

**TÍTULO DEL TRABAJO:**

“CORPRIC: Hacia un nuevo diagnóstico para la gestión organizacional”

**ÁREA:** Innovaciones en la gestión y debates teóricos.

**TEMA:** Modelos de Gestión.

**AUTORES:**

- Mgter. BLÁZQUEZ, Miguel. Docente e investigador Facultad de Ciencias de la Administración. Instituto Universitario Aeronáutico. [blazquezuni@gmail.com](mailto:blazquezuni@gmail.com) -- [www.blazquezmiguel.com.ar](http://www.blazquezmiguel.com.ar)
- Lic. AMATO, Celina Noé. Docente. Facultad de Ciencias de la Administración. Instituto Universitario Aeronáutico. [camato@iua.edu.ar](mailto:camato@iua.edu.ar)

**1. ABSTRACT/RESUMEN**

La complejidad que han adquirido las organizaciones en un mundo globalizado de alta interdependencia, incierto y de acelerada tecnología hace necesario generar nuevas formas de pensamiento que permitan responder a las nuevas necesidades.

No es casual que desde el ámbito educativo también se están planteando situaciones similares. El director regional CI UNESCO y Representante en la Países Andinos, López Ospina Gustavo, haciendo referencia a “Una mirada integral que permita descubrir el sentido y respuestas de la universidad en el futuro (2005 – 2015)” menciona que “*la verdadera lucidez del ser humano está asociada a la complejidad del modo de organización de las ideas*”.

Es a partir del punto anterior que a través de diferentes investigaciones tratamos de lograr un esquema de diagnóstico general de las organizaciones que permita interactuar y gestionar en este nuevo entramado un conjunto de conceptos a los fines de lograr una adecuada comprensión de la organización y su contexto.

A partir del mismo se describe en el presente trabajo el proceso de gestión denominado CORPRIC, con sus diferentes etapas: Contexto 1, Organización, Recursos, Procesos, Impacto y Contexto 2, como parte de un proyecto de investigación que se está aplicando a una institución universitaria. De esta manera, no se pretende hacer un desarrollo teórico profundo del instrumento sino validar su desarrollo a partir de una situación específica.

El mencionado instrumento pretende complementar los enfoques tradicionales en la necesidad de dar respuesta a los nuevos interrogantes tales como sustentabilidad, capital intelectual, TIC's como factor clave en las actuales organizaciones. Pero no se trata simplemente “de ampliar la mirada organizacional”, sino también de organizar su objeto de estudio desde una perspectiva intradisciplinaria que supere la fragmentación dentro de la misma disciplina para facilitar la comprensión de las múltiples variables que caracterizan a la complejidad.

## 2. LA GESTION A TRAVES DEL CORPRIC

### 2.1. FUNDAMENTOS:

Los enfoques tradicionales, caracterizados por un sesgo en el resultado final, han demostrado sus serias limitaciones al punto tal que un best seller como fue el libro “En busca de la excelencia” donde se ponía de manifiesto las cualidades de aquellas empresas exitosas en la década del 80 de las que hoy sólo quedan unas pocas que subsisten. Quizás debiéramos preguntarnos si el éxito de una organización está dado en la que más ganan o en las que más perduran...

De igual manera, también podríamos mencionar un conjunto de enfoques y teorías que se caracterizan por hacer una mirada unidireccional y unidimensional de las organizaciones que finalizan con propuestas prescriptivas.

Es así como, a simple modo de ejemplo, podríamos mencionar:

- Administración por funciones
- Administración por objetivos y resultados
- Administración estratégica
- Administración por recursos y capacidades

Todas ellas son válidas, pero todas ellas dicen “medias verdades”, porque al priorizar una sola dimensión terminan haciendo un diagnóstico sesgado. De esta manera, no se trata de restarle valor a cada una de ellas, atento a su contexto y etapa histórica, sino de poner en evidencia que en la actualidad las mismas son insuficientes y que por lo tanto debiéramos empezar a desarrollar un enfoque más amplio que permita realizar una visión multidimensional y holística de las actuales organizaciones, porque “permanencia, estabilidad y equilibrio” han sido reemplazado por la “complejidad, temporalidad e inestabilidad”, como lo reconoce uno de los grandes pensadores de este siglo, Ilya Pregogine (2008).

Crozier, M. y Friedberg, E. (1990) mencionan que *“una organización no es un conjunto transparente como muchos teóricos quieran. Es el reino de las relaciones de poder, de influencia, de regateo y de cálculo, estas relaciones conflictivas no se ordenan según un esquema lógico integrado...”*, para más adelante agregar: *“La cosa es clara; con esta*

*perspectiva el funcionamiento de una organización ya no corresponde a la visión tayloriana de un conjunto mecánico de engranajes ajustados y movidos por una racionalidad única”.*

Desde la perspectiva del diagnóstico organizacional, objeto de estudio, la situación tampoco es muy diferente; es así como Vidal Arizabaleta (2004; 24) reconoce los enfoques tradicionales de funciones y áreas y establece una secuencia superadora cronológica a partir de los años 60:

1. Análisis del entorno y su impacto en la organizaciones
2. Análisis del direccionamiento estratégico
3. Evaluación de la cadena de valor
4. Inclusión de los activos intangibles
5. Análisis de las expectativas de los clientes
6. Importancia del área de gestión humana y el trabajo en equipo
7. Análisis de los sistemas de información y nuevas tecnologías

De esta manera, llegamos a una situación actual donde no existe un consenso generalizado sobre cuál es la forma idónea de presentar un diagnóstico organizacional, donde la limitación principal no está dada por el contenido desarrollado sino por las dimensiones dejadas sin efecto. Esta ausencia de uniformidad también opera como un freno en el análisis y el diálogo profesional para la búsqueda y desarrollo de perspectivas de mejoras.

En este sentido, la presente propuesta trata de integrar las diferentes perspectivas de estos últimos años y además incluye aspectos no tradicionales, como el impacto organizacional, que son parte de los procesos de complejidad en que se encuentran las organizaciones actuales.

## 2.2. COMPONENTES DEL CORPRIC

En correspondencia con el punto anterior, creemos necesario desarrollar un esquema de diagnóstico de la gestión integral, denominado CORPRIC:

C	O	R	P	R	I	C
C	O	R	P	R	I	C
O	R	E	R	E	M	O
N	G	C	O	S	P	N
T	A	U	C	U	A	T
E	N	R	E	L	C	E
X	I	S	S	T	T	X
T	Z	O	O	A	O	T
O	A	S	S	D		O
	C			O		
1	I			S		2
	O					
	N					

“CORPRIC: Hacia un nuevo diagnóstico para la gestión organizacional”  
 BLAZQUEZ – AMATO

Gráfico 1: Método CORPRIC

Fuente: elaboración propia en base a Blázquez (2009) “El proceso de los datos hasta la toma de decisiones”

Asumimos el concepto de gestión desde la perspectiva del epistemólogo Mario Bunge (1999; 410) como *“una técnica que lucha por convertirse en sociotecnología. Pero todavía está en pañales y como cualquier disciplina social emergente es un campo de batalla metodológico, filosófico e ideológico”*, quien a su vez define (1999:323) el concepto de sociotecnología como *“la disciplina que estudia las maneras de mantener, mejorar o reemplazar sistemas, y procesos sociales existentes y diseña o rediseña unos y otros para afrontar problemas sociales”*

El análisis de la gestión está dado por un conjunto de etapas en la dimensión del espacio y tiempo. El tiempo es el período que transcurre desde el primer contexto denominado Contexto 1 (contexto al momento 1) y la última etapa referida al Contexto 2 (contexto al momento 2). Las etapas intermedias están referidas a un espacio dado que comprende la organización donde operan recursos, procesos y resultados. Estos resultados finales se relacionan al Contexto 2 a través de su impacto.

### **2.2.1. Contexto 1**

El contexto, como todo concepto, puede ser abordado desde diferentes dimensiones, y para todo diagnóstico como marco general se hace necesario tener presente cada una de ellas. No obstante, se debe priorizar su grado de relación y/o influencia con la organización desde la perspectiva de las identidades de los contenidos e intereses a un momento de la historia dado:

#### **- Desde las identidades**

De relaciones directas: consumidores; clientes reales o potenciales, proveedores, accionistas, grupos de interés, sector público, financiero, económico, social, etc.

De relaciones indirectas: ciudadanía, grupos y/o asociaciones de vinculación con la actividad realizada en la perspectiva del impacto ambiental, educación, salud, seguridad industrial, etc.

#### **- Desde los contenidos**

Referidas a los siguientes temas claves: medioambiente, prácticas comerciales, laborales, sociales, solidarias, de intereses, éticas, de valores, etc.

El ser humano no es un agente del contexto que condiciona a la organización, sino que de acuerdo a su relación con una organización específica también expresan los estilos, culturas, grado de permeabilidad de la propia institución. Existe entre ambas un nivel de recursividad cuya incidencia mayor casi siempre está dada por el contexto y de ahí la necesidad de comprender los procesos de tensión, integración y adaptabilidad.

“CORPRIC: Hacia un nuevo diagnóstico para la gestión organizacional”

BLAZQUEZ – AMATO

### 3.2.2. Organización

La relación del contexto con la organización, en un marco formal e institucional, se relaciona con las “entradas”, desde un enfoque de sistema. Estas “entradas”, luego identificadas en forma genérica a través de los recursos, están condicionadas por la propia organización a través de su cultura, organización, procedimientos y también intereses de diferentes características. Los stakeholders son también una parte integrante de este concepto institucional considerado en forma amplia como es la organización.

Este primer puente de interacciones entre lo interno y lo externo condiciona al resto de las siguientes etapas y también se expresa en el puente de salida a través del impacto.

Este análisis simplificado y reduccionista de “entradas” es al solo fin de comprender la formalidad de sus diferentes flujos (bienes, datos, información). Ya que traducen una rica e intensa relación entre actores internos y externos, por su individualidad y por los roles que asumen en cada circunstancia.

Estos datos deben ser analizados desde múltiples dimensiones, tales como identidad, intensidad, frecuencia, formas (precisión - calidad), oportunidad, circunstancias y causalidades. Cada una de ellas se verá condicionada o justificada desde una supuesta racionalidad institucional. No obstante, los dispositivos técnicos en la registración del dato no son axiológicamente neutros, ni pueden analizarse con prescindencia de las condiciones antes enunciadas.

El universo de los datos-información-comunicación, entendiendo a esta triada como la capacidad de acceso, interacción, análisis de objetos-sujetos-institución-circunstancia, está significando un profundo cambio cuyo impacto es imposible aún de ser evaluado. La agenda diaria se encarga de poner en evidencia esta nueva realidad, solo hace ver las tapas de los diarios para encontrarnos con permanentes sorpresas como fue el reciente caso de Wikileaks por la difusión de cables que supuestamente las embajadas de todo el mundo de EEUU enviaban a su “casa matriz”. Como sostiene Faris Natour, Director de Investigación de la organización promotora de RSE de Estados Unidos Business for Social Responsibility (BSR); *“En la era de la <transparencia radical>, cada decisión de negocios puede estar bajo un microscopio mundial al instante y miles pueden movilizarse en contra de la empresa en cuestión de horas”*.

El instrumento creado por el hombre termina una vez más condicionando al mismo, en este caso advirtiendo la transparencia que generan sus movimientos en el mundo informatizado

y, junto con ello, la posibilidad de una mayor objetividad hacia el respeto de valores o en su defecto hacia el deterioro de su imagen.

La complejidad de las organizaciones en el mundo moderno, obliga a promover enfoques cada vez más analíticos y desagregados, y por lo tanto ya no se puede desconocer el contexto junto al factor institucional en esta nueva relación tecnológica del dato-información-comunicación.

Desde esta perspectiva deberán ser evaluadas las primeras etapas de la gestión (Contexto-Organización) identificadas a través del CORPRIC. Éstas no deben asumirse desde un esquema rígido y lineal sino que pretenden subjetivizar el objeto en la siguiente etapa, referido a los recursos (R), a la vez que también pone en evidencia la importancia institucional como imagen e impacto (I) de la misma, complementariamente con sus resultados (R) finales.

Las organizaciones no actúan en un contexto determinado como frecuentemente se las reconoce, sino que son parte del mismo. Con su propia práctica re-construyen el contexto; la intensidad y magnitud de los flujos van conformando nuevas realidades entre sujetos y objetos observados. Mazella (2006; 237) menciona que *“según la forma en que se clasifique y se ordene taxonómicamente el entorno, así será como se verá la realidad. Entonces se hace necesario distinguir al observador de lo observado (esto último constituido por la figura o referente y el entorno). Esto es clave para comprender que el sistema constituido por observador-observado-entorno es el resultado de una co-construcción a partir de la relación cognoscitiva”*.

Si comparamos estos desarrollos con los enfoques tradicionales del análisis, como puede ser un diagnóstico por áreas de responsabilidad, se podrá observar que en este caso existe una “lectura” integral y multidimensional, no solo porque incorpora al contexto, sino también por condicionar los enfoques tecnocentristas que caracterizan estos tipos de estudio.

### **3.2.3. Recursos**

El concepto de recursos debe estar asociado a una perspectiva amplia, utilizados directa e indirectamente para la ejecución de los diferentes procesos; de esta manera, no se trata de condicionarlo únicamente a los insumos de una actividad productiva.

En términos generales los recursos se podrán clasificar en tangibles e intangibles, atento a la importancia que han adquirido estos últimos como parte de su patrimonio.

Los tangibles se dividen en:

Materiales: Infraestructura, Bienes de cambio, insumos, inversiones

Tecnológicos: gestión, equipos y maquinarias

Financieros – económicos, derechos y obligaciones

Humanos desde la perspectiva material (contable de sueldos y producción)

Los intangibles se dividen en:

Humanos: como expresión de conocimiento, capacidades e intereses

Cultura, valores corporativos y grado de tecnología utilizado

Organizacionales: propósitos, estructura, liderazgo, grados de autogestión

Imagen institucional: marcas y patentes, posicionamiento social, aceptación de los consumidores.

Se debe tener presente que los aspectos tangibles, son fácilmente registrables mientras que en los intangibles de características cualitativas su estado de desarrollo es incipiente en asimetría con la importancia adquirida.

### **2.2.2. Procesos**

Todo recurso puesto en funcionamiento debe ser entendido como un proceso. Para que pueda existir cualquier tipo de proceso se hace necesario definirlo en un espacio y tiempo. De esta manera, todo proceso tiene un inicio y un final, a diferencia del recurso que puede ser definido por su presencia o ausencia a una determinada fecha.

En el proceso, al tener una fecha de inicio y finalización, se puede medir el tiempo transcurrido, en consecuencia también podrá ser evaluado teniendo en cuenta la importancia que adquiere en el mundo moderno la velocidad de rotación de la ecuación económica dinero>>> mercancía/servicio>>>dinero.

No existe un contenido mínimo de tareas o actividades para que el mismo pueda denominarse proceso. Cada situación en particular y atento a sus características y grado de importancia podrá identificarse como proceso en si mismo. El proceso no debe ser considerado en forma lineal con posterioridad a la etapa de los recursos ya que también existen procesos para poder aprovisionarse de los mismos.

El tema de los procesos tradicionales se encuentra ampliamente desarrollado, por lo que se omite hacer clasificaciones. No obstante ello, se debe tener presente que los mismos tienen grados de jerarquía por lo que no hay que considerarlo en forma uniforme y plana; por ejemplo no es lo mismo el proceso administrativo general (Blázquez, 2006) del antes, durante y después asociados a la planificación, ejecución y control del proceso originado en la nueva tecnología del dato>>información>>conocimiento decisión>>acción>> y nuevos datos todos ellos

relacionados (>>>) a través de la comunicación y tecnología. En este caso, el último de ellos se encuentra condicionado por las características que asume el primero de ellos.

Omitir en los diagnósticos organizacionales estos dos procesos sería una falta de adecuación del diseño realizado a las nuevas realidades organizacionales, ya que en el primer caso significaría dejar de responder a la planificación en general y en particular a la planificación estratégica. Debíamos desarrollar el CORPRIC en las tres dimensiones de acuerdo a la gráfica:

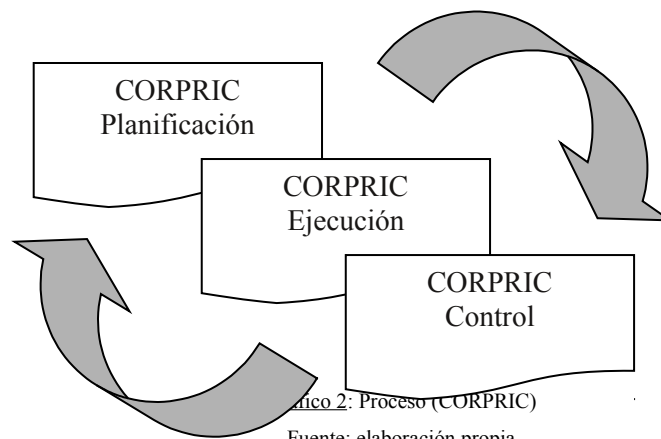


Gráfico 2: Proceso (CORPRIC)

Fuente: elaboración propia

### 2.2.3. Resultados

Todo resultado puede ser parcial o final, a su vez cada uno de ellos pueden ser incluidos dentro de uno o varios procesos que lo integran. Por ejemplo, el resultado del proceso de estampado en la fabricación de una pieza puede ser considerado como parte integrante de un proceso mayor cuyo final es la cantidad de piezas producidas del modelo de vehículo tipo N. A su vez, esta cantidad final de piezas producidas también se las puede considerar como un resultado parcial dentro del resultado final del total de piezas independientemente del modelo, o de un proceso determinado.

El concepto de resultados prioriza el análisis estático a un momento determinado describiendo fundamentalmente una dimensión cuantitativa.

De esta manera tendremos diferentes tipos de resultados tales como:

- Resultados por áreas, funciones, jerarquías o centros de responsabilidad.
- Resultados intermedios o finales
- Resultados internos o externos
- Resultados tangibles e intangibles



- Resultados críticos, claves, nuevos, estratégicos y tradicionales
- Resultados desde la dimensión temporal: pasados, actuales, futuros.
- Resultados desde los valores: pragmáticas, indiferentes, responsables

(Etkin, 2007; 402)

Desde la perspectiva del objeto de estudio se podría inducir que todos los aspectos que hacen a la información de los diferentes resultados son más relevantes que los originados en las etapas anteriores (recursos, procesos) porque implícitamente los comprende. Desde esta misma lógica, los resultados intermedios tienen menor trascendencia que los finales.

La realidad también nos demuestra que la gestión no es un conjunto de acciones planas, uniformes y de igual trascendencia, es por ello que se pueden clasificar como nuevas, tradicionales, estratégicas, claves, críticas, por mencionar algunas de las anteriores clasificaciones, y que de acuerdo a ellas van asumiendo diferentes roles en las diferentes etapas que terminan condicionando el principio antes enunciado.

#### **2.2.4. Impacto**

El concepto de impacto es de reciente aplicación, esto significa que el mismo es utilizado desde diferentes acepciones. No obstante, generalmente se aplica en la evaluación de proyectos sociales para indicar aquellos efectos de una determinada acción que trascienden la instancia de los resultados y son consecuencia de los mismos en un horizonte más amplio de agregación espacial o temporal. Gomez Orea (2003; 20) destaca que “...desde el ángulo teórico conceptual el estudio del impacto ambiental viene siendo un punto de encuentro entre las distintas corrientes científicas, naturales, económicas y sociales que buscan su integración para ser operativa la sostenibilidad del desarrollo humano”.

Desde el punto de vista organizacional, el concepto de impacto trasciende la evaluación de resultados – generalmente de tipo interna – medida en términos de un valor final; mientras que el impacto está dado por una diferencia de valores en “un antes y después” de haber logrado una determinada magnitud de resultados desde un enfoque externo sobre aspectos de contenido social, natural, políticos o económicos sobre los que se operaron los cambios.

Otro aspecto, no siempre considerado, es suponer que todo impacto es consecuencia de una actividad debidamente proyectada, lo que no significa que la evaluación posterior sea coincidente con lo establecido. Desde nuestra perspectiva, el concepto tanto de impacto como del resultado que lo originó puede responder o no a una acción planificada. El Estudio del Impacto Ambiental (EsIA) según Conesa (1997; 81) “es el estudio técnico de carácter

*interdisciplinar que incorporado en los distintos procedimientos de gestión ambiental, está destinado a identificar, valorar, reducir y corregir las consecuencias o efectos ambientales que determinadas acciones del proyecto futuro o de la actividad presente y funcionando, pueden causar sobre la calidad de vida del hombre y su entorno”.*

El mejor ejemplo es la evaluación del impacto en todo proyecto de inversión que requiera fuentes de financiamiento. Por ejemplo, desde el año 1991 el Banco Mundial (trabajo técnico 139; 8) sugiere tener presente “*las inquietudes de las comunidades afectadas por el proyecto y de las organizaciones no gubernamentales (ONGs) locales con intereses ambientales*”. Con igual criterio, esta evaluación también debe extenderse a las diferentes gestiones que realiza una organización, ya sea a nivel de planificación como así también de ejecución.

El mundo moderno es cada vez más complejo e interdependiente desde lo social, económico, científico y técnico, por lo tanto la evaluación de las diferentes gestiones trasciende sus propios resultados, y debe empezar a incluir la perspectiva del impacto. Los sistemas de diagnóstico organizacional por lo general omiten esta dimensión de análisis que pasa a ser un factor fundamental para el impacto regional o local y la sustentabilidad organizacional. “*La interacción entre la empresa y su entorno determina la calidad ambiental del medio, siendo de importancia suma no ya su valor en un instante puntual, sino la tendencia temporal de aquella*” (Conesa, 1997; 84).

Si bien no existe una clasificación de utilización generalizada de impactos que facilite su evaluación, se podrían tipificar las siguientes situaciones:

- Grado de permanencia en el tiempo; Tiempo limitado, permanente, semipermanentes, continuos, circunstanciales.
- Intensidad de sus flujos: Altos, medianos, bajos, continuos, esporádicos, cíclicos, circunstanciales.
- Juicio de valor desde el momento inicial al final; positivos, negativo, neutro, aceptable – inaceptable, generalizado –sectorizado, global – parcial, por etapas - acumulativo
- Juicio de valor desde la situación real planificada y un grupo testigo: idem anterior.

El impacto es también la consecuencia inmediata de los resultados y/o de la ausencia de los mismos, donde lo tangible convive con lo intangible. Pensar lo que viene es también responder a los resultados logrados o propuestos. Cuando una fábrica cierra sus resultados son nulos pero su impacto seguramente es mayor que la continuidad de sus actividades.

### 2.2.5. Contexto 2

El filósofo Jacques Derrida (1999; 29) pregunta y se responde “¿Qué hacer? Pensar lo que viene” de esta manera la “gestión del hoy” trasciende en el “mañana”. El nuevo contexto del que se forma parte se modifica junto a las gestiones de las diferentes etapas. Desde una posición pragmática afín a nuestra profesión, Mintzberg (1996) plantea: "*Mientras que es cierto que muchas estrategias proyectadas están mal concebidas, creo que el problema reside, a menudo, un paso más atrás, en la distinción que hacemos, en primer lugar, entre formulación y ejecución, en la suposición común de que el pensamiento tiene que ser independientes de ( y preceder a ) la acción*", para luego concluir “*Los estrategias inteligentes se dan cuenta de que no siempre pueden ser lo bastante inteligente para pensarlo todo por adelantado*”.

El contexto 2 es similar al contexto 1 con la diferencia que se da en un momento posterior que incluye los resultados e impacto producidos por la organización analizada.

Desde este esquema simplificado de análisis se podría indagar en ¿Cuál es el período de tiempo transcurrido entre ambos?. La respuesta dependerá no solo de cada organización sino del objeto de estudio que se desea analizar, pero a juzgar por los conceptos anteriores la oportunidad, velocidad y el diagnóstico de los flujos de todo proceso administrativo se transforma en un factor determinante.

El contexto es una multiplicidad de factores y resultados en interacción permanente con diferentes consecuencias de avances, retrocesos, equilibrios y desequilibrios, estabildades e inestabildades, situaciones predecibles e impredecibles, con determinaciones e indeterminaciones, en la que la organización y sus agentes son partes constitutivas del mismo.

No todo es fácilmente observable, no todo es registrable, no todo es documentable y no todo puede ser expresado en lenguaje de signos, pero todo es necesario para su análisis.

### 3. CONCLUSION

Los diagnósticos organizacionales todavía se encuentran sesgados por un análisis de funciones en correspondencia con las áreas en la que se encuentran identificados; los nuevos enfoques se han ido adecuando a los diferentes temas según los procesos de cada época en la literatura del Management. De esta manera, se carece de un enfoque holístico que los integre y facilite la comprensión de los diferentes fenómenos generales y específicos, según el sector y contingencia de la organización estudiada.

El diagnóstico organizacional debe transformarse en un generador de conocimientos, análisis, integración, diferenciación, sentido crítico y creatividad para resolver situaciones o escenarios no deseados; es por ello que una misma “realidad” puede y debe ser considerada desde la dimensión estática como dinámica, interna como externa, en que se conjugan; organización, recursos, procesos, resultados e impactos de tangibles e intangibles junto a grupos de interés, públicos, sociedad, gobierno y valores. No se trata de elaborar un manual predeterminado de tareas y actividades sino de comprender que, atento a las necesidades que origina dicho requerimiento, se cumplimenten adecuadamente las etapas propuesta por la metodología CORPRIC.

Las dimensiones de la planificación estratégica, capital intelectual, tecnologías de información, RSE y sustentabilidad no pueden dejar de estar presentes en todo diagnóstico organizacional, pero el desarrollo de cada una de ellas no puede limitarse a una descripción específica y unilateral de procesos lineales sino que se deben integrarse, junto a las restantes dimensiones tradicionales, a través del tiempo y el espacio que permite comprender toda gestión a través de la metodología propuesta.

Nuestra lógicas de pensamiento se sustentan “...desde un enfoque educativo fragmentado y generalmente disociado, como puede observarse en la ausencia de objetivos comunes e integrados entre las diferentes asignaturas que conviven dentro de una misma carrera” (Blázquez, 2010). El diagnóstico propuesto tiende a generar puentes y caminos intradisciplinarios para facilitar su análisis y comprensión.

La complejidad no es un atributo de las grandes corporaciones y desde nuestra profesión debemos empezar a dar respuesta a esta nueva realidad; creemos que el CORPRIC es un intento para empezar a superar estas limitaciones.

#### 4. BIBLIOGRAFIA

- Banco Mundial (1991): Trabajo Técnico N 139 – Libro de Consulta para la Evaluación Ambiental. Volumen 1: Políticas, Procedimientos y Problemas Intersectoriales. Wasihngton. D.C.
- Blázquez Miguel (2006): “¿Quién controla al Control?”. Publicación Científica Electrónica; Ciencia y Técnica Administrativa Volumen N 5 Número 25. Argentina.
- Blázquez Miguel (2009): “El proceso de los datos hasta la toma de decisiones: Aplicación a una Biblioteca”. Universidad Nacional de Córdoba. Proyecto de investigación Cecyt.
- Blázquez Miguel (2010): “Ordenando saberes: ¿Asistente Curricular o cartera de mujer? Mediación para una educación intradisciplinaria y transdisciplinaria”. En proceso de arbitraje para su publicación.
- Bunge, Mario (1999): “Las ciencias sociales en discusión” Ed. Sudamericana. Buenos Aires.
- Conesa Fernández Vítora, Vicente (1997): “Los Instrumentos de la Gestión Ambiental en la empresa”. Ed. Mundi-Prensa. Madrid.
- Crozier, M y Friedberg, E (1990): “El actor y el Sistema” . Ed. Alianza. México. Pág. 38.
- Etkin, Jorge (2007) Capital Social y Valores en la Organización Sustentable Ed Granica – Argentina
- Derrida, Jaques (1997): “El tiempo de una tesis” Ed. Paidós. Barcelona.
- Gómez Orea Domingo (2003): “La evaluación del impacto ambiental”. Ed. Mundi-Prensa. España.
- López Ospina Gustavo (2004): “Una mirada integral que permita descubrir el sentido y respuestas de la universidad en el futuro (2005–2015)”. UNESCO.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001473/147349so.pdf>
- Mazzella, José Antonio (2006): “Las ciencias sociales de nuevo tipo, el saber y la complejidad en la construcción del contexto: comienzo de análisis de un caso”. Publicado en “La revolución contemporánea del saber y la complejidad social” Sotolongo Codina, Pedro Luis y Delgado Díaz, Carlos Jesús. Colección Campus Virtual CLACSO Pág. 237.
- Mintzberg, Henry (1996): “El Proceso estratégico”. Ed Prentice Hall Hispanoamericana. 2º Edición. México. Pág. 35.
- Pregogine Ilya (2008): “Entrevista a Ilya Prigogine”. Taciturno.  
[http://www.taciturno.be/IMG/pdf/Entrevista\\_a\\_Ilya\\_Prigogine.pdf](http://www.taciturno.be/IMG/pdf/Entrevista_a_Ilya_Prigogine.pdf)
- RSE Responsabilidad Social Empresaria “Las lecciones de Wikileaks para la RSE”. Publicado 17 de diciembre del 2010. <http://www.comunicarseweb.com.ar/>

Vidal Ariazabaleta, Elizabeth (2004): “Diagnóstico organizacional; evaluación sistémica del desempeño en la era digital”. Ecoe Ediciones.