



La profesión de la **administración** en Antioquia: orígenes, evolución y desafíos



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED

Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín



La profesión de la **administración** en Antioquia: orígenes, evolución y desafíos

Ángel Rodrigo Vélez Bedoya*
Óscar Andrés Galindo Rodríguez**
Hernán Rodolfo Loaiza Sánchez ***

Resumen

Este documento realiza un recorrido de la profesión de administración de empresas en Colombia, su origen y desarrollo histórico, con énfasis en la experiencia antioqueña. La problemática que busca resolver es la comprensión del discurso administrativo y gerencial en el contexto colombiano desde la perspectiva histórica tanto desde la visión académica como empresarial. El método de investigación es mixto en cuanto asume el enfoque de revisión bibliográfica y la identificación de las percepciones de profesionales en ejercicio de Antioquia, con fines de formación y entrenamiento para la transformación digital. Los resultados permiten evidenciar que la región antioqueña desde sus orígenes se ha caracterizado por su espíritu empresarial y la capacidad de apropiar las tecnologías de gestión de tipo global, lo que genera desarrollo endógeno con mezclas de tipo social y cultural que le dan una identidad propia. Se concluye que la región antioqueña se ha caracterizado por liderar los procesos de administración y gestión empresarial en el marco de tendencias y desafíos globales.

Palabras Clave: Administración de empresas, región antioqueña, desarrollo económico, apertura tecnológica, liderazgo empresarial.

*Docente de CEIPA Powered by Arizona State University. Investigador Asociado de Minciencias. Director grupo de investigación “Estudios Críticos, Culturales, Organizacionales y Sociales GECCOS”, reconocido en categoría A por Minciencias.

**Docente de CEIPA Powered by Arizona State University. Investigador del grupo de investigación ORYGEN, reconocido en categoría A1 de Minciencias.

***Docente de CEIPA Powered by Arizona State University, Co-líder del Centro de Pensamiento de Transformación Digital.



Introducción

La administración es tan antigua como la humanidad (George, 2005). Como ocupación de tiempo completo en las industrias y organizaciones de la vida social surgió a comienzos del siglo XIX y se prolongó hasta finales del siglo XX. Como profesión se estructuró desde finales del siglo XIX hasta el día de hoy. Como ciencia y técnica se configuró a mediados del siglo XX, mediante discursos y retóricas de corte ideológico para justificar la organización del trabajo en función de la productividad y la eficiencia. A partir de mediados del siglo XX se desarrolla el pensamiento estratégico como tecnología que permite el diseño organizacional en función del cliente-mercado y la competitividad económica y social de los países. Su principal característica es que desde su origen es multi e interdisciplinaria, pues no posee un vientre epistemológico propio (Jiménez, 1990) como las ciencias básicas y sociales. Hoy en día, es un campo de formación y de investigación de gran alcance a nivel global que ocupa un lugar importante en la lista de las profesiones del futuro.

Desde el análisis filosófico de Bédard (2004) es posible comprender la administración como una práctica organizacional en la que la práctica en general (praxeología) es el momento de creación de lo bello y lo bueno y está soportada, a manera de iceberg, por: (i) la epistemología o la dimensión de la verdad y lo válido; (ii) la axiología o la dimensión del bien y lo legítimo y (iii) la ontología, en lo más profundo, que es la dimensión de la noción del ser y las significaciones y orientaciones. El trabajo de Bédard ha sido utilizado en el contexto del análisis de la profesión en Colombia puesto que es necesario ahondar en la práctica administrativa y estratégica, en el ser, en los valores y el conocimiento de este campo tan importante para el desarrollo del país (Rojas, 2011; Vélez, Delgado y Sánchez, 2018; Giraldo y Rodríguez, 2019; Río-Cortina et al., 2021). A continuación, se muestra el rombo de Bédard en el que es posible comprender el saber administrativo y las prácticas organizacionales (figura 1).

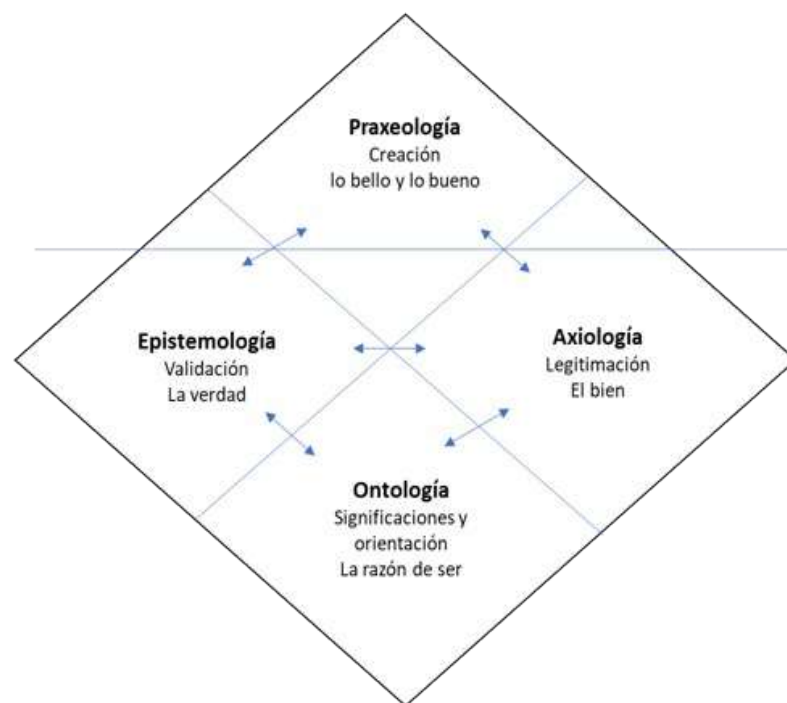


Figura 1. Rombo de Bédard. Fuente: Bédard (2004).

Hoy, una concepción académica de la administración y la gerencia no es posible sin una visión de los estudios organizacionales (Medina, 2007; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda, et al. 2020) que —como en el rombo de Bédard (2004)— hacen posible generar una reflexión crítica para superar los límites de un saber meramente práctico por medio de su aporte al desarrollo económico, social y ambiental.

En este trabajo se aborda el origen y desarrollo de la profesión de la administración desde la perspectiva de las retóricas gerenciales modernas y los modelos estratégicos; luego se hace una mirada de la profesión de la administración de empresas en Antioquia desde un enfoque académico; posteriormente se realiza una reflexión sobre la profesión bajo el contexto actual; de igual manera se esboza una breve mirada de la profesión de la administración de empresas en Antioquia desde la perspectiva empresarial; por último, se presentan los principales retos y desafíos de la administración en la región antioqueña.



La administración de empresas: Origen y desarrollo histórico



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED
Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín



La administración de empresas: Origen y desarrollo histórico

Los discursos de la gerencia no gozaron propiamente de un basamento teórico propio puesto que los conceptos básicos se derivaron de otras disciplinas tales como las religiosas, las militares, las económicas, las ingenieriles, las sociológicas, las psicoantropológicas y culturales (Vélez, 2007). Sin embargo, este discurso —basado más en retóricas que en teoría— tuvo un gran impacto en el desarrollo económico, social y cultural de los países (Vélez y Garzón, 2005). En la siguiente tabla se muestran las fuentes clásicas sobre las que se construyeron las escuelas de pensamiento administrativo moderno:

Tabla 1. Discurso y práctica de la administración y la gerencia moderna

Fuentes del discurso y la práctica de la administración y la gerencia

Autores	Énfasis del discurso
Robert Owen	Economía solidaria, formación humana y paz social
Frederick Winslow Taylor	Eficiencia, productividad, prosperidad, rendimiento nacional
Henry Fayol	Doctrina, enseñanza, construcción de conocimiento disciplinar
Max Weber	Racionalidad, objetividad, estrategia, perdurabilidad
George Elton Mayo	Gestión humana y social
Peter Drucker	Ciencia gerencial para la rentabilidad económica y social Administración por objetivos
William Edwards Deming	Filosofía de calidad, cultura de la sostenibilidad

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Para Barley y Kunda (1992) el discurso administrativo moderno se desarrolla mediante oleadas de ideologías, a saber: en la historia se da una alternancia de retóricas o ideologías de tipo normativo que enfatizan en el factor humano y en retóricas o ideologías de tipo racional que enfatizan en la productividad; asimismo, estas oleadas coinciden con períodos de crisis y períodos de cierta estabilidad económica.



Por su parte, Garcés (2002) sostiene que

las razones de la alternancia y duración de cada una de ellas se encuentran en la confluencia de circunstancias directamente vinculadas al fenómeno organizacional. Sin embargo, desde las consideraciones foucaultianas en torno a la genealogía del poder en Occidente, y la consecuente implementación de mecanismos de control, el movimiento alternante de las ideologías antes mencionadas parece diluirse, dando cabida a una orientación particular: La disciplinaria, propia de la sociedad occidental moderna. (p. 24)

En la figura 2 se visualizan, en una línea de tiempo, estas oleadas y su alternancia:

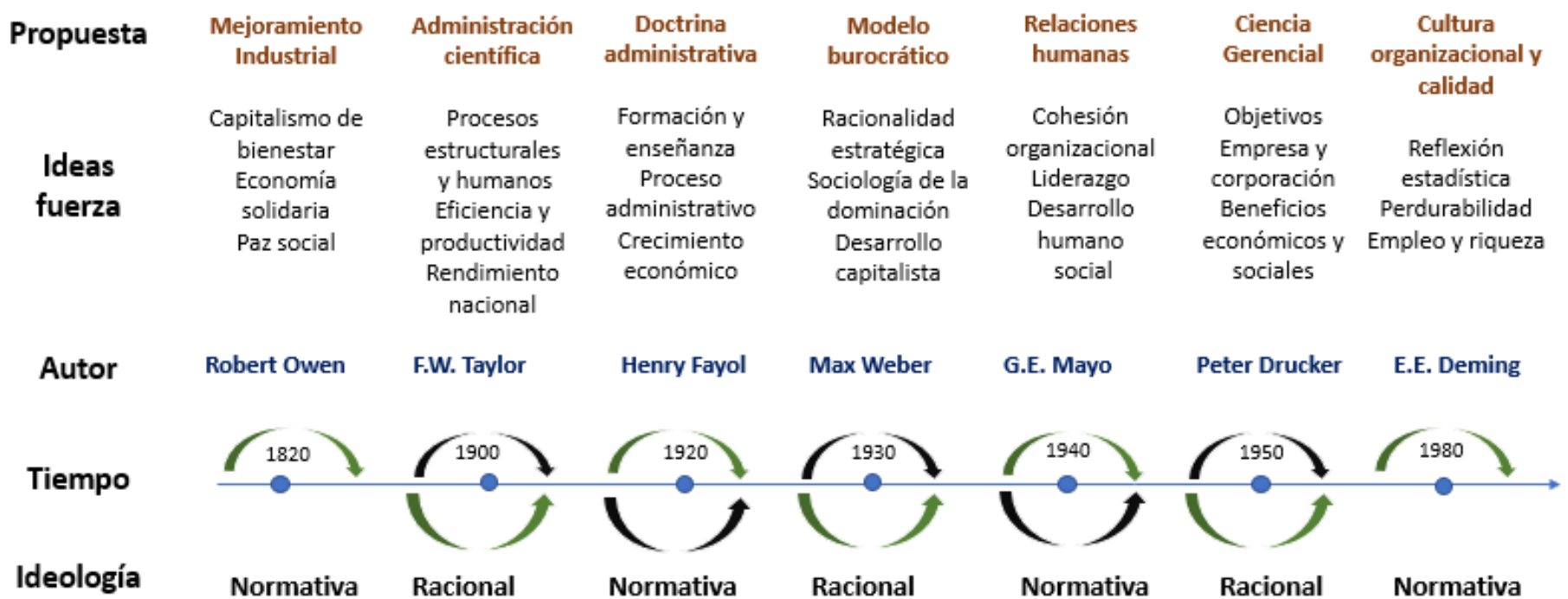


Figura 2. Línea de tiempo del discurso administrativo y gerencial. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

La administración evolucionaría después de la Segunda Guerra Mundial y de la crisis económica de 1949. Muchos factores confluyeron para que se diera este fenómeno, pero principalmente fue el cambio de las condiciones de estabilidad de las economías y el comienzo de la Guerra Fría. En la siguiente figura se evidencia que los discursos de la administración se complementan con trabajos orientados al pensamiento estratégico como alternativa a un mundo abierto, incierto y competitivo que se refleja en construcciones de modelos que generaron tendencia y escuelas a partir de patrones y metáforas propias de un safari (Mintzberg, Alstrand y Lampel, 2003). En la figura 3 se evidencia la línea de tiempo en la construcción de los modelos de pensamiento y práctica de la estrategia de empresa:

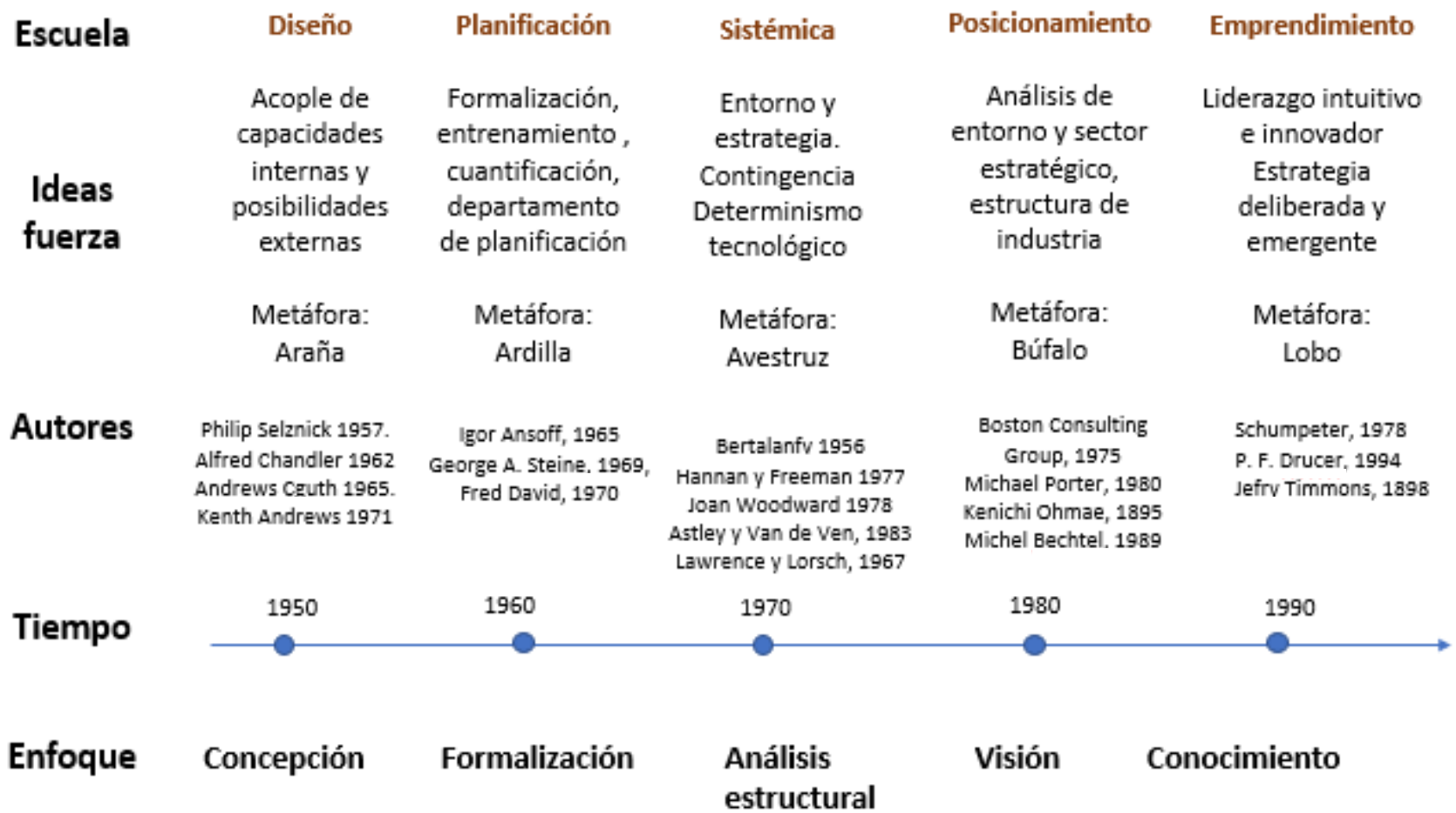


Figura 3. Línea de tiempo del pensamiento y los modelos de estrategia. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

El proceso de conformación del pensamiento estratégico avanzaría bajo el desarrollo de modelos basados en el progreso de las ciencias sociales y humanas y con el avance de las ciencias básicas, la ingeniería computacional y de sistemas. En la figura 4 se puede observar que de un pensamiento lineal propio de los años 50 del siglo anterior se pasaría a una concepción de la realidad a partir del avance del conocimiento y la emergencia de los modelos culturales condicionantes de la vida económica, social y ambiental. Se llegaría así a un estado del pensamiento estratégico caracterizado por la necesidad de crear nuevos mercados con otras concepciones de valor e innovación, pues la competitividad sigue su paso y genera otros retos para el pensamiento estratégico.

A continuación, se evidencia el nivel de desarrollo del pensamiento estratégico en el que se propone la necesidad de configurar los entornos económicos y sectoriales de las organizaciones.

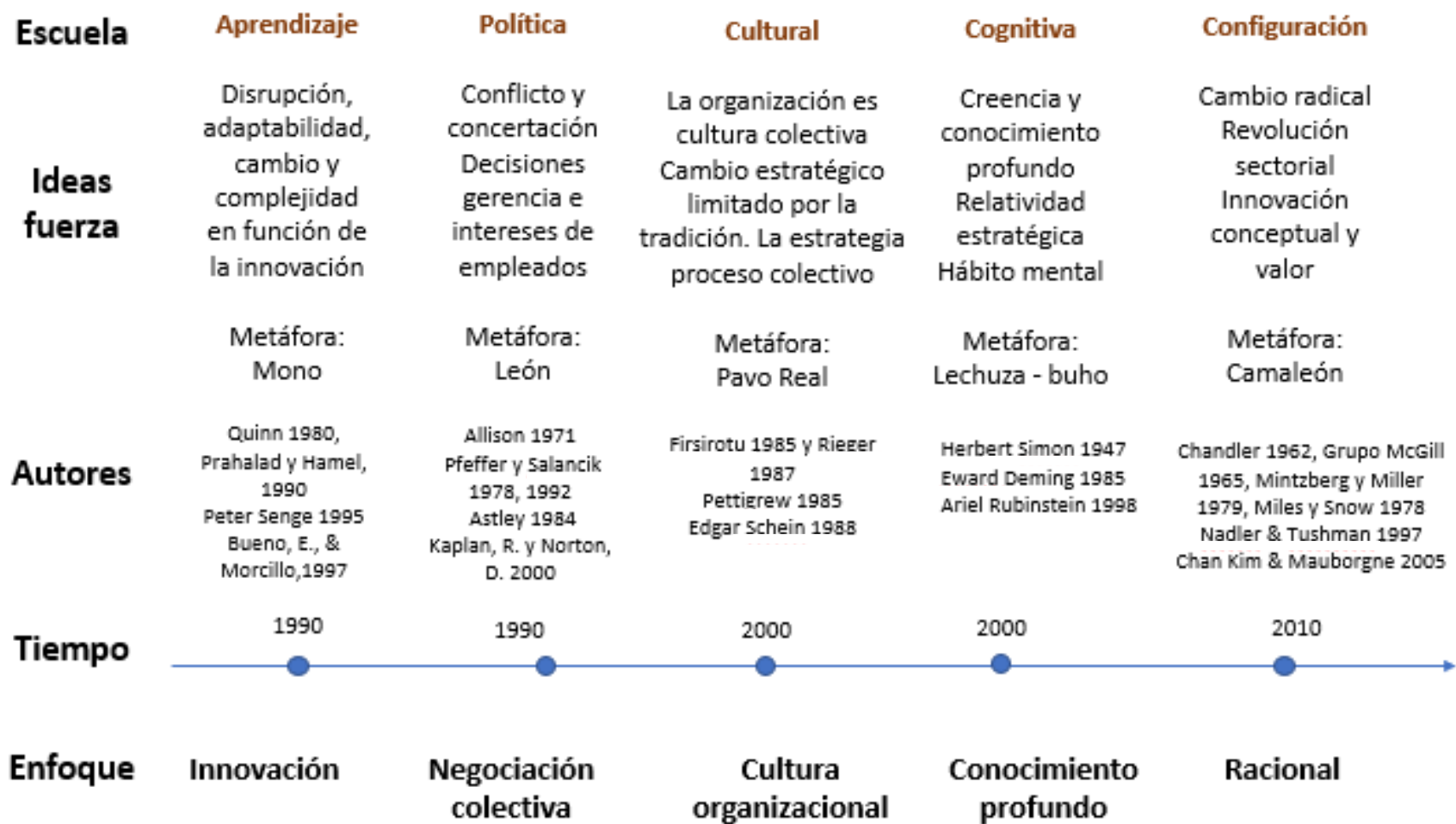


Figura 4. Línea de tiempo del pensamiento y modelos de estrategia hasta hoy. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En el caso antioqueño hay evidencias históricas de cómo estas ideologías tuvieron cabida en la práctica administrativa y gerencial, enfatizando en algunas más que en otras. En el siguiente apartado se ilustra esta apropiación de discursos y modelos que le brindan bases conceptuales y herramientas a la práctica administrativa local.

Sin lugar a dudas en Antioquia se desarrolló una práctica administrativa y gerencial profundamente sustentada en el ideal de lo práctico desde el siglo XIX y en la formación de una élite empresarial en Colombia, en contraste con el énfasis en el derecho y la necesidad de ampliar el trabajo práctico para desarrollar artes y oficios tan necesarios para el desarrollo de Colombia (Safford, 1976); iniciativas que tuvieron grandes obstáculos en el contexto nacional con grandes fracasos de los líderes para lograr este propósito (Clemente, 1989).

Una mirada de la administración de empresas en Antioquia desde la perspectiva académica



**CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED
Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín



La religión y la escuela jugaron un papel preponderante en la vida social de Antioquia en el siglo XIX. Diversos estudios de intelectuales antioqueños afirman que la configuración cultural de la región está profundamente relacionada con las condiciones espaciales (Uribe, 1886, como se citó en Escobar, 2004), pues las altiplanicies determinaron el carácter psicológico y moral de los habitantes según el clérigo Antonio Manuel (Escobar, 2004); además, la riqueza de minerales y oro incidieron en la generosidad de las gentes (Restrepo, 1809, como se citó en Escobar, 2004) y las montañas marcaron el espíritu digno e independiente de los habitantes (Ospina, 1887, como se citó en Escobar, 2004). Así, la cultura antioqueña se forjó con influencias multiculturales devenidas de Europa y Oriente Medio con influencias judías e islámicas (Campos, 2019). Como sostiene Arango (1995),

la Antioquia del siglo XIX no giraba alrededor de un gran centro urbano, sino que estaba formada por numerosos pueblos que oscilaban entre 3.000 y 14.000 habitantes, con un peso importante en la conformación económica, política, social y religiosa de la región. La religión tenía un papel fundamental en el tejido de las relaciones que formaban la vida social. (p. 31)

Así pues, la dialéctica entre valores religiosos y valores civiles sería el centro de desarrollo cultural de la vida de los pueblos de Antioquia; las figuras del ‘párroco’ y del ‘alcalde’ constituyeron artefactos de poder al que paulatinamente se incorporaría el ‘empresario’, sobre todo a fines del siglo XIX.

La Escuela de Minas de Medellín fue, sin lugar a dudas, la institución que propició el desarrollo de una racionalidad administrativa de corte pragmática y con un alto sentido de formación moral de sus egresados con la finalidad de formar una élite social capaz de generar desarrollo económico y social.

Esta escuela fundada el 11 de abril de 1887 se centraría en un plan de estudios enfocado en la formación de ingenieros capaces de construir riqueza y generar proceso moral. Los ideales de esta escuela fueron la formación moral, ya que un ingeniero de minas debería tener un carácter ético intachable para poder responder a la confianza de los inversionistas en el sector minero; racionalidad matemática y estadística para poder resolver los problemas con criterio fundado; conocimiento de economía industrial, ya que debían generar crecimiento y desarrollo económico a la vez que desarrollar procesos de administración eficiente; formación de la nueva clase industrial para influir políticamente no solo en la región antioqueña sino en el país. Esta escuela se constituiría en un centro de formación de las clases sociales antioqueñas.

En la siguiente figura se presentan los pioneros de la administración moderna en Antioquia, quienes desde la Escuela de Minas de Medellín contribuyeron al desarrollo empresarial y económico de la región.

La formación en administración en Colombia y Antioquia, Escuela de Minas de Medellín



Tulio Ospina
Vásquez



Pedro Nel
Ospina Vásquez



Mariano Ospina
Pérez



Alejandro
López

Figura 5. Líderes de la Escuela de Minas de Medellín.
Fuente: elaboración propia por parte de los autores.



Taylorismo y religión

El modelo gerencial antioqueño se caracterizó por implementar un desarrollo económico centrado en las relaciones laborales con un fuerte componente de taylorismo de carriel y camándula. En este ámbito cultural es característico el espíritu aventurero y el azar propios de una colonización de pueblos mineros, la vida de los arrieros promotores culturales y diseminadores de ideas seculares que han llevado a exageraciones contrafactuales endilgadas a la raza antioqueña. La modernidad pudo llegar al país a través de esta cultura con aspectos tales como los valores modernos de origen pueblerino, acumulación de capital por parte de familias, la tecnocracia impulsada por la Escuela de Minas de Medellín y el papel agresivo de la Iglesia con su activismo moral y social (López, 2003). La economía se basó en el café y en la minería como medios para la creación de un mercado interno que llevaría a la acumulación de capital (López, 2003).

Religión e industria

Es notable que la región antioqueña desde mediados del siglo XIX viviera una migración de actividad extractiva a la agraria y pecuaria, esto en una región geográfica poco propicia para ello y con características culturales de libertad y sentimientos religiosos calvinistas muy apropiados en el ethos paisa. Efectivamente en Medellín se daría un incipiente desarrollo de la industria y del comercio al erigirse como capital y centro de acopio de bienes, así como por el desarrollo del sector manufacturero fruto de la colonización antioqueña (Vélez, 2016).

En este contexto de cambio de vocación productiva, Antioquia se diferenció del resto de las regiones de Colombia por su fervor religioso católico; hasta el punto de semejarse a la secularidad protestante o a la mundanidad judía (Vélez, 2016; Pérez, 2005). En este proceso de industrialización desde finales del siglo XIX y hasta finales del siglo XX, la religión católica jugó un papel muy importante en el desarrollo de la industria en el contexto antioqueño. La permanencia de la presencia religiosa en la empresa tenía como principal objetivo crear la ilusión de un espíritu comunitario cristiano y ejercer un estricto control moral y espiritual sobre cada uno de los trabajadores de la empresa (Arango, 1991). Con un énfasis en la religión y en la ética, el trabajo y la productividad se fijaron los ideales sobre los que se sentarían las bases del desarrollo industrial (Mayor, 1989).



La profesión de la administración: contexto actual



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED
Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín



La creación de escuelas, facultades y programas de administración

La administración en Colombia, en lo que respecta a la formación, ha trasegado por momentos críticos que le han permitido tardíamente consolidar la profesión. Los siguientes son los momentos, representados en años, en los que se ha consolidado como profesión al irse creando las facultades de administración como respuesta a las demandas sociales y a las solicitudes del gobierno a las universidades para formar profesionales que incidan en el desarrollo empresarial y económico (Vélez y Garzón, 2005): en 1944, Universidad de Antioquia; en 1951, Escuela Superior de Administración Pública; en 1960, Universidad EAFIT; en 1965, Universidad Nacional de Colombia; en 1967, Universidad EAN; en 1969, Universidad Javeriana; en 1969, Universidad Autónoma de Bucaramanga; en 1969, Universidad de La Salle; en 1972, Fundación Universitaria CEIPA; en 1972, Universidad de los Andes; en 1974, Colegio de Estudios Superiores de Administración; en 1975, Universidad del Valle; en 1979, Universidad ICESI; en 1979, Universidad de La Sabana; en 1979, Universidad Antonio Nariño; en 1983, Universidad Nacional Abierta y a Distancia; en 1981, Consejo Profesional de Administración de Empresas.

Análisis problémico de la formación en administración en América Latina y en Colombia

Hacia la década de los 80, la administración en Colombia enfrentaría grandes crisis debido a modelos educativos sin bases científicas y con desconocimiento de la realidad (Dávila, 1980). En este sentido se promueve la generación de los primeros lineamientos para una

política de investigación en las escuelas de administración en América Latina (Dávila, 1982), aunque muchas fueron las barreras para que las escuelas de administración en Colombia se enfocaran en el desarrollo del conocimiento debido al atraso nacional con respecto a políticas educativas centradas en la científicidad, el estudio de las prácticas locales y la generación de procesos de vínculo de la academia con la empresa (Dávila, 1988).

Para la década de 1990, comparando los estudios de administración entre Estados Unidos y América Latina, se evidencia que el continente seguía en deuda con la sociedad puesto que eran común escuelas y programas de formación en administración con prácticas de transmisión y reproducción acrítica del saber administrativo generado en los contextos de países desarrollados (Dávila, 1990). No obstante, la educación y la investigación en administración en Colombia comienzan a actualizarse conforme a las tendencias globales (Rodríguez, Dávila y Romero, 1990). Con base en ello la administración en Colombia se profesionalizaría con la promulgación del código de ética (Mayor, 1990), pero aún con “escaso desarrollo, localizada en un reducido número de universidades y dentro de ellas concentrada en esfuerzos individuales y aislados de unos pocos investigadores, reducida producción intelectual con poca presencia en la comunidad científica internacional y carencia de investigadores profesionales” (Calderón y Amaya, 2005, p. 48).

En Colombia la administración se ha desarrollado por modas (López, 1998), por esto fue necesario renovar los discursos y los modelos de formación (Aktouf, 1998). En esta línea, la Universidad EAFIT constituye un hito en la formación de administradores en Antioquia y Colombia (López, 2001); si bien es una constante que los programas de administración en Colombia se caractericen con un crecimiento desmesurado y sin rigor académico, pertinencia y calidad (Pabón, 2007).



En más de 50 años, la administración en Colombia ha desarrollado lentamente su capacidad para generar conocimiento (Malaver y López, 2016); pero poco a poco se ha dado el proceso de formación de maestrías y propiamente de doctorados como prueba de la necesidad de formar capital humano capaz de generar conocimiento para modernizar las prácticas administrativas y gerenciales (Orozco, 2016). Las maestrías en Colombia hoy, considerando el amplio campo de conocimiento de la administración, tienen 411 programas.

Es evidente que avanza la formación doctoral en Colombia y su alcance en el desarrollo del país, pues se participa desde la disciplina con los indicadores de generación de conocimiento académico (Hernández, Saavedra y Sanabria, 2018); el asunto crítico es evaluar tal producción con respecto al crecimiento del tejido empresarial y sus niveles de competitividad global, pero esta asociación de efectos no es posible medirse aún. En la siguiente tabla se presentan los doctorados en administración en Colombia en la que se visualiza el liderazgo antioqueño en esta iniciativa.

Tabla 2. Programas de formación doctoral en Colombia

Universidad	Nombre del programa doctoral	Fecha de creación
Universidad EAFIT	Doctorado en Administración	10/12/2004
Universidad de los Andes	Doctorado en Administración	24/06/2006
Universidad del Valle	Doctorado en Administración	03/07/2009
Universidad del Rosario	Doctorado en Ciencias de la Dirección	08/03/2010
Universidad del Norte	Doctorado en Administración	14/01/2012
Universidad de Medellín	Doctorado en Administración	29/01/2013
Universidad Externado	Doctorado en Administración	15/01/2014
Universidad Simón Bolívar	Doctorado en Administración	10/02/2015
Universidad Nacional de Colombia	Doctorado en Administración	27/06/2017
Universidad de San Buenaventura	Doctorado en Administración de Negocios	21/02/2019
Universidad de Manizales	Doctorado en Administración	27/11/2019
Universidad de Antioquia	Doctorado en Administración y Organizaciones	29/11/2019
Universidad de La Sabana	Doctorado en Administración y Organizaciones	03/02/2020
Colegio de Estudios Superiores de Administración	Doctorado en Administración	17/06/2021
Universidad de La Salle	Doctorado en Administración de Empresas	29/06/2021
Universidad de Cartagena	Doctorado en Administración	29/06/2021
Universidad EAN	Doctorado en Administración para la Sostenibilidad	27/09/2021

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Una mirada de la profesión de la administración de empresas en Antioquia desde la perspectiva empresarial



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED
Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín



En este apartado, a manera de síntesis, se recurrirá a dos casos de empresas antioqueñas que reflejan modelos y prácticas de administración en distintos momentos de la historia antioqueña: Fabricato y Nutresa.

El caso de Fabricato es una muestra de cómo la religión incidió en la forma de controlar el trabajo de las mujeres en Antioquia (Arango, 1991), pero bajo una perspectiva actual es necesario reconocer que la equidad de género es una realidad en cuanto a la administración de empresas desde el punto de vista del liderazgo gerencial. Los siguientes son los momentos que en el caso de Fabricato se vivieron y reflejan una historia de la administración, lo que bien puede ser un patrón en el que se reflejan muchas prácticas administrativas de la región: 1923-1944, un paternalismo conjugado con la religión y la familia para asegurar un control total sobre las trabajadoras dentro y fuera de la empresa; 1945-1959, el establecimiento de las técnicas de la ingeniería industrial en el proceso de producción. Las obreras son paulatinamente desplazadas de la industria hacia el sector de los servicios; 1960-1973, aplicación de los métodos de ingeniería industrial extendidos más sofisticados y complejos. Teoría de las relaciones humanas en un esfuerzo por mejorar la relación jefe-trabajador, lograr la identificación de los obreros con la empresa y obtener la armonía capital-trabajo como difusión de una mentalidad integradora para obtener mayor productividad; 1974-1982, recesión y rediseño de políticas de reclutamiento que dependían del sindicato y del capellán (ingreso de un perfil femenino diferente de tipo urbano y mayor escolaridad).

En segundo lugar, en la historia reciente, el desarrollo empresarial en Antioquia dio un salto trascendental después de la apertura económica. La realidad empresarial cambió con la apertura económica, pues de una economía proteccionista se dio un salto a un entorno abierto y competitivo. En este contexto muchas empresas de la región asumieron una actitud reactiva frente al gobierno.

Entretanto el Grupo Empresarial Antioqueño al ver en las amenazas una nueva realidad de mercado y grandes oportunidades pudo realizar procesos estratégicos de

reinención, de salida de un mercado local a un mercado global. Efectivamente en el caso de Nutresa se ve una capacidad resiliente de pensamiento estratégico que superó la gerencia tradicional y permitió a este conglomerado una apertura de mercados a nivel internacional y un posicionamiento fuerte en América Latina como una empresa sostenible y un competidor de alto nivel en el sector de los alimentos (Piedrahita, Reina y Abultaif, 2013).

Retos y desafíos futuros de la administración en Antioquia

Hoy, en un mundo globalizado, no es posible pensar que los escenarios de futuro solo apliquen para una región en concreto. Antioquia no se puede sustraer de las tendencias globales como tampoco lo puede hacer ningún país. Los retos y desafíos más importantes, no obstante, para Antioquia se pueden resumir en los siguientes:

(i) la dinámica de la geopolítica y la geoeconomía global y regional: es claro desde una perspectiva crítica que el unilateralismo es cosa del pasado reciente y que el mundo en general se enfrenta a nuevas arquitecturas de orden caracterizadas por la multipolaridad, regionalismo e interregionalismos con una cartografía del poder que emerge de manera difusa y compleja tanto para la política como para la economía (Giacalone, 2016). Este contexto de la globalización implica para la región antioqueña caracterizada por su interés en el desarrollo económico con base en tendencias grandes desafíos, sobre todo para el crecimiento empresarial y el desarrollo emprendedor.

ii) Nuevas competencias y demandas de factor humano para contextos cambiantes: en los actuales y futuros contextos cambiantes se hace necesario repensar los esquemas educativos de los jóvenes en función del mundo del trabajo. Nuevas profesiones emergen relacionadas con habilidades y competencias para ambientes de incertidumbre y con enfoques en las



(tecnologías de la información, la transformación digital, la inteligencia artificial y la ciencia de datos. La revolución digital impactará aún más el mercado laboral, imponiendo la necesidad de formar en nuevas profesiones en el ámbito de las habilidades digitales no automatizables tales como la inteligencia creativa (competencias cognitivas complejas), percepción y manipulación de objetos (competencias físicas) e inteligencia social (competencias socioemocionales).

(iii) Cambio en los valores y visiones de mundo: la crisis económica global hace necesario construir una ética global especialmente por la falla del mercado, de las instituciones y de la moral puesto que se ha normalizado la falta de veracidad, la ausencia de confianza y responsabilidad social, el incremento de la corrupción en especial de los líderes, la codicia excesiva de los inversores o las instituciones, el falseamiento de los balances y la manipulación ilícita de los mercados; esta ausencia de consciencia moral conlleva al fracaso de las leyes; en este escenario pesimista se requieren valores y normas morales transculturales con base en los principios de humanidad, reciprocidad, no violencia equidad, veracidad y colaboración (Küng, 1991).

(iv) Los modelos de negocios disruptivos: los desarrollos tecnológicos han facilitado la emergencia de nuevos modelos de negocios de carácter disruptivo que han dejado obsoletos los modelos tradicionales de negocio. Plataformas distribuidas mediante redes y datos con tecnologías digitales y colaboración global de personas han cambiado la forma de diseñar los modelos de negocios y los negocios mismos. Esto define nuevas formas de asumir el riesgo, nuevas formas de valor, nuevos productos y servicios, mayor colaboración con las máquinas, lo que conlleva a pérdidas de claridad y confianza y amplía las distancias entre las experiencias y las consecuencias. Es una tendencia que pone en cuestión el statu quo, fruto de la presión de las tecnologías digitales que están cambiando aceleradamente los modelos de negocio.

(v) El rol del liderazgo gerencial: en los ambientes VUCA (volátiles, inciertos, complejos y ambiguos) el rol del liderazgo se enfrenta a grandes desafíos, en especial al

cambio de las características convencionales fundamentadas en el poder y logro. La incertidumbre organizacional exige superar la individualización y orientarse en el trabajo colaborativo de equipos interdisciplinarios transculturales capaces de abordar con creatividad e innovación la solución de problemas presentes y futuros. En entornos volátiles los líderes deben ser servidores y mediadores entre las estructuras mentales de los gerentes y la concepción estructural de las disciplinas y las estructuras cognitivas y socioemocionales de los miembros de los equipos y comunidades de trabajo (Zamora y Pioret, 2019). Los líderes del siglo XXI son facilitadores, formadores, desarrolladores de competencias y valores, guías orientadores y motivadores capaces de generar sentido de proyecto y propósito en las personas con sentido moral y ético en los proyectos de vida; estos líderes estimulan el pensamiento creativo, una visión global y de futuro.

vi) La realidad digital y el metaverso en la gerencia: esta tendencia que se impone aceleradamente en el mundo trae grandes desafíos, pero ante todo grandes oportunidades para las empresas y sus líderes; en general cambian dramáticamente la experiencia de cliente y de marca y transforman los procesos de producción y servicio debido a que enfatizan en las relaciones personalizadas y digitales. Aún no existe regulación y normativas específicas, pero cada vez son mediadores de las relaciones entre usuarios/clientes y trabajadores; lo anterior, genera revoluciones en las transacciones y en el consumo. El metaverso permite describir espacios de trabajo tridimensionales o virtuales que facilitan la interacción; en este sentido el metaverso irrumpe en la vida de la empresa y del trabajo en tanto su potencial inmersivo y creativo permite la interacción de comunidades y redes colaborativas que generan economías propias y mundos de relación e interacción

A hand is shown placing a puzzle piece with a question mark into a larger puzzle. The puzzle is orange with white outlines. The hand is also orange, matching the background. The puzzle piece being placed is white with a green question mark. The word 'Conclusión' is written in white on the puzzle piece.

Conclusión



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED
Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín



La práctica de la administración y la gerencia en Antioquia es un proceso histórico fruto de la migración de la vocación productiva extractivista a la agraria, industrial y comercial. Así las cosas, en la región se desarrollaron procesos de educación bajo tendencias administrativas de países avanzados y una ética de tipo religioso. Estos elementos fueron la base de un modelo administrativo e industrial pionero en la región y el país.

La racionalidad ingenieril y el marco de valores fueron los objetivos de formación de las élites empresariales e industriales con gran alcance político y cultural. El liderazgo gerencial obedeció a un modelo educativo de corte pragmático y una ética con bases católicas con gran alcance en la vida económica y cultural de la región.

Los líderes de la formación gerencial, así como los empresarios de la región, tuvieron una visión internacional y una vocación para transferir los conocimientos y las tecnologías necesarias para consolidar el tejido empresarial e industrial.

Antioquia ha sido una región pionera en la consolidación de la profesión de la administración desde un ideal de lo práctico. Durante el siglo XX demostró que no solo era líder en la práctica empresarial, sino también en la formación gerencial y la generación de conocimiento disciplinar; toda vez que generó institutos, escuelas, facultades y programas de formación avanzada en la disciplina administrativa para la formación técnica, profesional y posgradual a nivel de maestría y doctorado.

En suma, el desarrollo disciplinar de la administración en Antioquia ha sido un instrumento fundamental para el crecimiento económico y social de la región.





Referencias

- Aktouf, O. (1998). La administración: entre tradición y renovación. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Arango, L.G. (1991). Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982. Bogotá, Colombia: Universidad Externado.
- Arango, L.G. (1991). Mujer, religión e industria. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Arango, L.G. (1995). Religión y vida social en Antioquia en el siglo XIX. Medellín, Antioquia: Universidad Autónoma Latinoamericana.
- Barley, S. and Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. Administrative Science Quarterly, 37(3), 363-399.
- Bédard, R. (2004). Los fundamentos del pensamiento y de las prácticas administrativa. AD-Minister, 1(4), 80-108.
- Calderón, G. y Amaya, M. (2005). La investigación en administración en Colombia: una descripción a partir de los grupos reconocidos por COLCIENCIAS. En: Duque, C. (Ed.), Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados (pp. 48-53). Manizales, Colombia: Universidad Nacional Sede Manizales.
- Campos, L. (2019). Ser judío o musulmán en el área metropolitana del Valle de Aburrá. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Clemente, I. (1989). Frank Safford. El Ideal de lo práctico. El desafío de formar una élite técnica y empresarial en Colombia. Historia Crítica, 1(2), 136-139.
- Dávila, C. (1980). La crisis de la educación en Administración en Colombia. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes.
- Dávila, C. (1982). Lineamientos y experiencias sobre una política de investigación en las escuelas de administración de América Latina. En II Encuentro de Investigadores en Administración, ICFES, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Dávila, C. (1988). La investigación en administración: barreras y perspectivas. Academia Revista Latinoamericana de Administración, 1, 1-19.
- Dávila, C. (1990). A propósito del informe Porter McKibbin: anotaciones comparativas sobre los estudios de administración en Estados Unidos y América Latina. En: Echeverry, C.D. (Ed.), En búsqueda de una administración para América Latina: experiencias y desafíos (pp. 155-164). Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Escobar, J. (2004). La historia de Antioquia, entre lo real y lo imaginario. Un acercamiento a la versión de las élites intelectuales del siglo XIX. REVISTA Universidad EAFIT, 40(134), 51-79.
- Garcés, O. (2002). La ideología de control en el pensamiento administrativo. AD-Minister, 1(1), 24-38.
- George, C. (2005). Historia del pensamiento administrativo. Ciudad de México, México: Pearson Education.



Giacalone, R. (2016). Geopolítica y geoeconomía en el proceso globalizador. Bogotá, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.

Giraldo, D.C. y Rodríguez, S.Y. (2019). Perfiles de cargos administrativos por competencias basados en el rombo filosófico de Renée Bédard: una propuesta para la Seccional Oriente de la Universidad de Antioquia (tesis de posgrado). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

Gonzales-Miranda, D. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 24(54), 43-58.

Gonzales-Miranda, D. et al. (2020). Los estudios organizacionales en Colombia. Aproximaciones, diversidad y desarrollo. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.

Hernández, A., Saavedra, J. y Sanabria, M. (2018). La formación doctoral en administración en Colombia. El caso del proceso de reforma curricular del doctorado en ciencias de la dirección de la Universidad del Rosario. Espacios, 39(35), 1-21.

Jiménez, W. (1990). Introducción al estudio de la teoría administrativa. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.

Küng, H. (1991). Proyecto de una ética mundial. Madrid, España: Trotta.

López, J. (2003). El modelo gerencial antioqueño: taylorimso, carriel y camándula. AD-Minister, 2, 11-25.

López, F. (1998). Educación en administración y modas administrativas en Colombia. REVISTA Universidad EAFIT, 34(109), 59-88.

López, F. (2001). El surgimiento de EAFIT en el contexto del desarrollo de la educación en administración y la práctica administrativa en Colombia. REVISTA Universidad EAFIT, 1(121), 9-18.

Malaver, F. y López, F. (2016). La investigación sobre la administración en Colombia (1965-2015): balance y perspectivas. Cuadernos de Administración, 29(52), 141-166.

Mayor, A. (1989). Ética, trabajo y productividad en Antioquia. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores.

Mayor, A. (1990). La profesionalización de la administración en Colombia. En Echeverry, C.D. (Ed.), En búsqueda de una administración para América Latina: experiencias y desafíos (pp. 99-109). Cali, Colombia: Universidad del Valle

Medina, C. (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? REVISTA Universidad EAFIT, 43(148), 9-24.

Mintzberg, H., Alstrand, B. y Lampel, J. (2003). Safari a la estrategia. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Orozco, L. (2016). La formación doctoral en administración en Colombia: reflexión fenomenológica de un investigador. Cuadernos de Administración, 29(52), 115-139.



- Pabón, R. (2007). Los estudios de administración en Colombia: origen, expansión y diversificación. CLIO América, 1(1), 50-63.
- Pérez, M. (2005). La noción de “espíritu” en las sociologías de Werner Sombart y Max Weber. Sociológica, 27(59), 27-59.
- Piedrahita, C., Reina, M. y Abultaif, A. (2013). Bitácora de una multilatina. La estrategia de Nutresa. Medellín, Colombia: Paidós.
- Río-Cortina, D. et al. (2021). Pensamiento estratégico: una vista desde el rombo filosófico de Bédard. Saber, Ciencia y Libertad, 16(1), 168-176.
- Rodríguez, M., Dávila, C. y Romero, L. (1990). Estado actual y perspectivas de la educación y la investigación en el área de Administración. En Echeverry, C.D. (Ed.), En búsqueda de una administración para América Latina: experiencias y desafíos (pp. 155-164). Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Rojas, L. (2011). Una interpretación del management colombiano: fundamentos del pensamiento y la práctica administrativa. Gestión & Desarrollo, 8(2), 123-145.
- Safford, F. (1976). The Ideal of the Practical. Colombia's Struggle to form a Technical Élite. Austin, USA: University of Texas.
- Vélez, A. (2007). Los clásicos de la gerencia. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Vélez, A. y Garzón, M. (2005). La administración es algo más que gerencia. Universidad & Empresa, 7(8), 7-30.
- Vélez, A., Delgado, L. y Sánchez, W. (2018). Análisis prospectivo de las competencias genéricas Tuning-Alfa en la ciudad de Medellín al 2032. El Ágora USB. Revista de Ciencias Sociales, 18(1), 131-152.
- Vélez, J. (2016). La industrialización de Medellín en el siglo XIX: construcción de un paradigma productivo en una zona poco industrializable. Revista Logos Ciencia & Tecnología, 7(2), 124-131.
- Zamora, A. y Pioret, Y. (2019). Papel de los líderes y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo XXI. Revista Faces, XVII(1), 61-73.





CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS



APAEMED

Asociación de Profesionales de Administración de
empresas de Medellín

La profesión de la **administración** en Antioquia:
orígenes, evolución y desafíos