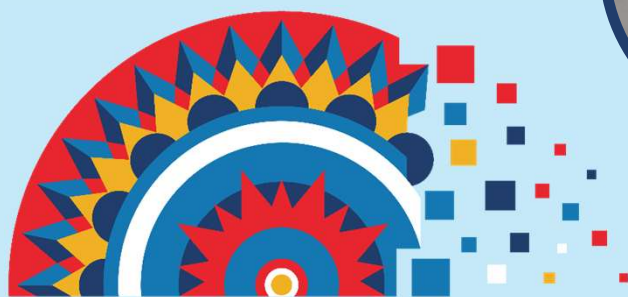


MODELOS PARA UN LIDERAZGO DIGITAL

Javier Loria Beeche



SJO DIGITAL 2025



AGRADECIMIENTO ESPECIAL A NUESTROS PATROCINADORES



Primus Data



BRUNA
GROUP

NESCAFÉ

TEC | Tecnológico
de Costa Rica



THE HONG KONG
UNIVERSITY OF SCIENCE
AND TECHNOLOGY

advancelearning



TEC | Tecnológico
de Costa Rica



SJO DIGITAL 2025



Insight Report Finds 52% of Companies in the Fortune 500 List Have Disappeared Over the Last 20 Years

WATCHMYCOMPETITOR.COM LTD
November 15, 2023 • 2 min read



LONDON, UK / ACCESSWIRE / November 16, 2023 / Research by [WatchMyCompetitor \(WMC\)](#) - the AI-powered competitive intelligence platform - has identified that more than half (52%) of the companies in the Fortune 500 list in 2003 no longer exist today.

The business world has changed dramatically over the last 20 years, with advancements in digital technology - and now AI - disrupting practically all sectors, including travel, finance, pharmaceutical, retail and technology itself. Some of the former Fortune 500 businesses that have ceased trading include PanAM, WorldCom and TWA, with many of them declaring bankruptcy before their eventual demise. In their place are giants such as Apple, Amazon and Microsoft, while General Motors, Exxon Mobil and Walmart have retained their place.

URGENCIA DE LA TRASFORMACIÓN



COMPLEJIDAD DEL ENTORNO

U.S. Army War
College: VUCA



Volatilidad



Incertidumbre



Complejidad



Ambigüedad



PRAGMATISMO

Modelos son
herramientas
operativas.



AGENDA

Introducción

Modelos Entorno/Tecnología

Dimensiones

Manejo del Cambio

Cierre



CYNEFIN

Primero entender en
qué tipo de terreno
estamos pisando.”



Desorden

Obvio

Causa-Efecto es obvia.

Sentir-categorizar-responder



Mejores prácticas

Complejo

Causa-Efecto requiere análisis.

Sentir-analizar-responder



Buenas prácticas

Desorden

Obvio

Causa-Efecto es obvia.

Sentir-categorizar-responder



Mejores prácticas

Complicado

Relación causa-efecto es solo percibida en retrospectiva.

sondear-sentir-responder



Prácticas emergentes

Complejo

Causa-Efecto requiere análisis.

Sentir-analizar-responder



Buenas prácticas

Desorden

Obvio

Causa-Efecto es obvia.

Sentir-categorizar-responder



Mejores prácticas

Complicado

Relación causa-efecto es solo percibida en retrospectiva.

sondear-sentir-responder



Prácticas emergentes

Complejo

Causa-Efecto requiere análisis.

Sentir-analizar-responder



Buenas prácticas

Desorden

Caótico

No hay una relación causa-efecto.

actuar-sentir-responder



Prácticas novedosas

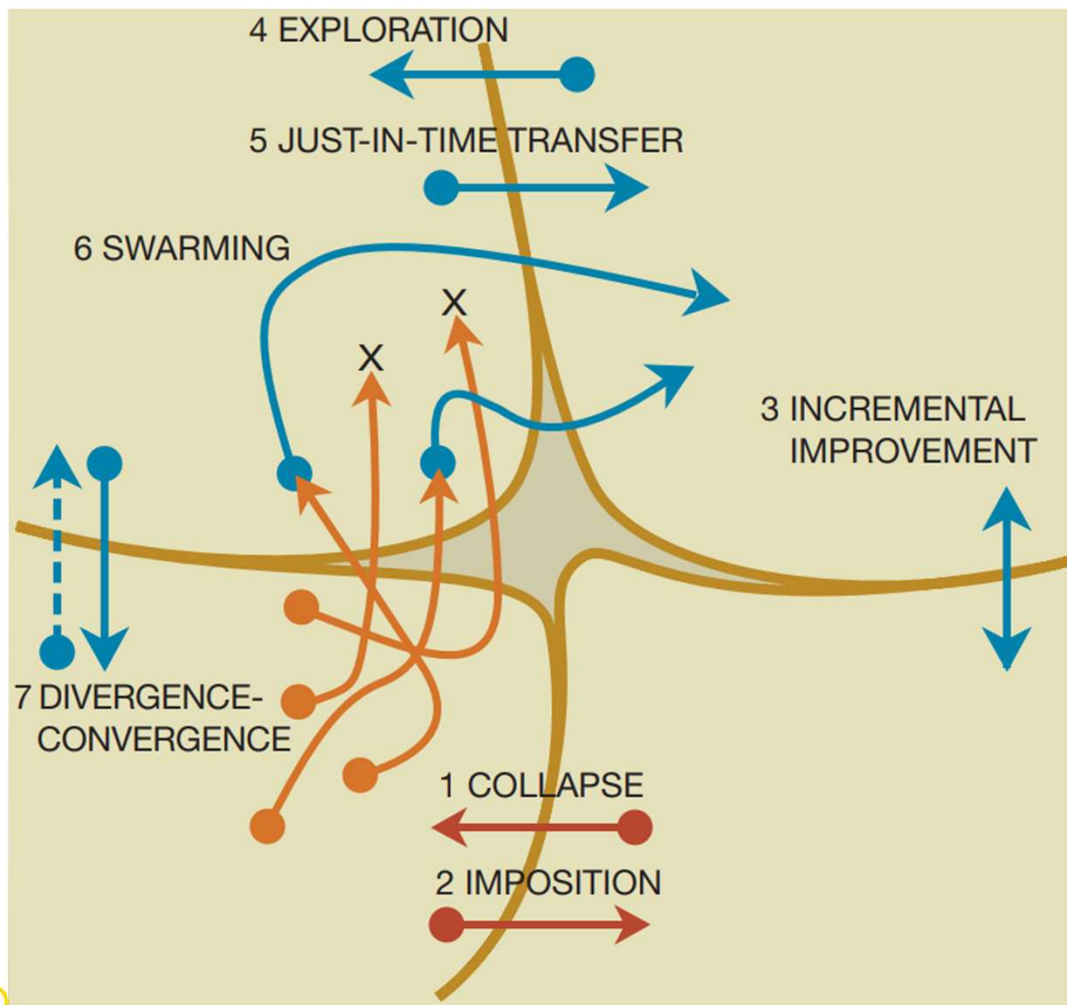
Obvio

Causa-Efecto es obvia.

Sentir-categorizar-responder



Mejores prácticas



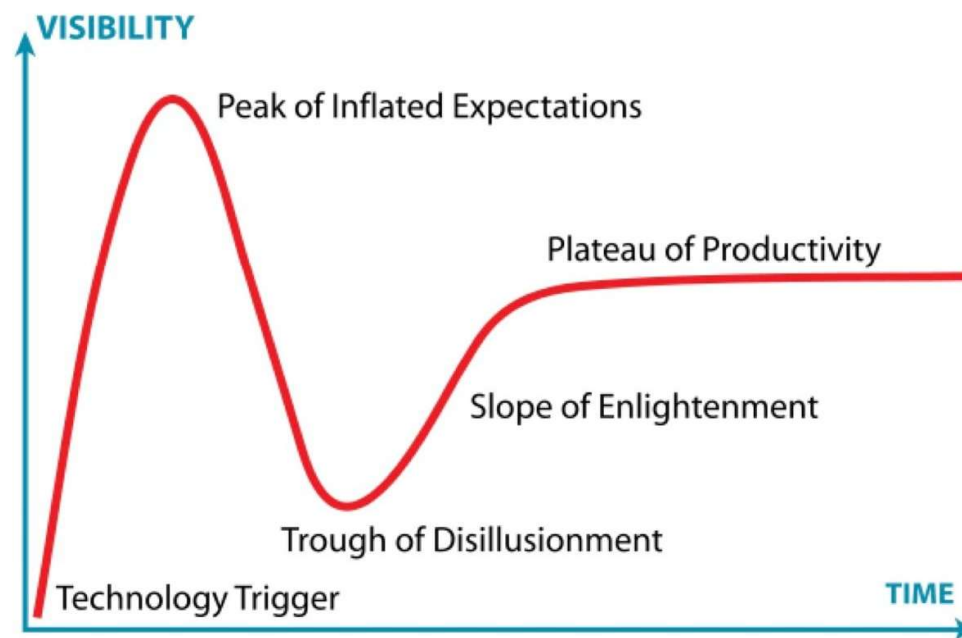
DINÁMICAS EN CYNEFIN

Un movimiento a través de fronteras requiere un cambio hacia un modelo diferente de comprensión e interpretación, así como un **estilo de liderazgo diferente.**

HYPE CYCLE

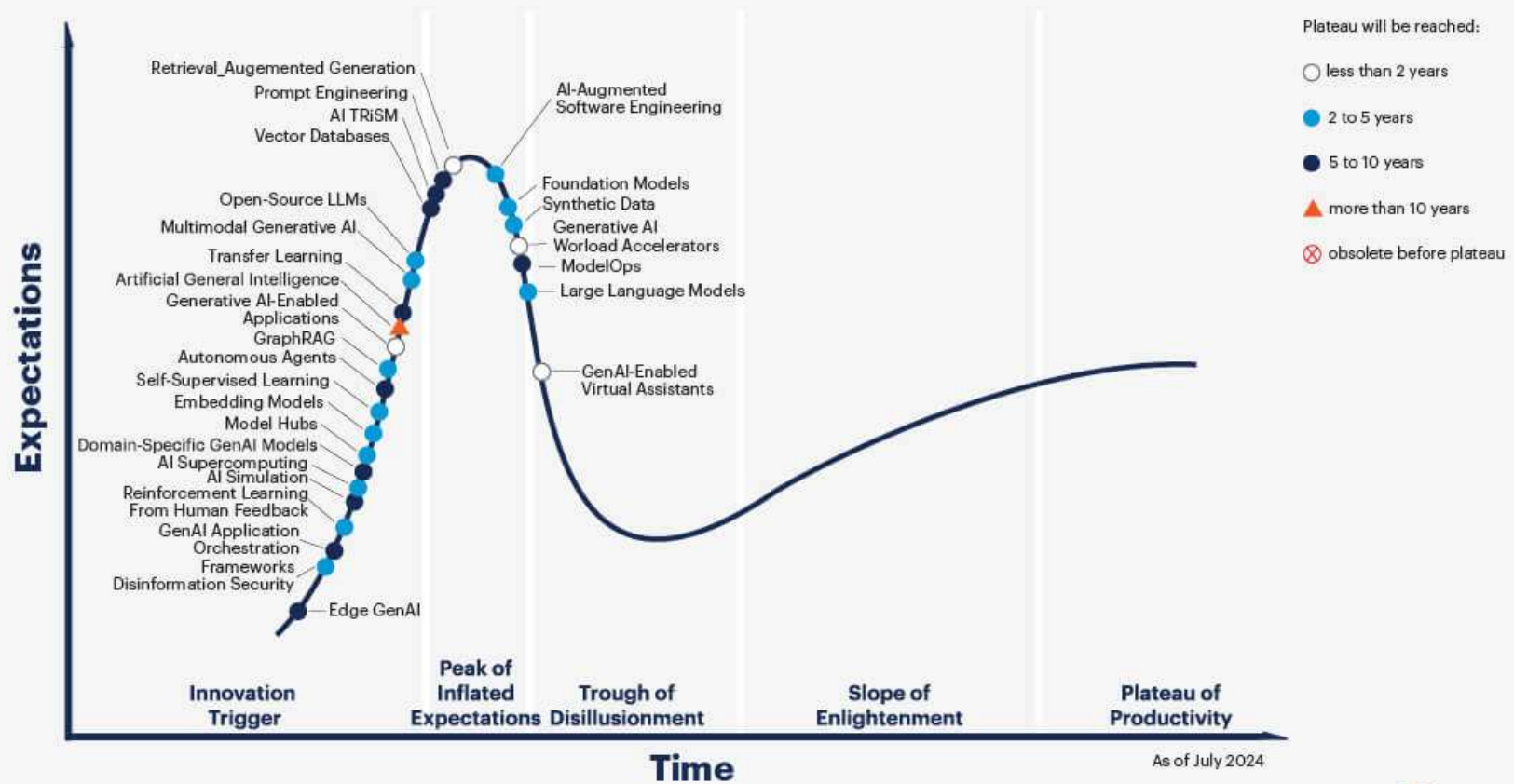
NO es una bola de cristal, es una brújula para invertir con inteligencia

Gartner Hype Cycle



El reto no es identificar qué tecnología es disruptiva, sino **saber cuándo tiene sentido invertir o escalar su uso**

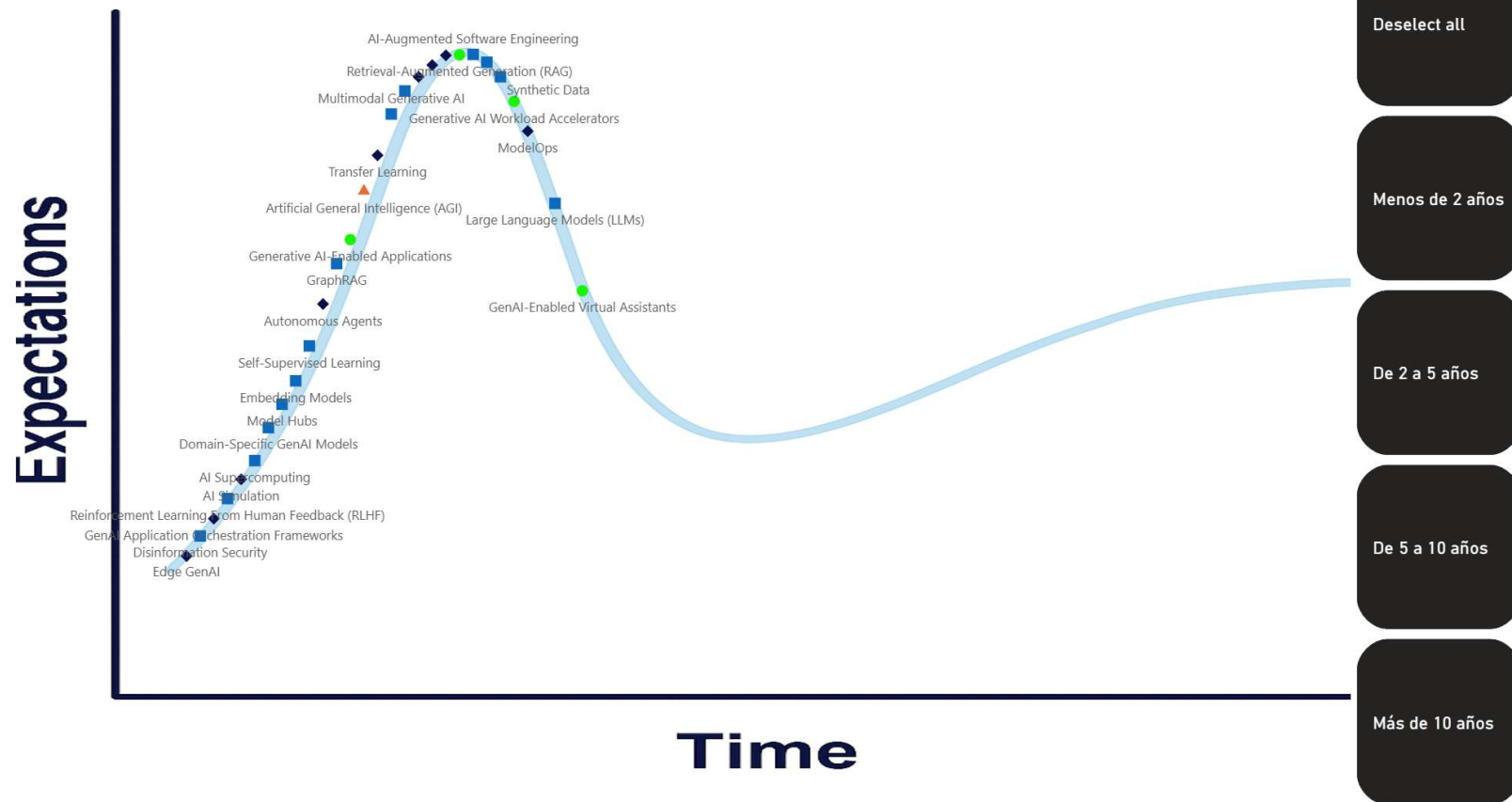
Hype Cycle for Generative AI, 2024



Source: Gartner
Commercial reuse requires approval from Gartner and must comply with the Gartner Content Compliance Policy on [gartner.com](https://www.gartner.com/content-compliance-policy).
© 2024 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. GTS_3291353

Gartner

Tiempo Estimado Plateau ● Menos de 2 años ■ De 2 a 5 años ◆ De 5 a 10 años ▲ Más de 10 años

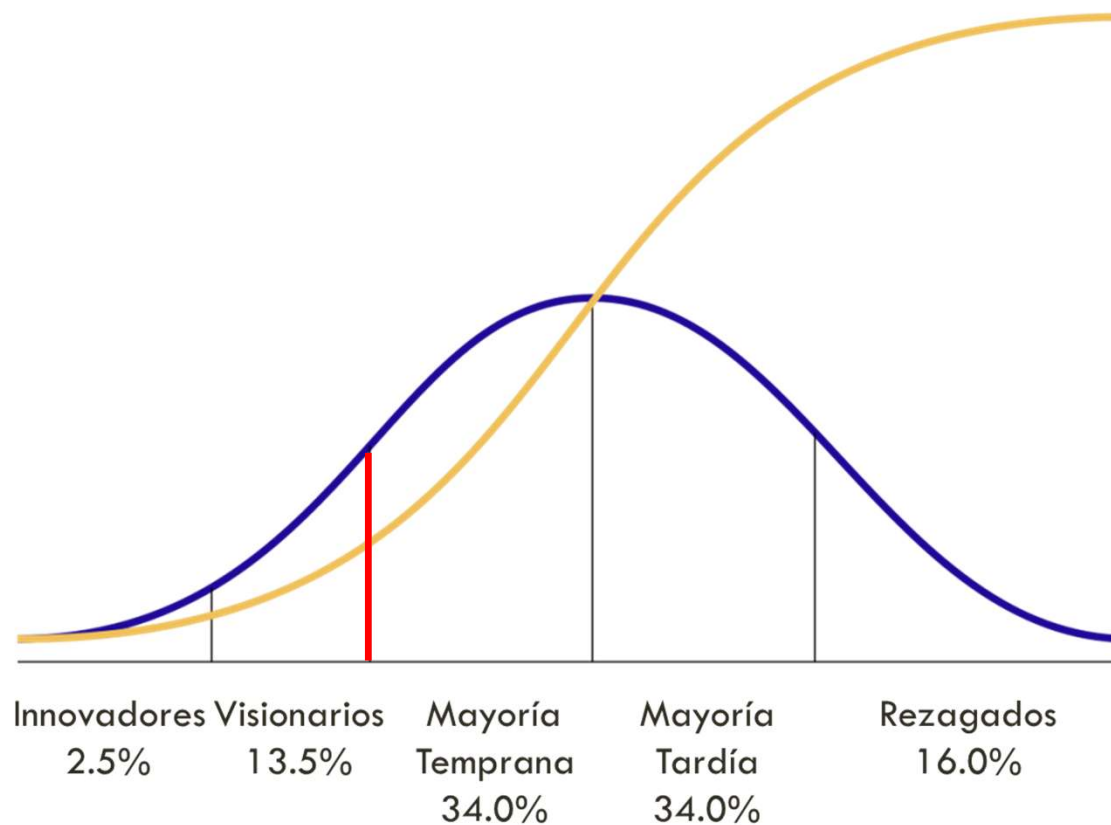


HyperCycle, Hype Cycle Generative AI
Live data Data updated on 5/13/25, 11:08 AM



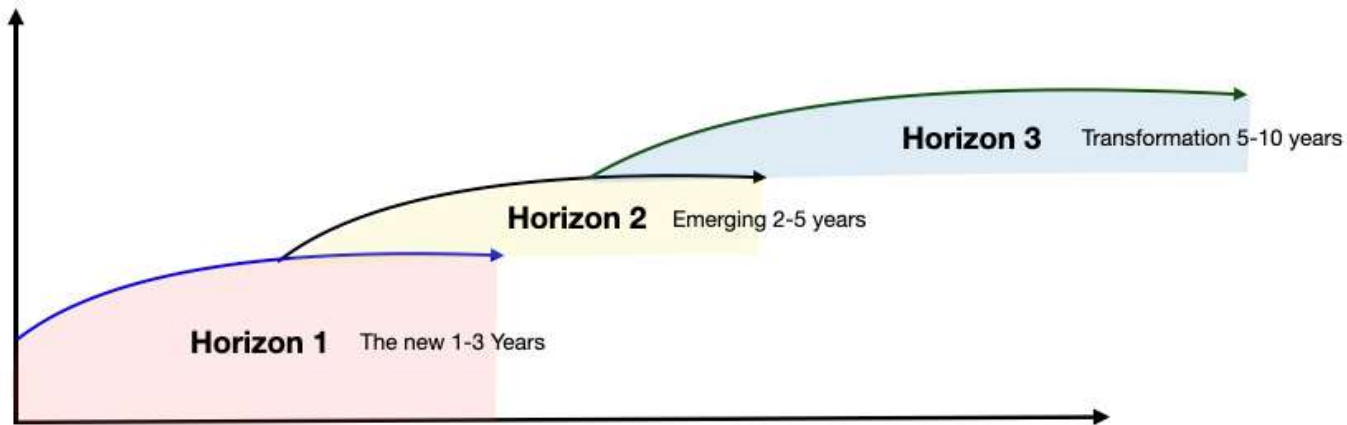
CURVA S ADOPCIÓN TECNOLOGICA

De Innovadores a
Mayorías: Cómo las
Tecnologías se
Adoptan y Escalan



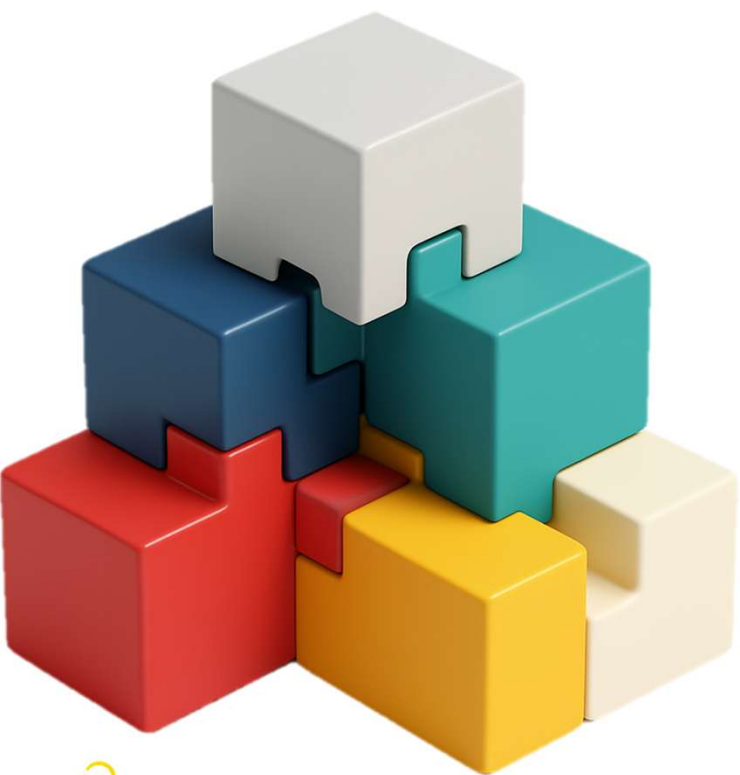
MODELO DE LOS 3 HORIZONTES DE MCKINSEY

GESTIONANDO EL PRESENTE, CRECIENDO EL FUTURO, EXPLORANDO DISRUPCIONES



Horizonte	H1: Core Business	H2: Growth Opportunities	H3: Disruptive Innovations
Enfoque	Optimización del negocio actual	Nuevos productos, mercados y modelos	Innovaciones radicales
Tiempo	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo
Características	Eficiencia, mejora continua, mantener competitividad.	Escalar innovaciones, explorar nuevos ingresos.	Tecnologías emergentes, modelos disruptivos, apuesta estratégica.

5 BLOQUES DE LAS TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Estrategia Digital

Modelo Operativo

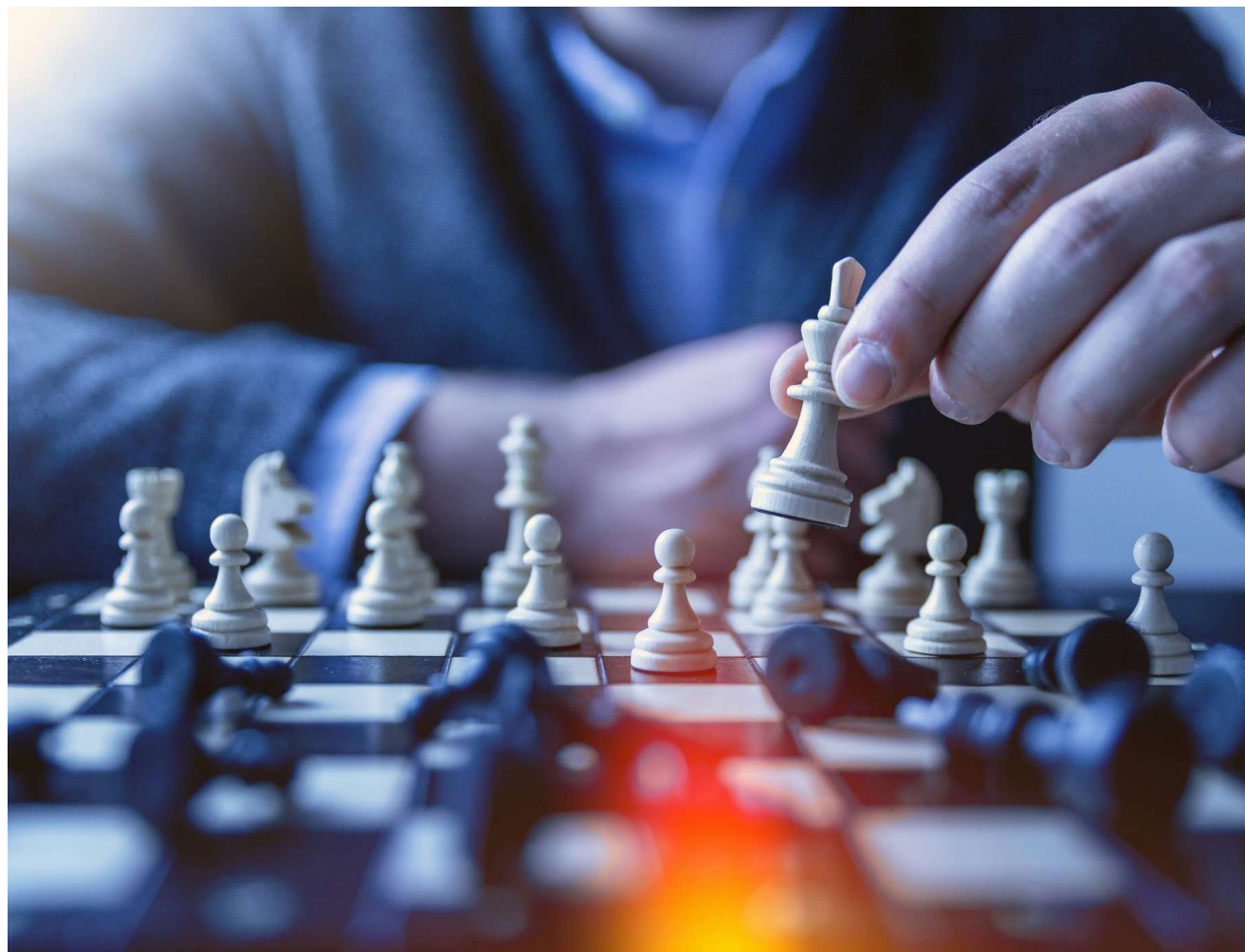
Tecnología & Datos

Personas & Cultura

Gobernanza & Métricas

ESTRATEGIA DIGITAL

Visión de cómo la organización utilizará las tecnologías digitales para crear valor y lograr sus objetivos estratégicos.





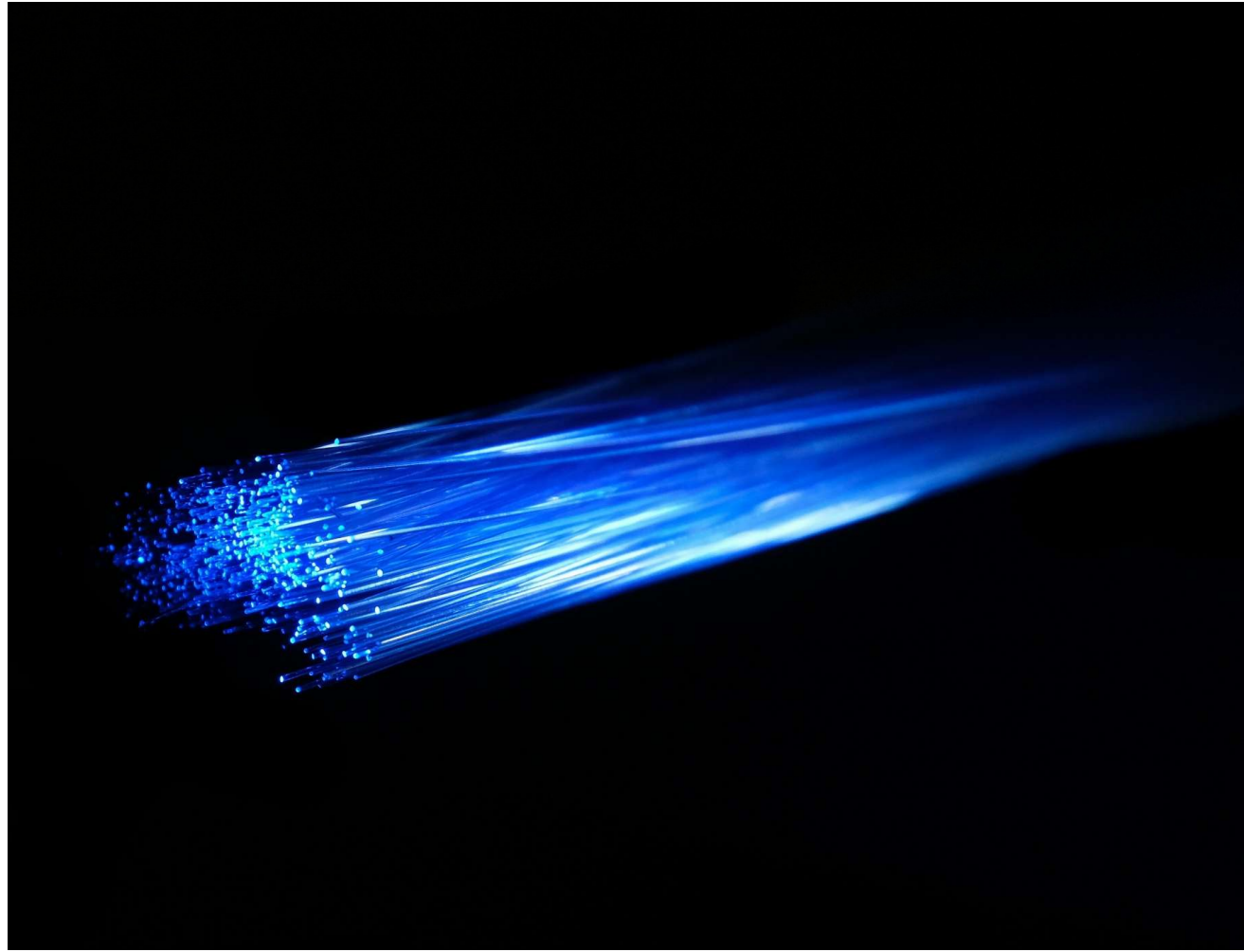
MODELO OPERATIVO

Rediseñar procesos,
estructuras y formas de
trabajo para maximizar
la eficiencia, agilidad e
innovación.



TECNOLOGÍA & DATOS

Construir una arquitectura tecnológica robusta, flexible y basada en datos que permita escalar las capacidades digitales.





PERSONAS & CULTURA

Desarrollar el talento digital, gestionar el cambio cultural y fomentar una mentalidad de aprendizaje continuo.



GOBERNANZA & MÉTRICAS

Establecer mecanismos de gobernanza, seguimiento y responsabilidad para garantizar la ejecución y el impacto de la transformación digital.



Kotter's 8-Step Change Mode



CREAR SENTIDO DE URGENCIA

Mostrar por qué el cambio digital es urgente: competencia, disrupción, expectativas de clientes.



CONSTRUIR UNA COALICIÓN LÍDER

Formar un equipo con líderes formales e informales que impulsen la transformación digital.



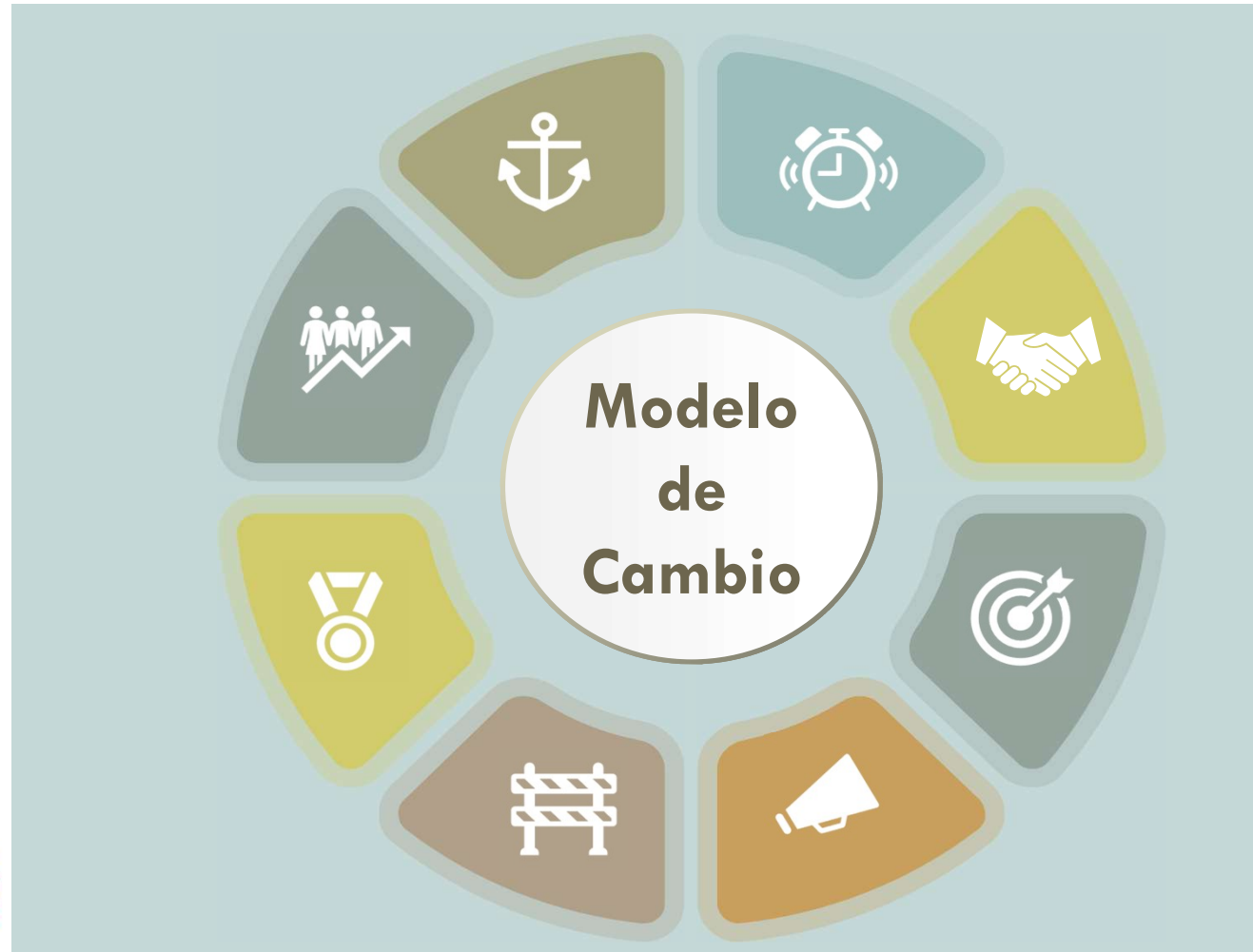
DEFINIR UNA VISIÓN Y ESTRATEGIA

Clarificar hacia dónde
va la organización con
la digitalización y
cómo se logrará.



COMUNICAR LA VISIÓN

Alinear a toda la
organización mediante
comunicación clara,
constante y multicanal



ELIMINAR OBSTÁCULOS

Identificar barreras culturales, tecnológicas y organizativas que bloquean la transformación.



ASEGURAR VICTORIAS A CORTO PLAZO

Lograr victorias
rápidas que
demuestren el valor de
la transformación y
motiven a continuar..



ANCLAR EL CAMBIO EN LA CULTURA

Integrar prácticas
digitales en la cultura
organizacional,
incentivos, liderazgo y
toma de decisiones.



CONSOLIDAR Y ESCALAR EL CAMBIO

Usar las victorias para
escalar la
transformación digital
a otras áreas y
procesos





CONCLUSIONES

Introducción

Modelos Entorno/Tecnología

Dimensiones

Manejo del Cambio

Cierre





CONCLUSIONES

La transformación digital es estratégica, no solo tecnológica.

Requiere visión, gestión del cambio y disciplina operativa.

No hay soluciones mágicas, pero sí marcos que nos guían con pragmatismo

Las personas son el centro del cambio.

Liderar digital es liderar evolución, no solo proyectos



JAVIER LORIA



Mentor de Primus Data

Un mentor es alguien que ve más talento y habilidad dentro de ti, que lo que ves en ti mismo, y te ayuda a sacarlo de ti. **Bob Proctor**

Arquitecto y Diseñador de Software

Hay tres respuestas a un diseño: sí, no y ¡WOW!. Wow es a lo que apunto. **Milton Glaser**

Conferencista, Autor y blogger

Nunca había visto a nadie divirtiéndose tanto "en el trabajo" y cobrando por ello. **Un cliente**

/JavierSQL

@JavierSQL

/in/JavierSQL



TEC | Tecnológico
de Costa Rica



CON EL APOYO DE

