



**RESOLUCIÓN No. 14
(23 de junio de 2004)**

**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA**

Por medio del cual se crea la Línea de Investigación en Organizaciones

EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que es función del Consejo Académico "Decidir sobre el desarrollo de la Institución, en relación con sus funciones esenciales de docencia, investigación extensión y bienestar universitario".

SEGUNDO: Que la Estructura Orgánica de la Fundación Universitaria Luis Amigó, adoptada mediante Acuerdo 10 de 1998 del Consejo Superior, tiene entre sus principios básicos los siguientes:

- A. "Estructurar las áreas académicas con la suficiente complejidad y densidad que les permita identificarse como verdaderos campos del conocimiento científico, tecnológico, técnico, humanístico, filosófico o artístico, haciendo del desarrollo del conocimiento su razón de ser.
- B. Posibilitar el mejoramiento continuo de las personas, procesos y resultados; la integración de grupos de trabajo confiables, y un estilo administrativo gerencial que permita la iniciativa, la creatividad, la innovación, el compromiso, el liderazgo".

TERCERO: Que una línea de investigación debe:

- A. Apoyarse en un campo del conocimiento, buscando la progresiva configuración y comprensión de un objeto de estudio.
- B. Sustentarse en los principios de pertinencia y relevancia institucional, disciplinar, social y profesional.
- C. Dar cuenta de una condición universal en el estado de la práctica y la teoría, en relación con lo histórico, lo coyuntural y lo prospectivo.
- D. Fundamentarse en una tradición académica.

CUARTO: Que el Comité Curricular de la Facultad de Administración, reunido el 11 de junio de 2004 recomendó la aprobación de la Línea de Organizaciones

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Formalizar administrativamente la constitución de la Línea de Investigación en Organizaciones.

ARTÍCULO SEGUNDO: Definir los grandes ámbitos temáticos en los cuales se centra el trabajo de la Línea de Investigación en Organizaciones:

- A. Historia organizacional.
- B. Comunicación organizacional
- C. Tipologías organizacionales.
- D. Poder organizacional.
- E. Complejidad y caos.
- F. Cultura organizacional.
- G. Gestión humana organizacional
- H. Aprendizaje organizacional
- I. Diseño organizacional
- J. Cambio organizacional
- K. Ética y responsabilidad social de la organización

Las mismas tendrán como problemáticas transversales:

- A. Historia organizacional comparada por regiones, sectores, tipos de organización, estilos gerenciales; experiencias organizacionales exitosas; reconocimiento de modelos, mentalidades, técnicas y estrategias organizacionales; aportes de la teoría organizacional a la historia empresarial, organizaciones sociales y gremiales en la historia empresarial colombiana; análisis de tendencias administrativas y del pensamiento administrativo en organizaciones; estado de la investigación en historia organizacional en Colombia, entre otras.
- B. El papel de la comunicación en las relaciones de la organización, en la imagen corporativa y con respecto a las necesidades e intereses del personal; gestión y nuevas tecnologías de la comunicación organizacional; la comunicación organizacional y su influencia en los niveles de productividad y calidad de productos y servicios; aportes de la comunicación organizacional a la grande, mediana y pequeña empresa y estudios diagnósticos sobre niveles de comunicación organizacional.

- C. Nuevas tipologías organizacionales y caracterización de organizaciones según sus servicios, sus funciones, sus objetivos y sus alcances.
- D. La organización como sistema de gobierno; formas de gobierno organizacional; diversidad de intereses, dominación y conflicto; el poder, el pluralismo y la participación en las organizaciones; la política en las organizaciones para obtener eficiencia; circunstancias en las que el poder es definitivo para la toma de decisiones en la organización; orígenes fundamentales del poder organizacional; estrategias y tácticas mediante las cuales se emplea el poder; la complementariedad como posibilidad para resolver conflictos en la organización.
- E. Redes e interrelaciones dentro de la organización; la complejidad el caos y el cambio continuo en las organizaciones.
- F. La cultura como variable de gestión y de creación de la realidad social en las organizaciones, la cultura y su influencia en el bienestar laboral y el desarrollo humano; la cultura corporativa; antropología de la organización; perspectivas de la cultura organizacional; impacto de las estrategias en la cultura organizacional.
- G. La capacitación, la evolución de desempeño, la inducción, el proceso de selección y la eficiencia y eficacia como elementos de la gestión humana organizacional.
- H. La gestión del conocimiento organizacional, la organización como creadora de conocimiento, el aprendizaje y su coexistencia con los procesos de conservación de las organizaciones.
- I. El diseño como resolución de contradicciones, diseño y metáforas de la organización; diseño y perspectivas disciplinarias de la organización, factores críticos y de éxito del diseño organizacional, estructuras conservadoras e innovadoras en el diseño organizacional.
- J. La lógica del cambio organizacional, la visión del cambio emergente, la organización vista como flujo y transformación, perspectiva instrumental y comprensiva del cambio, perspectivas teóricas en el estudio del cambio organizacional, el cambio auto- referenciado y exo- referenciado, las contradicciones y los conflictos en las organizaciones, crecer en un

contexto cambiante, el modelo de sistema viable, retroalimentación de compensación y refuerzo.

- K. La dimensión teleológica (finalidad e intencionalidad); ética y responsabilidad organizacional; la responsabilidad social de las organizaciones; perspectiva histórica y estado actual del problema ético; la doble moral de las organizaciones; las fronteras de la ética; el ethos, destino del hombre; la ética de mínimos; la economía organizacional y los requerimientos éticos; la ética organizacional en el contexto de una ética cívica; marco ético- económico de la organización moderna; responsabilidad de la organización en el desarrollo regional y nacional.

ARTÍCULO TERCERO: Asignar los talentos y recursos materiales necesarios para el adecuado desarrollo operativo de la Línea, en coherencia con las políticas *investigativas institucionales*.

¡COMUNÍQUESE Y CUMPLASE!

Dada en Medellín a los veintitres (23) días del mes de junio de dos mil cuatro (2004).

EI RECTOR


Fundación Universitaria
LUIS AMIGÓ
Rectoría
FRAY MARINO MARTÍNEZ PÉREZ, T.C.

EL SECRETARIO GENERAL


Fundación Universitaria
LUIS AMIGÓ
Secretaría General