

PANEL 3

De la digitalización a la transformación ¿estamos midiendo progreso o sólo comprando tecnología?

**De la estrategia a la acción:  
cómo hacer efectiva y medible la  
transformación digital en la agroindustria**

**Puentes entre problemas y soluciones:  
el rol del facilitador**

**La mentalidad digital  
como motor de la innovación**

## De la digitalización operativa a la transformación estratégica

Digitalización = eficiencia → mejora de procesos, control, automatización.

Transformación = ventaja → rediseñar cómo competimos, decidimos y creamos valor.

Digitalizar es incorporar tecnología. Transformarse es repensar la estrategia con mentalidad digital

El verdadero salto no es digitalizar procesos, sino **transformar el modelo competitivo**:  
pasar de usar tecnología para **hacer lo mismo más rápido**, a usarla para **hacer cosas distintas y mejores**

## Integrar la inversión digital a la estrategia de negocio

La brecha está en que lo digital y lo estratégico se gestionan en compartimentos separados

Se decide la incorporación de **tecnología sin analizar y entender su impacto en competitividad, margen o sostenibilidad**

Falta un **mapa financiero del valor digital**, que conecte inversión con resultados de negocio

Con un mapa financiero del valor digital se pasa de la pregunta “¿Cuánto cuesta digitalizar?” a la pregunta “¿Cuánto valor genera esta digitalización para el negocio y su competitividad?”, integrando la tecnología, la estrategia y la rentabilidad.

## **Liderazgo y pensamiento sistémico**

La transformación requiere un liderazgo digital con visión sistémica

**La cultura digital conecta datos, decisiones y personas.**

A veces (¡no tantas!) los datos sobran; lo que falta es una conversación inteligente sobre qué hacer con ellos.

La ventaja competitiva ya no está en la tierra ni en la máquina, sino en la inteligencia colectiva que los conecta

## Medir progreso, no gasto

La dimensión tecnológica debe incluirse en los tableros de gestión estratégica y deben reflejar progreso competitivo, no solo desempeño técnico.

Deben incluirse indicadores de:

- Eficiencia (rendimiento, costo, tiempos).
- Valor (margen, satisfacción, fidelidad).
- Sostenibilidad (huella, reputación, trazabilidad).

El tablero se convierte en una herramienta estratégica, no contable.

**Un buen tablero digital mide creación de valor, no consumo de tecnología**

## **Del dato al valor competitivo**

**1** Inversión Digital → **2** Palanca de Valor → **3** Indicador Financiero → **4** Resultado Estratégico

Ejemplo:

A) Sensorización y mantenimiento predictivo → Eficiencia operativa → Costo por tonelada procesada ↓ 8% → Aumento del margen operativo y reducción de desperdicio

B) Plataforma de trazabilidad digital → Acceso a mercados → Prima de precio exportación +3% → Mejora del posicionamiento internacional

C) Tablero digital de gestión → Agilidad y decisiones basadas en datos → Margen operativo +1,5% → Alineación tecnología-estrategia

**El valor digital no se mide por la cantidad de datos que tenemos,  
sino por las decisiones que logramos mejorar con ellos**



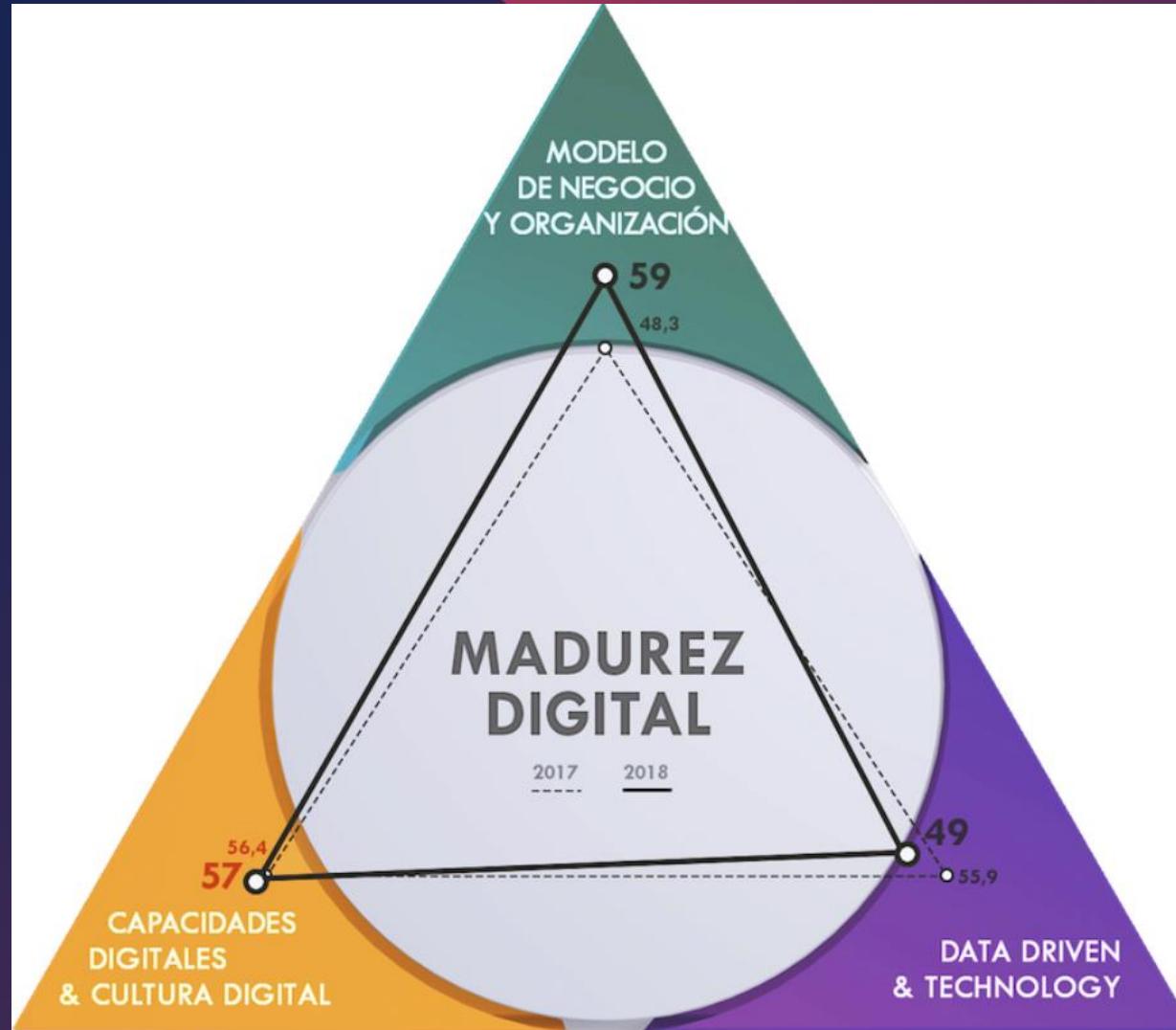
**“No se transforma lo que no se comprende”**



**Mapa de madurez digital (de adopción a transformación)**



**Sin mentalidad-mindset digital,  
la tecnología es solo gasto disfrazado de progreso”.**



**“No hay transformación  
sin talento digital”**

**“No hay transformación sin talento digital”**

**“Hoy no nos falta tecnología;  
nos falta dirección, mentalidad y medición inteligente  
del valor que genera.”**



El agro invierte en maquinaria inteligente, sensores, IA, blockchain...



**Pero la adopción real se frena por una brecha humana:  
*no hay suficientes perfiles con mentalidad digital.***



**El cuello de botella no está en la tecnología, sino en las personas.**

## Desafío: desarrollar talento digital

“La escasez crítica  
de pensamiento computacional y adaptativo”

- 🧠 Falta de **pensamiento analítico y computacional** en perfiles técnicos y de gestión.
- ✖️ Las empresas aún **subestiman la alfabetización digital avanzada**.
- 🕸️ El futuro exige **ecosistemas de aprendizaje continuo** entre universidad y empresa.
- ⌚ La resistencia al cambio es cultural, no tecnológica.

**Futuro: talento + tecnología = transformación real**

“De la digitalización a la dirección inteligente”

*Tecnología (IA, automatización, datos)*

 *Personas (talento, liderazgo, cultura)*

 *Transformación sostenible*

*“No se trata sólo de invertir en tecnología, sino de transformar el modo en que pensamos y gestionamos con líderes digitales.”*

**TecnoManí**





**NO IMPORTA CUÁNTOS  
RECURSOS TENGAS...**

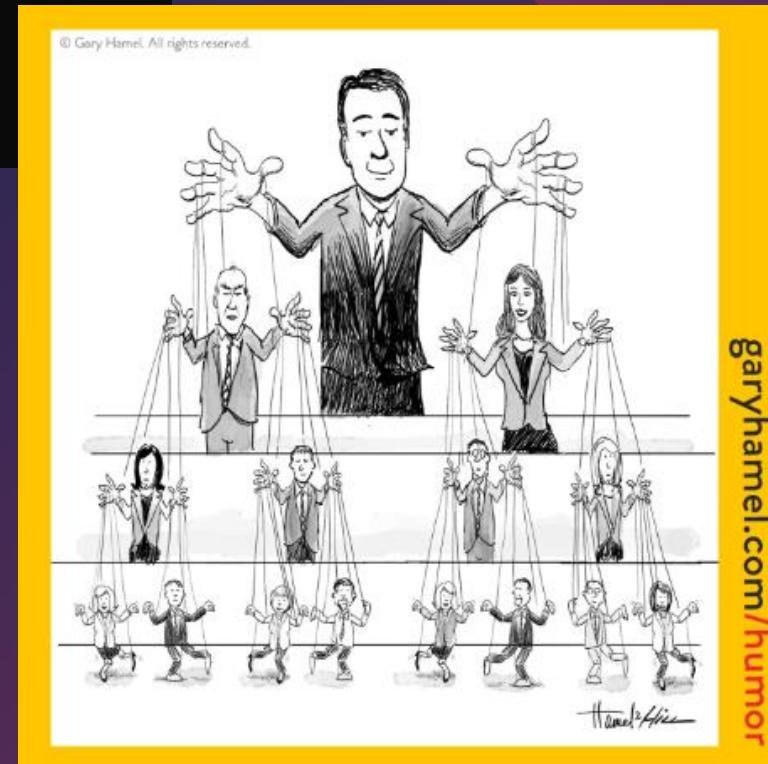


**SI NO SABES USARLOS,  
NUNCA SERÁN  
SUFICIENTES.**

## US employment growth by job category



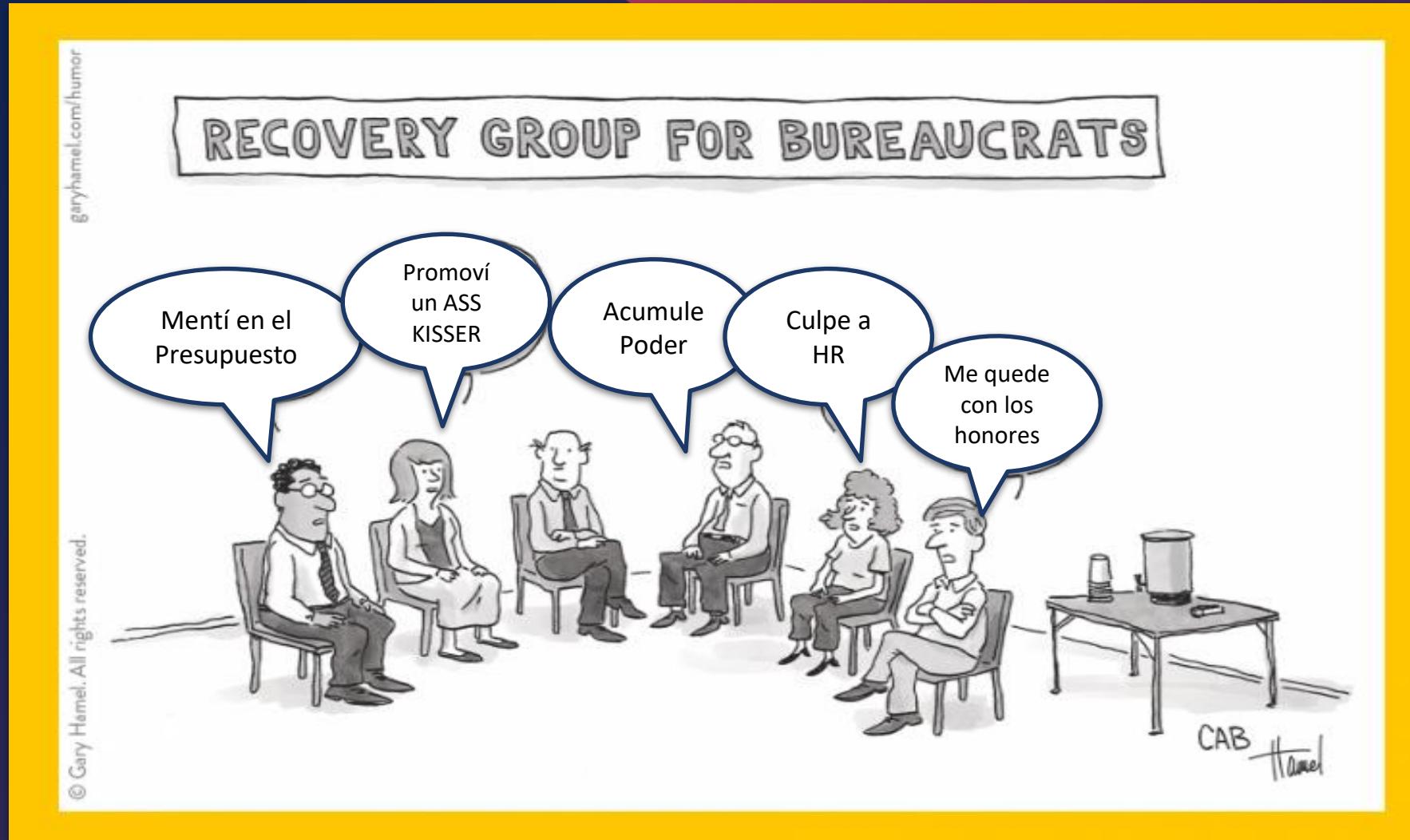
¿Por qué tantos managers  
sin mejorar la productividad?



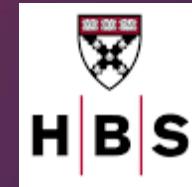
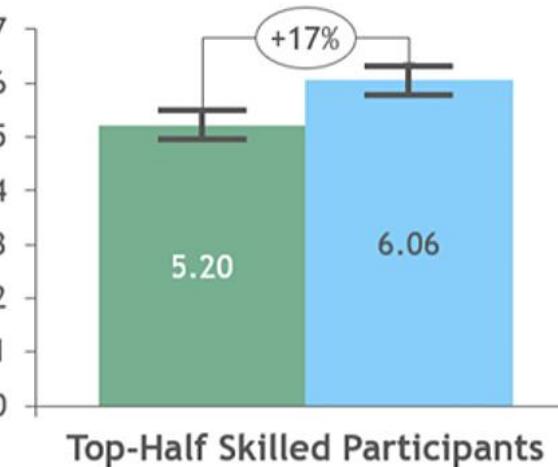
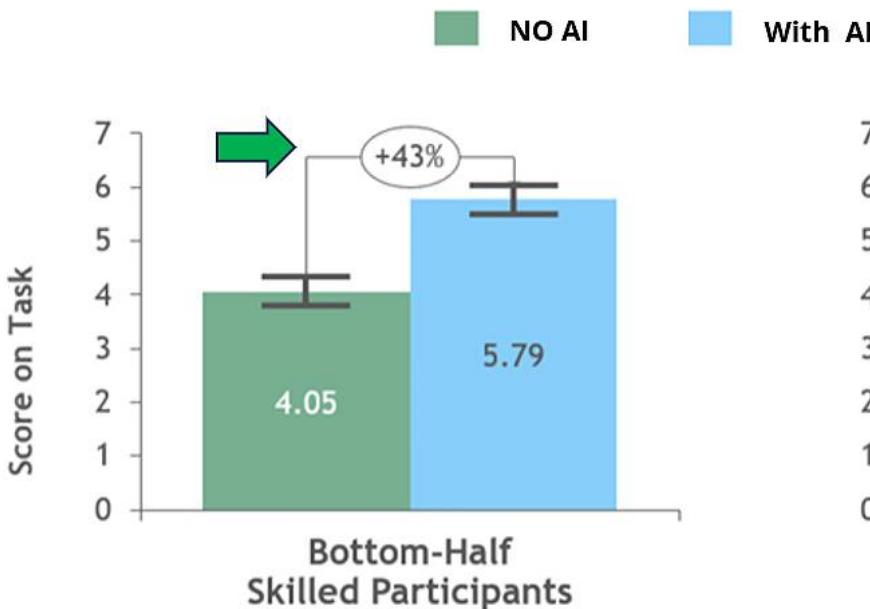
Pregunta Burócrata: **¿Cómo podemos lograr que los seres humanos sirvan mejor a la organización?**

Pregunta del Desorganizador o Humanocrata: **¿Qué tipo de Organización genera lo mejor que los seres humanos pueden dar?**

**Cultura de INNOVACION:** ¿Qué es mas probable que le permita crecer en su trabajo, la OBEDIENCIA o la **ORIGINALIDAD**?



## Hacemos la Prueba con gente Entrenada...

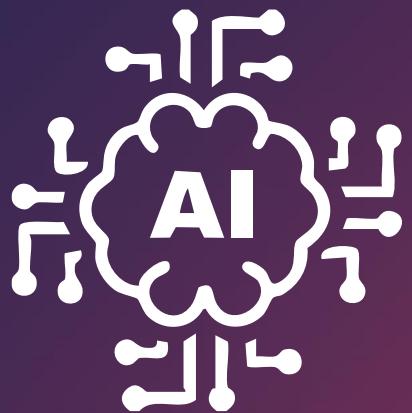
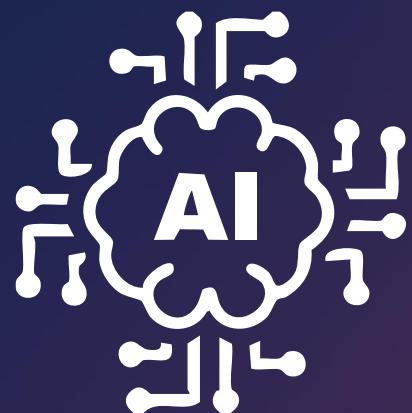


758 Consultores BCG

Trabajamos en Creatividad con AI:

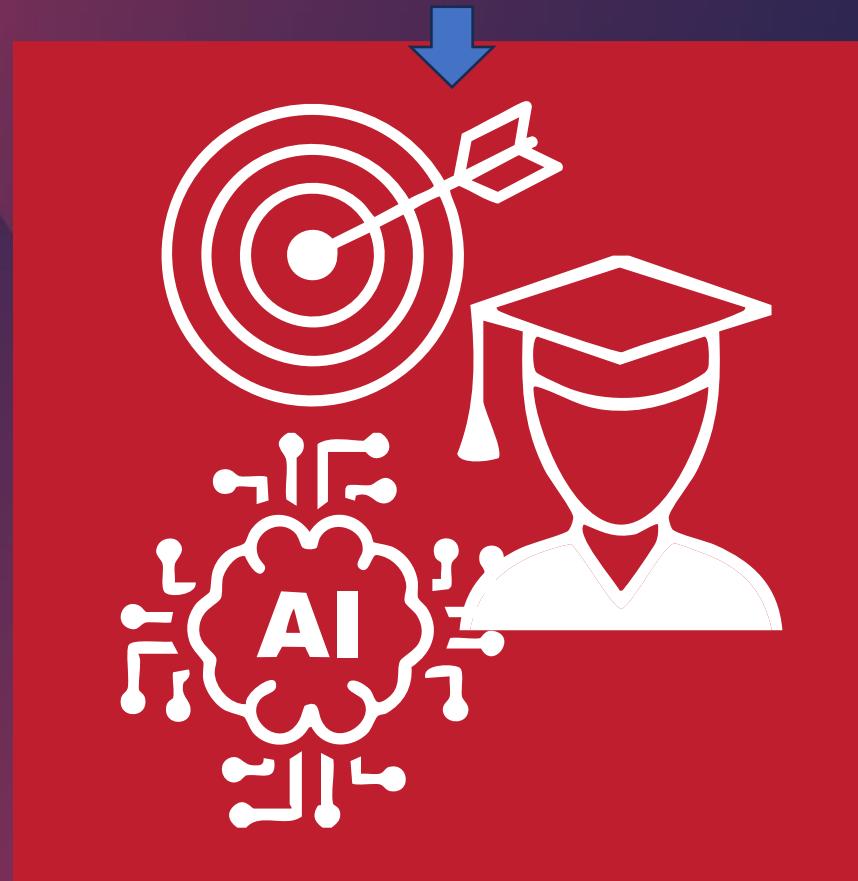
A los más rezagados les va mejor con AI

Cómo mejoramos aún más los resultados...



Fuente HBS Profesor Bryan Cassady

**Los mejores resultados:  
PERSONAL ENTRENADO  
CON AI ENTRENADA**





# TecnoManí

SOLUCIONES PARA EVOLUCIONAR

Muchas Gracias