

Taller de metaproceso: experiencia preliminar en la Universidad Federal de Pará - Brasil

Año
2017

Autor
Blázquez, Miguel y Razzi, Ana Carolina

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Blázquez, M. y Razzi, A. C. (2017). *Taller de metaproceso: experiencia preliminar en la Universidad Federal de Pará - Brasil*. 6to Congreso de Administración del Centro de la República. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

VI CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

**III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA
REPÚBLICA**

II CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

**“FORJANDO CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA LA
COMPETITIVIDAD GLOBAL”**

VILLA MARÍA - ARGENTINA – 18, 19 y 20 DE OCTUBRE DE 2017

**TALLER DE METAPROCESO: EXPERIENCIA PRELIMINAR EN
LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE PARÁ - BRASIL**

AUTORES

**BLAZQUEZ, MIGUEL
RAZZI, ANA CAROLINA**

TALLER DE METAPROCESO: EXPERIENCIA PRELIMINAR EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE PARÁ - BRASIL

OBJETIVO

Promover la comprensión e integración de enfoques de metaproceso en las organizaciones a partir de una aplicación específica del D<I>CC<D>A>N que expresa la dinámica organizacional, junto al diagnóstico organizacional identificado como CORPRIC.

La nemotécnica utilizada representa los siguientes conceptos:

Dinámica Organizacional: D>I>CC<D>A>N: dato, información, conocimiento y capacidad, decisión, acción y nuevo dato junto a los vectores de integración (>) constituidos por la comunicación y tecnología.

Diagnóstico Organizacional: CORPRIC: Contexto1, Organización, Recursos, Procesos, Resultado, Impacto y Contexto 2

HIPOTESIS

Reconociendo como problema que el fenómeno organizacional es necesariamente complejo y como plantea Etkin y Schvarstein (1992; 157) “Debe descartarse para su comprensión toda aproximación cuyo paradigma subyacente sea el de la simplificación, del que son rasgos dominantes el reduccionismo (descomposición en partes componentes que impide luego reconocer la totalidad) y la disyunción (eliminación de intersecciones e interacciones entre los distintos elementos que constituyen la organización)”, se plantea como hipótesis; la posibilidad de aplicar un enfoque de metaprocesos autorreferenciados en trabajos anteriores, que facilite la articulación y operacionalización de un conjunto amplio de variables en una institución universitaria.

METODOLOGIA

Se aplicó una metodología proyectiva a través de la formulación y diseño de modelos organizacionales con finalidad reflexiva modificativa y/o creativa que orienta y contribuye a la adopción de decisiones de corrección. (Farrés, 2008). En ese caso consistió en la aplicación de dos metaprocesos a una institución académica a partir del conocimiento preexistente de los agentes involucrados en el mencionado taller.

DESARROLLO

A partir del interés que generó la exposición del tema de metaproceso en el III Congreso Internacional Red Pilares (Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales) en Porto Alegre - Brasil, se programó con la Universidad Federal de Pará (Brasil) el desarrollo de un taller de aplicación sobre la mencionado instrumento.

La misma se llevó a cabo el 10 de Julio del presente año en el área de Desempeño y Gestión del Personal con la presencia de diferentes profesionales relacionado con el desarrollo organizacional a través de una jornada completa.

Una vez expuesto el marco teórico de metaproceso se procedió en la segunda etapa a realizar un taller de aplicación sobre las dimensiones analizadas.

Cada uno de los participantes realizó su propio diagnóstico y dinámica organizacional para luego integrar las distintas experiencias y conocimientos preexistentes, teniendo en cuenta las diferentes formaciones profesionales.

Es así como luego se concluyó en un diagnóstico definitivo en las que los diferentes participantes pudieron no solo descubrir interacciones de sus propios saberes con la aplicación de mencionado instrumento, sino que luego lo optimizaron con las diferentes intervenciones del resto de los participantes.

CONCLUSIONES

A través de una primera experiencia preliminar de aplicación de metaproceso se observó que el valor de una observación depende no solo del nivel de exactitud con que se la reconoce, sino también de la forma particular en que el objeto observado se haya combinado con otras y a mayor combinación apropiada mayor también, serán sus logros. De esta manera el propio instrumento se transforma en un gestor de articulación y coordinación de las diferentes sectores, aéreas, funciones, actividades y jerarquías con que operan las organizaciones a través un lenguaje común e integrador.

IMPACTO

Superar la limitación discursiva del concepto de la complejidad organizacional para comenzar a gestionarla desde el enfoque de metaproceso.

Poner en evidencia la necesidad de promover nuevas técnicas de gestión desde un enfoque amplio y articulado que supere el reduccionismo y la disyunción que caracteriza al actual estado del arte.

BIBLIOGRAFIA Y FUENTES DE APOYO

ETKIN, J., SCHVARSTEIN, L. (1992). "IDENTIDAD DE LAS ORGANIZACIONES- INVARIANCIA Y CAMBIO", EDITORIAL PAIDOS. BUENOS AIRES - ARGENTINA.

FARRÉS CAVAGNARO, JUAN (2008). "ADMINISTRACIÓN SISTÉMICA Y ESTRATÉGICA UN ENFOQUE METODOLÓGICO" ED. LÍBRYCO - ARGENTINA.

La principal fuente bibliográfica está dada en catorce artículos científicos autorreferenciados (Blázquez y otros) sobre metaproceso, a su vez en cada uno ellos se hace referencia a diferentes autores relacionados con la teoría de los sistemas, de la decisión, información, paradigmas organizacionales, Interaccionismo simbólico , psicosociología.