

Diplomado Internacional en Dirección Estrategia e Innovación Organizacional

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESPECIALIZACION DE FINANZAS

**RELATORIA CIENTIFICA
OPCION DE GRADO**

**Natalia Robayo D'achiardi
Leidy Johana Zarate Camacho**

leidy.camachozar@usantotomas.edu.co

nataliarobayo@usantotomas.edu.co

15 de junio de 2026

Contenido

1. Introducción	3
2. Desarrollo.....	4
2.1. Conferencia Cross Cultural Coaching	4
2.2. Retos y Desafíos de la industria 5.0/ Inteligencia artificial	5
2.3. Transformación Digital/ Caso Nvidia, Inc. in 2024 and the Future of AI.....	6
2.4. Visita empresarial Grupo Bimbo.....	7
3. Ananilisis y reflexión.....	10

1. Introducción

La participación en el Diplomado Internacional en Dirección, Estrategia e Innovación Organizacional, el cual fue llevado a cabo en Puebla, México, representó una valiosa experiencia académica orientada al fortalecimiento de competencias estratégicas, gerenciales y de innovación en un entorno corporativo el cual en la actualidad exige más dinamismo y competitividad.

A través de conferencias magistrales impartidas por expertos de gran trayectoria, se abordaron temáticas de alta importancia como el liderazgo, la transformación digital y la adaptabilidad empresarial. Estos espacios invitan a replantear el rol de cada profesional como un generador de valor. Desde la perspectiva financiera, el diplomado se puede identificar que el dominio de nuevas capacidades estratégicas es necesario para garantizar unas decisiones acertadas con un crecimiento sostenible.

De igual manera, las visitas empresariales permitieron conocer experiencias exitosas de organizaciones que han logrado consolidarse mediante la innovación, la excelencia operativa y una visión clara de crecimiento. Estas experiencias evidencian la importancia de la planificación estratégica, el liderazgo y la capacidad de adaptación como factores fundamentales para la competitividad empresarial.

La estancia en México, Enriqueció muchos aspectos gracias al intercambio cultural que se tuvo teniendo la oportunidad de conocer mas sobre su patrimonio histórico, sus tradiciones y su desarrollo tanto social como cultural, cada charla y cada visita brindo nuevos conocimientos

La presente relatoría recoge los principales aprendizajes, reflexiones y aportes obtenidos durante el diplomado, articulando la dirección organizacional con la gestión financiera y el lo indispensable que es el factor humano en el proceso.

2. Desarrollo

2.1. Conferencia Cross Cultural Coaching

La conferencia impartida por la Dra. Judith Cavazos generó una profunda reflexión sobre la manera en que se interpretan y valoran las diferencias culturales, con frecuencia se incurre en la tendencia de asumir que nuestras creencias y practicas propias son la verdad absoluta, considerando como “diferente” todo aquello que este alejado de ello. Sin embargo, uno de los mayores aprendizajes fue llegar a la reflexión de que la diversidad es una condición inherente a la sociedad y que ninguna perspectiva puede ser considerada universal. Reconocer esta realidad es base fundamental para la construcción de una verdadera inteligencia intercultural y formar relaciones efectivas.

La conferencia destaca la importancia de observar, comprender y respetar antes de emitir juicios o intentar imponer modelos de comportamiento. Convivir y colaborar con personas de diferentes contextos genera exige empatía y una gran capacidad de adaptación, de esta manera es posible adquirir conocimiento de cada nuevo entorno, desarrollando habilidades para el desarrollo a nivel personal y profesional, todo esto sin perder la identidad, pero fomentando siempre espacios inclusivos y colaborativos.

En el ámbito organizacional, estas competencias son estratégicas para líderes, empresarios y profesionales que interactúan o esperan hacerlo en mercados globalizados. La expansión hacia nuevos territorios requiere comprender las dinámicas culturales de cada sociedad, evitando enfoques rígidos. La capacidad de adaptación cultural no solo facilita las relaciones laborales si no que facilita el liderazgo de equipos diversos, Lo anterior influye de manera importante en la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones.

En conclusión, resulta imperativo romper paradigmas e incentivar la diversidad en todos los niveles como método de aprendizaje, El objetivo principal potencializar el conocimiento y traducirlo en aportes de alto valor, enriqueciendo los entornos cotidianos con una visión más amplia y empática.

Ejemplo: todos somos diferentes



Imagen 1. Conferencia Cross Cultural Coaching, Dra. Judith Cavazos (Puebla, Mayo 2026).

2.2. Retos y Desafíos de la industria 5.0/ Inteligencia artificial

La ponencia impartida por el Dr. José Antonio Santillana sobre las Megatendencias hacia el año 2030 mostro como las fuerzas globales que están transformando la sociedad, la economía, la tecnología y los modelos organizacionales están reescribiendo los modelos de negocio. Estas megatendencias retan a los líderes, los cuales deben desarrollar capacidades que permita generar posturas profesionales ancladas a la innovación.

Un aspecto relevante durante la charla fue entender la relación entre liderazgo estratégico, inteligencia de negocios y transformación tecnológica. Queda claro que acumular grandes volúmenes de información no genera una ventaja por si misma; el verdadero poder radica en la capacidad de transformarlos en conocimiento y decisiones estratégicas. Desde la perspectiva financiera, esto obliga a perfeccionar las habilidades analíticas para la reducción de incertidumbre, optimización de procesos y la toma de decisiones, automatizando la operatividad y enfocando el tiempo en estrategias de alto nivel.

Finalmente, Uno de los mayores retos para los futuros líderes consiste en desarrollar una mentalidad abierta al cambio y de aprendizaje continuo. Las organizaciones que permanecen aferradas a modelos tradicionales corren el riesgo de perder competitividad frente a aquellas que integran la innovación como parte de su estrategia de crecimiento. La inteligencia artificial debe entenderse como una herramienta que complementa las capacidades humanas y nunca como un reemplazo. Este análisis reafirma que el uso estratégico de la tecnología gestionada de manera correcta es un gran aliado para fortalecer la sostenibilidad, la eficiencia y el desarrollo organizacional.

2.3. Transformación Digital/ Caso Nvidia, Inc. in 2024 and the Future of AI.

La conferencia impartida por el Dr. José Antonio Santillana sobre la transformación digital y el análisis del caso Nvidia, Inc. in 2024 and the Future of AI nos invita a una profunda reflexión sobre las competencias esenciales que deben desarrollar los futuros líderes. Bajo la premisa de que el mañana se construye trabajando con determinación desde el presente, el encuentro dejó claro que el verdadero potencial de cualquier proyecto surge de la confianza firme en la visión propia, respaldada por un equipo sólido que actúe como el motor estratégico para impulsarla.

El caso de Nvidia ilustra perfectamente este principio. Lo que comenzó como una visión para revolucionar la industria de los videojuegos, terminó revelando el inmenso potencial oculto en un

solo chip, permitiendo a la empresa transformarse a gran escala y reinventar sus propios productos. Esta evolución demuestra que los desafíos corporativos deben abordarse mediante una exploración activa de las mega tendencias tecnológicas. Por lo tanto, en el entorno empresarial actual es imperativo mantener una adaptabilidad y flexibilidad constantes para lograr percibir cada innovación como una oportunidad de mercado y no como una amenaza. En este camino, la capacidad humana es insustituible y la resiliencia se vuelve el núcleo del proceso, tal como lo expresa la lectura: "Desafortunadamente, la resiliencia es fundamental para el éxito. No sé cómo enseñarla, pero espero que experimenten el sufrimiento" (Yoffie & von Bargen, 2024, p. 2).

Durante el desarrollo de la conferencia, se destacó cómo la inteligencia artificial ha adquirido la capacidad de ejecutar tareas que tradicionalmente requerían de la intervención humana. Este avance plantea un desafío ineludible para los profesionales del futuro: la necesidad de llevar el razonamiento mucho más allá de lo meramente operativo. En la era digital, el verdadero diferencial radica en desarrollar habilidades analíticas que impulsen la toma de decisiones estratégicas y orientadas a resultados. De este modo, los líderes del mañana no competirán con la IA, sino que utilizarán la información que esta provee como base fundamental para formular propuestas de alto valor agregado.

Para generar un verdadero impacto, cada profesional dentro de una organización debe trazar con claridad sus objetivos a corto y largo plazo, cultivando constantemente su conocimiento y liderazgo. Esta es la base para ofrecer soluciones integrales que logren mitigar de manera efectiva los riesgos financieros y de mercado. En este entorno dinámico, el aporte de cada individuo es vital, priorizando el talento sobre las jerarquías tradicionales. Tal como lo ilustra la visión del liderazgo en la lectura: "La arquitectura de la empresa (para mí) es un ordenador con una pila informática, con personas gestionando diferentes partes del sistema. Quien reporta a quién, tu título no está relacionado con el lugar que ocupas en la pila" (Yoffie & von Bargen, 2024, p. 2). En definitiva, para que todo el engranaje corporativo funcione de manera óptima, es imprescindible que cada miembro del equipo aporte una visión profundamente enfocada en el progreso.

Teniendo en cuenta estos riesgos financieros y de mercado es indispensable la mitigación oportuna de los mismos, donde los líderes tengan una visión clara sobre los cambios que se van desarrollando día a día, aunque la tendencia de la inteligencia artificial genera altas expectativas comerciales y una demanda que crece todo el tiempo. Es el momento para que cada empresa comience a innovar con rapidez y analizar los riesgos que pueden llegar a aparecer para no saturar sus propios recursos. Esta realidad es inherente a los mercados tecnológicos, tal como se advierte en el caso de estudio: "Los semiconductores son cíclicos. Cada vez que hay un ciclo alcista, tarde o temprano, alguien construye demasiada capacidad. Y luego, cuando hay un colapso, todos dicen 'deberías haberlo visto venir'" (Yoffie & von Bargen, 2024, p. 11).

Por último, los conocimientos compartidos por el Dr. Santillana a través del caso Nvidia nos dejan una valiosa lección a todos los líderes, empresarios y colaboradores. Esta reflexión va

mucho más allá de comprender una simple transformación digital, evidenciando la necesidad ineludible de que cada persona evolucione su forma de pensar frente a los desafíos que surgen día con día. En definitiva, el futuro de las empresas pertenecerá a aquellos profesionales que demuestren la capacidad de adaptarse y de transformar la información generada por las nuevas tecnologías en verdaderas oportunidades de crecimiento.

2.4. Visita empresarial Grupo Bimbo.

Explorar desde adentro una organización con más de 70 años de trayectoria nos demuestra que crecer, innovar y sostenerse a largo plazo en un mercado competitivo es un desafío completamente realizable. Esto fue exactamente lo que pudimos constatar durante nuestra visita a Bimbo. Hablamos de una marca con un posicionamiento global innegable, cuyos productos de alta calidad han logrado ganarse la confianza de millones de hogares alrededor del mundo. Sin embargo, el verdadero aprendizaje radica en descubrir qué hay detrás de ese impacto comercial: una planificación corporativa excepcional y una estructura de protocolos rigurosos que guían el esfuerzo diario de su talento humano, garantizando la excelencia en cada etapa de su operación.

Desde el momento en que se cruzan las puertas de la instalación, queda en evidencia que ninguna regla es al azar; cada protocolo cumple un propósito estratégico. Gestionar una estructura operativa de esta magnitud exige un nivel de disciplina y coordinación excepcional. Este rigor se percibe de inmediato en sus estrictas medidas de asepsia: toda persona que acceda a la planta de producción debe acatar normas inquebrantables para no comprometer la calidad ni la seguridad de los procesos. Para garantizarlo, la empresa implementa filtros de bioseguridad adaptados a cada perfil, requiriendo elementos de protección específicos para los visitantes, y equipos especializados de mucha mayor exigencia para sus colaboradores en la línea de trabajo.

Al recorrer la fábrica, resulta evidente cómo la gran mayoría de los procesos han transitado hacia la automatización. Tareas operativas que hace algunos años dependían exclusivamente de la fuerza de operativos, hoy son ejecutadas con total precisión por maquinaria avanzada. Sin embargo, esto no significa que el factor humano haya sido desplazado; por el contrario, ha evolucionado. Los colaboradores han transformado su labor, asumiendo ahora un rol analítico y estratégico como supervisores de las máquinas que dan vida a todos los productos Bimbo. Aunque en las líneas de producción no se percibe un flujo masivo de operarios físicos, esta automatización está respaldada por un talento humano sumamente amplio e indispensable que sostiene, dirige y administra a la organización en su conjunto.

Durante nuestra visita, los líderes de Bimbo dejaron claro que su visión no se limita a la excelencia de sus productos, sino que abarca el bienestar integral de sus colaboradores. La compañía asume un compromiso genuino con la estabilidad laboral de su equipo, lo cual se

refleja en una tasa de rotación de personal notablemente baja y en un clima organizacional altamente positivo. Al cultivar un entorno donde las personas se sienten valoradas, se genera un profundo sentido de pertenencia que las motiva a desempeñar sus funciones con el mayor estándar de calidad. Poner a los colaboradores en el centro de la estrategia es, sin duda, un pilar fundamental para que la organización logre sostenerse en el tiempo con la solidez y el liderazgo que la caracterizan.

Actualmente, Bimbo se consolida como una de las panificadoras más grandes del mundo. Al observar de cerca su cadena de producción y su modelo operativo, resulta evidente comprender el porqué de su éxito, existe un esfuerzo constante por satisfacer cada una de las demandas del mercado con absoluta precisión. A través de una meticulosa planificación y organización, logran proyectar su marca siempre hacia un nivel superior. Todo este engranaje demuestra que sus líderes poseen una visión estratégica sumamente clara y una disposición inquebrantable para seguir innovando y adaptándose a los retos del futuro.

Sin lugar a dudas, esta visita de campo deja una experiencia profundamente enriquecedora. Permite evidenciar que el éxito corporativo requiere de un liderazgo sólido, capaz de alinear su visión estratégica con un modelo de operación integral que impulse la productividad al máximo nivel. Sin embargo, Una de las lecciones es netamente humana, una empresa solo alcanza la verdadera excelencia cuando cuenta con colaboradores que ejecutan sus tareas con pasión y compromiso, motivados por el bienestar, el respeto y la comodidad que experimentan en su entorno de trabajo.



Imagen 2. Visita empresarial a la planta de producción de Grupo Bimbo (Puebla, Mayo 2026).

3. Análisis y Reflexión

Al integrar cada una de las experiencias desarrolladas durante el diplomado se evidencia que los desafíos actuales tanto para las organizaciones como para los trabajadores exigen una visión global y orientada al cambio. Las conferencias muestran como por medio de la transformación digital y la inteligencia artificial se esta redefiniendo en la manera en como las empresas compiten, entes contexto el liderazgo ya no puede limitarse a la gestión tradicional de recursos, si no que debe ser capaz de anticipar nuevas realidades y promover la innovación como motor de sostenibilidad

Reconocer la importancia de la inteligencia cultural y la adaptabilidad en entornos cada vez más globalizados es un diferenciador clave. La interacción con diferentes culturas permitió comprender que la diversidad constituye la necesidad de desarrollar competencias esenciales

para el éxito profesional y empresarial. Desde la perspectiva financiera, estas habilidades facilitan la identificación de oportunidades en nuevos mercados, fortaleciendo las relaciones estratégicas que contribuyen a una mejor comprensión de las necesidades de clientes en diversos contextos.

Las visitas empresariales complementaron todos los conceptos desarrollados, al observar como importantes empresas adaptan sus productos y procesos a los hábitos de cada región entendiendo que la diversidad puede llevar al éxito. Lo cual reafirma que una empresa tiene una mejor competitividad financiera cuando tiene la capacidad de adaptarse a su entorno y utilizar la tecnología para diseñar estrategias flexibles en mercados que evolucionan con rapidez.

Cuando se trasladan estos conocimientos a un contexto colombiano se evidencia que es necesario acelerar la implementación tecnológica en los ecosistemas empresariales. A diferencia del mercado mexicano donde tienen un mayor impulso de competitividad, en Colombia el resto radica en la automatización y seguridad de los servicios financieros. Financieramente es necesario utilizar la inteligencia artificial en la optimización de prevención de fraudes dentro de las billeteras digitales, para de esta manera estructurar reportes precisos y cumplir con todas las normativas fiscales.

4. Conclusiones

Finalmente, el diplomado permite comprender que el éxito de las empresas colombianas depende de que sus líderes combinen sus conocimientos técnicos con la empatía cultural, adaptándose a la transformación digital ejemplificada en las charlas dadas y la excelencia operativa de las empresas visitadas, lo cual debe ser aplicado en Colombia para poder aumentar la competitividad. Adicional se debe de asegurar que los avances económicos sean una propuesta de valor real que ayude a dar un manejo financiero eficiente que garantice la sostenibilidad de las organizaciones frente a los retos de la economía global.

5. Referencias

- Grupo Bimbo. (2021). *Grupo Bimbo*. Obtenido de <https://www.bimbo.com.mx/es/historias/asi-comenzo-todo>
- Yoffie, D. B. (2024). Nvidia, Inc. in 2024 and the Future of AI (Caso HBS No. 9-725-360).