

del seguimiento de un plan (Navarro, Fernández y Morales, 2013).

El manifiesto para el desarrollo ágil de software es el producto del esfuerzo conjunto de un equipo constituido por diecisiete individuos, que incluye autores, desarrolladores de software y asesores. Se elaboró y firmó en 2001. Que el Manifiesto haya sido firmado y publicado en ese año no significa que las metodologías ágiles hayan surgido en ese momento ni que antes no existieran; simplemente es un reconocimiento y una declaración de la necesidad de una línea común que permita cierto grado de agrupamiento entre ellas (Navarro, Fernández y Morales, 2013).

Las metodologías ágiles son métodos de trabajo que se enfocan en la administración de proyectos, particularmente en el desarrollo de software. Se basan en la colaboración con el cliente, la adaptación veloz a los cambios y la entrega ininterrumpida de valor, emergieron de la necesidad de resolver los inconvenientes que presentaban las técnicas convencionales, las cuales eran lentas, inflexibles y gestionaban inadecuadamente los cambios, el Manifiesto Ágil de 2001 es la base filosófica sobre la que se fundamenta.

Metodologías ágiles representativas

- Kanban, el método ágil Kanban consiste en un seguimiento visual del progreso del proyecto en un panel de tareas, mediante tarjetas de señalización es posible identificar de forma clara y rápida el estado actual de las tareas, lo que se debe hacer y lo que ya se ha terminado. Vale la pena destacar que Kanban no propone un cambio en los procesos o estrategias que el negocio está acostumbrado a desempeñar. La organización de todas las tareas y subtareas del proyecto, de forma visual, ayuda a que todos tengan claro cuál es el flujo de trabajo a seguir y que cada proceso se realice en el orden correcto (Zendesk, 2023). Por lo tanto, es un sistema visual que se enfoca en administrar y optimizar el flujo de trabajo, limitando el trabajo en proceso (WIP, Work In Progress). Usualmente se emplea para equipos que tienen tareas repetitivas o en los que la prioridad puede cambiar con frecuencia.

- Scrum: No se refiere a las siglas de una frase, sino que es un término deportivo del rugby. Está relacionado con la formación necesaria para la rápida recuperación del juego después de una falta menor. La primera referencia en el ámbito del desarrollo remonta a 1986, año en que Takeuchi y Nonaka emplean el Rugby Approach para establecer un enfoque innovador en la creación de productos. Este método se orienta a aumentar su agilidad y flexibilidad mediante la

incorporación de un equipo interdisciplinario y diversas etapas que se entrelazan (Navarro, Fernández y Morales, 2013). Es el enfoque ágil más conocido, se fundamenta en ciclos de trabajo breves y definidos, conocidos como Sprints (usualmente de 2 a 4 semanas), con el objetivo de entregar aumentos del producto que tengan potencial para ser funcionales.

• Lean, el propósito de la metodología ágil Lean es emplear solamente las herramientas que se requieran para el desarrollo del proyecto. ¿Con qué propósito? Con el fin de reducir al mínimo la pérdida de recursos y tiempo de la organización y aumentar al máximo el valor para el cliente (Zendesk, 2023). Se fundamenta en los principios del método de producción Lean de Toyota, su meta principal es eliminar los desperdicios (los procesos o tareas que no contribuyen al valor del producto final) y proporcionar valor lo más pronto que se pueda.

• Extreme Programming fue diseñada con el propósito específico de elaborar software. Para este propósito, cada proyecto que opera con XP incluye los roles de tester, programador, cliente y líder ágil; todos ellos desempeñan papeles esenciales. XP es parecido a Scrum porque propone ciclos cortos y frecuentes en los que se lanzan nuevas versiones de un proyecto (Zendesk, 2023). Se centra en la calidad técnica y las prácticas adecuadas de ingeniería de software. Fomenta un conjunto de normas muy concretas que tienen como objetivo la mejora de la calidad del software y su capacidad de adaptación.

• Scaled Agile Framework, el marco ágil escalado incorpora componentes de Lean y Scrum, es un soporte visual que segmenta todos los procesos y flujos de una empresa. Esto posibilita la creación de una estructura organizativa compuesta por tres componentes fundamentales: el desarrollo de software ágil, el desarrollo de productos lean y un pensamiento sistémico. Scaled Agile Framework está diseñado para ofrecer a las compañías un enfoque estructurado que les facilite escalar de manera ágil. Dado que esta metodología propone múltiples roles, eventos y prácticas que deben participar en el proceso de acuerdo con reglas claramente establecidas, se usa comúnmente en proyectos de gran complejidad. El nivel de prescriptividad de SAFe puede ser útil para empresas muy grandes o proyectos en los que se involucren más de 150 personas (Zendesk, 2023).

• Nexus es una metodología ágil que complementa a Scrum y ayuda en su implementación. Está enfocada en el desarrollo de software y el soporte de productos escalables que requieren la participación de un personal numeroso. Con Nexus, es

factible conectar varios equipos Scrum que colaboran en un único portafolio de productos (Zendesk, 2023).

Es importante subrayar que, cuando hayan dominado las metodologías ágiles y se comprenda su aplicación adecuada, no hay por qué restringirte a una sola de ellas., no es raro que las empresas elijan métodos híbridos, donde se mezclan componentes de distintas metodologías. El uso de metodologías ágiles brinda beneficios importantes en un entorno empresarial cambiante: posibilitan modificaciones tardías durante el desarrollo, debido a que el producto se adapta de manera constante; el cliente obtiene regularmente aumentos del producto funcional en vez de tener que esperar una única entrega demorada; los errores se detectan y corrigen tempranamente en ciclos breves; el cliente participa activamente, garantizando así que lo que se entrega al final cumpla con sus necesidades reales; la orientación hacia la mejora continua y las pruebas frecuentes (en particular en XP) incrementa la calidad del producto.

Innovación disruptiva

Bower y Christensen (1996) afirman que la innovación disruptiva, también conocida como tecnología perturbadora, causa una transformación radical en la estructura del mercado vigente y en las compañías líderes. Las tecnologías disruptivas, en un principio, operan en la periferia, pero con el tiempo reemplazan a las tecnologías tradicionales. La expresión innovación disruptiva fue creada en la revista Harvard Business Review por Clayton Christensen, un maestro de la Escuela de Negocios de Harvard. El autor describía esta noción como aquella tecnología que genera una transformación significativa y altera de manera abrupta el modo en que las industrias, las compañías y los clientes funcionan.

La innovación disruptiva es la que establece una nueva red y mercado de valor que, a través del tiempo, reemplaza a un producto, tecnología o mercado ya existentes. Este concepto fue popularizado por Clayton Christensen. Normalmente, empieza siendo más sencilla, más económica y orientada a un público menos exigente, pero se desarrolla rápidamente hasta superar lo que ofrece la competencia tradicional.

Características de la innovación disruptiva

La innovación disruptiva cuenta con una serie de peculiaridades, de acuerdo con Navarro, Fernández y Morales (2013):

- Disrupción como proceso. La evolución del producto o servicio se da a lo largo del tiempo, por lo que la innovación no deja de ser una forma de experimentar. Si la innovación supone un éxito, su llegada al mercado afectará a las empresas del sector.

- Mueve a la competencia. La aparición de un nuevo rival en el mercado da lugar a que la competencia se replantee cómo mejorar el producto o servicio.

- Modelo de negocio diferente. La creación de un nuevo producto puede derivar en un cambio del modelo de negocio, como por ejemplo supuso la posibilidad de navegar por internet desde los teléfonos móviles.

- Puede triunfar o no. Aunque los ejemplos que veremos a continuación son innovaciones disruptivas que se han consolidado, puede darse el caso de que esto no suceda. Múltiples factores como qué aportan al usuario el producto, la necesidad de dicho producto, el momento en el que se lanza u otros factores pueden decantar la balanza en un sentido u otro.

Gerencia educativa

Para Rivera y López (2025), la gerencia educativa, como técnica y metodología para administrar las instituciones educativas, ha progresado recientemente, volviéndose un cimiento esencial para alcanzar el avance y la transformación de las organizaciones de formación. El proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en todos los niveles educativos se ha visto impactado por factores internos y externos en años recientes, que tienen diversas magnitudes de influencia.

Según Chiavenato (2000), la gerencia educativa es una herramienta clave para el funcionamiento efectivo y los logros de la organización. Esta se define como el proceso de organizar y utilizar recursos con el propósito de alcanzar las metas previamente establecidas a través de una organización eficaz en la cual el gerente educativo tiene que guiar su equipo hacia los objetivos organizacionales mientras motiva constantemente, inspecciona, orienta y premia continuamente el trabajo realizado, además de implementar las acciones y funciones de gerenciar.

La gerencia educativa es el procedimiento por el cual se dirige y orienta la tarea administrativa y docente de una institución, con el fin de alcanzar las metas previamente definidas mediante los procesos de control, coordinación, dirección y planificación. En este contexto, uno de los cambios más significativos que ha experimentado la educación contemporánea es el reconocimiento de la gerencia educativa como un

elemento clave para el avance de las instituciones.

En esta investigación, el gerente educativo es visto como el líder que debe formular y aplicar estrategias para que la institución educativa esté siempre aprendiendo. Las organizaciones de hoy se transforman más rápidamente que otras, lo que se convierte en una ventaja competitiva sostenible. Por tanto, se propone desarrollar procesos gerenciales más democráticos y participativos, con poder compartido; directivos que promuevan el liderazgo, dando mayor importancia al aspecto humano y a la calidad educativa de los miembros de la institución.

Cabe destacar, de acuerdo a Rivera y López (2025), que hay un Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGEE) cuyo objetivo primordial es asegurar progresos continuos en la estructura de gestión para lograr resultados superiores en la dirección institucional. Por consiguiente, la gestión educativa en las instituciones es fundamental para alcanzar una constante mejora en los procesos de educación.

El éxito o el fracaso de la institución dependen de la gerencia educativa. Esta es la tarea esencial del gerente educativo: dirigir a un conjunto de personas para que, mediante los recursos humanos, tecnológicos, físicos y económicos, se logren los objetivos institucionales. La administración en educación surge como una necesidad estratégica para el adecuado funcionamiento de las instituciones. Esto conlleva la transformación de las organizaciones educativas en entornos donde cada uno de los miembros participe de manera constructiva en los distintos procesos directivos, administrativos, pedagógicos, de gestión, curriculares, comunitarios y legales. Por lo tanto, se necesita replantear el concepto con el fin de resaltar el aprendizaje como un componente integrador y consistente entre la teoría y la práctica.

Por lo tanto, es crucial conectar la gerencia ágil con la innovación disruptiva en los procedimientos de gestión para extraer estrategias que fortalezcan los procesos de gestión educativa. Esto se logra desde una perspectiva de sinergia sistémica, un modo de pensar que ayuda a entender cómo las partes de un sistema interactúan entre sí para crear un todo. Es una herramienta para tomar decisiones más eficaces y solucionar problemas complejos.

La noción de que los sistemas son complejos y dinámicos se distingue del pensamiento analítico, que descompone los sistemas en componentes para estudiar su funcionamiento. Se centra en las interacciones entre los componentes del sistema en vez de observarlas por separado, para detectar y solucionar problemas de manera más eficaz,

entender el contexto en el que un servicio o producto opera, lo que ayuda a identificar oportunidades para innovar; esto reduce el riesgo de sesgos o conjeturas y permite comprender que todos estamos interconectados.

Conclusiones

La gerencia ágil, se aplica en áreas como marketing, recursos humanos, gestión de proyectos, y en la gestión de cualquier organización en general, ayudándolas a adaptarse rápidamente a un entorno cambiante y a satisfacer mejor las necesidades de sus clientes. La innovación disruptiva, nace con la aparición de un nuevo rival en el mercado, dando lugar a que la competencia se replantee, en cómo mejorar el producto o servicio.

De igual forma, el director docente, convertirlo en líder transformador de la comunidad educativa en los territorios, con capacidad de distribuir liderazgos entre los docentes, estudiantes y padres de familia, como en una tribu globalizada.

Utilizar la metodología Kanban, en los procesos de gestión, cumplimiento de misión, visión, objetivos y tiempo de ejecución de tareas en las entidades públicas educativas, para facilitar los procesos a gerencias posteriores. La gerencia ágil, se aplica en áreas como marketing, recursos humanos, gestión de proyectos, y en la gestión de cualquier organización en general, ayudándolas a adaptarse rápidamente a un entorno cambiante y a satisfacer mejor las necesidades de sus clientes. La metodología ágil, permite ajustarse de forma más eficiente, lo cual ayudará a reforzar la confianza en el proceso educativo.

La innovación disruptiva y la gerencia ágil son complementarias, ya que la primera brinda el marco cultural y operativo requerido para que la segunda pueda emerger y llevarse a cabo exitosamente en contextos de gran incertidumbre y cambio. La gerencia ágil no es la disrupción misma, sino el motor y el facilitador que posibilita que una entidad sea lo suficientemente rápida y flexible para gestionarla.

En este sentido, la gerencia ágil sirve como el sistema operativo de una organización con aspiraciones disruptivas. La innovación disruptiva representa la visión y lo que se desea conseguir; por su parte, la gerencia ágil es el método y cómo se lleva a cabo, asegurando que el proceso de realización de esa visión permanezca enfocado en el cliente, sea adaptable, veloz y resistente ante el cambio ineludible. Una innovación disruptiva no podría sobrevivir a la validación temprana en un mercado volátil y quedaría atrapada en la rigidez de la burocracia tradicional sin la rapidez y la adaptabilidad del Agile Management.

Referencias

Anahidzib. (s. f.). consultora Mckinsey. Scribd. https://es.scribd.com/document/690073356/consultora-Mckinsey

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Barrera, A. V., Delgado, D. C. & Garzón, D. C. (2015). Diseño de una guía metodológica para la gerencia ágil de proyectos de educación continua “a la medida”, ofrecidos por instituciones de educación superior. Revista de la Escuela Colombiana de Ingeniería

Bower, J.L. and Christensen, C.M. (1996) Disruptive Technologies: Catching the Wave. The Journal of Product Innovation Management, 1, 75-76.

Centeno y Marcos (2023). ¿Qué es la metodología ágil? https://www.atlassian.com/es/agile

Chiavenato, I. (2020). Administración de r humanos. Quinta edición. Editorial Mc Graw Hill.

Koscianski, A. y Soares, M. (2007). Qualidade de Software. 2ªed. São Paulo: Navatec,. Introdução ao RUP Rational Unified Process. 1ªed. Rio de Janeiro

Madeiro (2023) Metodologías ágiles y como han revolucionado los proyectos. https://asana.com/es/resources/agile-methodology09834/

Navarro, A., Fernández, JD, y Morales, J. (2013). Revisión de metodologías ágiles para el desarrollo de software. Prospectiva , 11 (2), 30-39.

Pérez y Castillo (2019). Aplicabilidad de metodologías ágiles con procesos organizacionales de innovación disruptiva. https://www.aden.org/business1980-magazine/como-implementar-proyectos-de-innovacion-agil-ejemplos-en-empresas/

Rivera, A. y López, M. (2025). El liderazgo transformacional en la gerencia escolar: reflexiones hacia la

calidad educativa. Dialéctica, revista de investigación educativa. Upel. Venezuela

Tapia, Z. y Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. 9(9), p 119- 134. DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443

Torres, R. (2019). Factores determinantes del trabajo en equipo en el liderazgo del director. Trabajo de Grado No Publicado.

Zendesk (2023).¿Qué es la metodología ágil? ¿Para qué sirve? (2023, 14 febrero). Zendesk. https://www.zendesk.com.mx/blog/metodologia-agil-que-es/