

**34 CONGRESO NACIONAL DE ADENAG
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES - UNMP
MAR DEL PLATA, 23 Y 24 DE MAYO DE 2018**

*Autor: Carlos Alberto Lorenzo; UNCPBA, Mail: clorenzo@speedy.com.ar
Autor: María Natalia Lorenzo; UNCPBA, Mail: lorenzonatalia@yahoo.com.ar*

Título: Diseño de una tipología de Modelos Mentales para aplicación profesional dentro de la gestión organizacional en el marco del Modelo SER H4

Resumen

El presente trabajo complementa los avances realizados, hasta ahora, en el Proyecto de Investigación que se desarrolla a través de los equipos establecidos en la Facultad de Ciencias Económicas y la Facultad de Agronomía de la UNICEN. En el trabajo denominado “Un abordaje teórico y de aplicación de Modelos Mentales en la gestión” (que se presenta también en este encuentro de ADENAG 2018) se listan los elementos y etapas desarrolladas, y en el presente se exponen el objetivo general y los específicos, y se explica brevemente el análisis de los resultados de relevamientos con la determinación de elementos dinámicos de los submodelos. Asimismo, se establecen las tipologías básicas de los Modelos Mentales y las que se encuentran establecidas en relación a su aplicación. También, se determinan las dimensiones de ellas, las dimensiones articuladoras y las dimensiones de aplicación. En definitiva, se pone el foco en la aplicación de la teoría expuesto en el primer trabajo y finalmente se esbozan las ideas que se comienzan a reflejar en la guía del primer relevamiento de este proyecto, lo que se está trabajando en la actualidad.

Palabras clave: Investigación, Modelo Mental, Objetivos, Tipologías, dimensiones aplicativas.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo complementa los avances realizados, hasta ahora, en el Proyecto de Investigación¹ que se desarrolla a través de los equipos establecidos en la Facultad de Ciencias Económicas y la Facultad de Agronomía de la UNICEN. En el trabajo denominado “Un abordaje teórico y de aplicación de Modelos Mentales en la gestión”² se listan los elementos y etapas desarrolladas, y en el presente se exponen el objetivo general y los específicos, y se explica brevemente el análisis de los resultados de relevamientos con la determinación de elementos dinámicos de los submodelos.

En este punto, para dar claridad al trabajo del lector, se resumen y listan los elementos que conforman cada punto del proceso de teoría y aplicación del Modelo de Modelo Mental presentado en esta oportunidad: Elementos básicos: Locus de control; creencias, valores y principios (formas de ver la vida y el mundo); moral y ética; personalidad; talante; razón; emoción; sentimientos (fundamentalmente lo que causa alegría o tristeza); existencialidad (espíritu). Elementos de tendencia: Tipos de inteligencia (principalmente la emocional); experiencia; optimismo/pesimismo; empatía; realismo; resiliencia; habilidades; conocimientos; intuición; pensamiento sistémico; reflexión; motivación; aprendizaje. Elementos de dirección: Expectativas; fines/plazos; escenarios; visión imaginada; creación/innovación; intuición. Elementos de refuerzo y compensación: Valores de familia; género; etariedad; grupos de relación; necesidades en jerarquía; intereses; estructura de deseos; recursos/liderazgo; impacto de influencias; negociación; tipos culturales y sistemas políticos; stakeholders.

A partir de ello, se establecerán las tipologías básicas de los Modelos Mentales (y aquellas establecidas en relación a su aplicación), determinándose también sus dimensiones, las dimensiones articuladoras y las dimensiones de aplicación.

De esta manera, el presente trabajo se enfocará en la aplicación de la teoría expuesta en su predecesor³, a partir de lo cual se esbozarán las ideas que se comienzan a reflejar en la guía del primer relevamiento del proyecto actual⁴, el cual se encuentra en desarrollo en la actualidad.

¹ ⁴ “Modelo SER 4 de Diagnóstico y Mejora Organizacional; Diseño de una tipología de Modelos Mentales para aplicación profesional en gestión organizacional en el marco del Modelo SER H4: Aplicación a organizaciones de la zona de influencia de la UNCPBA”. Código: 03/B153. Período: 2016-2018. Facultad de Ciencias Económicas. -Universidad Nacional del Centro de la Provincia. de Buenos Aires.

² El cual se presenta también en este encuentro de ADENAG 2018.

³ Mencionado en este apartado

1. OBJETIVOS

El proyecto de investigación sobre el cual se basa este trabajo, se encuentra dirigido a cumplir con los siguientes objetivos:

1.1 Objetivo general

Diseñar una tipología de Modelos Mentales de aplicación profesional y una metodología de aplicación, como parte del proceso de aprendizaje en equipos de trabajo, con el marco general de tipologías culturales y políticas de las organizaciones en el marco del Modelo SER H4.

1.2 Objetivos específicos

1. Relacionar, articular e incorporar los estudios sobre el ser humano en el Modelo SER H4 realizados en proyectos anteriores con nuevos conocimientos cognitivos y de las neurociencias sobre el funcionamiento de la mente de forma integral en la biología humana.

2. Buscar y descubrir y conceptualizar los elementos necesarios para representar Modelos Mentales de aplicación profesional en las Organizaciones.

3. Elaborar una metodología de aplicación para la dinámica de aplicación en los individuos y los equipos de trabajo en las Organizaciones.

- Modificar, de ser necesario por la investigación que se realiza, los aspectos que surgen del Modelo Mental de aplicación profesional en relación a las Configuraciones de variables y dimensiones del Modelo SER H4. También, analizar y modificar -de ser necesario- conceptos relacionadores de su dinámica sistémica.
- Analizar los Metaprocesos de Programación de cambios organizacionales en base a diagnósticos de indicadores que se incorporan por los avances de este Proyecto, y realizar las modificaciones necesarias.
- Analizar el Gammaproceso con equipos innovadores de interpretación de tendencias y diseño de escenarios, en base a lo realizado en el Modelo SER H4 en el Proyecto anterior de relaciones con el Contexto. Reflejar nuevos indicadores del Modelo SER 4 que surgen de esta investigación.
- Rediseñar procesos de aprendizaje organizacional surgidos de los estudios y cumplimiento de los objetivos del presente proyecto y determinar su diseño en el marco de cada tipología cultural y política.
- Realizar relevamientos en campo para generar datos empíricos que validen o sirvan para la corrección del material teórico generado.

Asimismo, en este momento- se están cumpliendo los puntos marcados como 1, 2, y 3; y se encuentra en preparación y el trabajo de campo de los mismos, debido a que su realización conlleva cierta complejidad. Éstos son los puntos cruciales del proyecto, debido a que los que continúan están relacionados con el análisis sobre teorías e instrumentos del Modelo SER H4 ya conocidos, a fin de actualizar y mejorar el mismo sobre esta base.

2. DESARROLLO

2.1 Análisis de resultados e intervención. Elementos dinámicos en acción entre submodelos

A los elementos del Modelo que hemos visto en 2.8, los hemos jerarquizado como submodelos del modelo principal de Modelos Mentales. De esta manera podemos analizarlos mejor, como así también denotar las relaciones entre ellos, los que nos permite realizar mejores guías de relevamiento y precisar sus resultados en relación a las tipificaciones de Modelos Mentales.

Cuando los resultados del **submodelo de dirección aplicada** no son satisfactorios se nota en todos los aspectos y elementos del modelo mental dinámico y su proceso funcional. Donde se nota más el impacto es en el **submodelo de elementos reforzadores y compensadores** porque son los más “cercaños” a la “respuesta” del modelo mental.

Con demora perceptiva, que influye en lo emosentimental, los elementos del **submodelo de tendencia** comienzan a constituirse en los articuladores del modelo mental en conflicto con los factores endógenos, e impactan conflictivamente con los elementos del submodelo básico, los cuales se encuentran en los elementos del mismo. Para el análisis de ajuste -en búsqueda de nuevos equilibrios dinámicos y sistémicos en los resultados, se propone reflexionar, decidir, comportarse y actuar teniendo en cuenta los siguientes aspectos de la mente en el marco del modelo mental operado, el cual incluye algunos de los elementos mencionados en los submodelos en lo que sería poner foco en estos elementos como síntesis de aplicación para el diseño de tipologías. Estos elementos activan, a nivel de liderazgo/individuo y grupo/equipo, los distintos submodelos- los elementos de las estructuras de modelos mentales, en su dinámica sistémica de proceso hacia los objetivos de los proyectos vigentes. Los aspectos mencionados son convertidos en dimensiones, a través de los cuales se desarrolla una tipología de modelos mentales que se aplica a través del proceso hacia el logro de objetivos. La mayor o menor fuerza -o potencia- se determina a través de un FODA “paradójico”⁵, el cual permite ubicar a estas dimensiones -evaluadas y medidas- en las tipologías que se establecen y se exponen más adelante en el trabajo. Las mismas constituyen siempre un potencial dinámico al depender de las situaciones contextuales no controladas y las respuestas “posibles” del modelo mental, y actúan dentro de la complejidad propia del nivel individual o de grupo/equipos. Claramente ello se va a poder realizar solo en forma tentativa o aproximada (y por lo tanto ajustable) en relación a las dimensiones de análisis del gráfico presentado y en vinculación con los distintos submodelos analíticos del modelo mental, que en realidad se “observan” en una configuración integral de ser humano.

⁵ Se lo indica como “Paradójico” porque en otro trabajo (que se encuentra en elaboración) se ve que algunas fuerzas pueden ser debilidades y viceversa, y unas amenazas pueden ser oportunidades y al revés, dependiendo de barreras de entrada y salida “en un grado inalterable”.

2.2 Tipologías básicas y de tendencia. Relación más intensa con las de aplicación – dirección

Tabla 1

TIPOLOGÍAS BÁSICAS Y DE TENDENCIA	RELACIÓN MÁS PRÓXIMA CON TIPOLOGÍAS DE APLICACIÓN-DIRECCIÓN
A.SER SISTEMICO UNIFICADO	1 ⁶ Antifrágil [9] – fuerza – básico
B.SER SISTEMICO ASOCIATIVO	1 Antifrágil – fuerza – básico
	2 Antifrágil – oportunidad – situación
C.SER LINEAL SEMI-INTEGRADO/ASOCIADO	2 Antifrágil – oportunidad – situación.
	4 Frágil – amenaza – situación
D.SER SISTEMICO SEMI-INTEGRADO/ASOCIADO	2 Antifrágil – oportunidad – situación
	3 Frágil – debilidad – básico
	4 Frágil – amenaza – situación
E.SER LINEAL NO INTEGRADO-ASOCIADO	3 Frágil – debilidad – básico
	4 Frágil – amenaza – situación

Fuente: producción propia

En el diseño de estas tipologías (presentadas en la Tabla 1) se ha tenido en cuenta –concretamente-, como aspecto central, al pensamiento sistémico como pensamiento más afectivo para evaluar, diagnosticar, comportarse y decidir en el marco de los elementos básicos y de tendencia de los modelos mentales; es decir, lo que acá vemos como proceso de submodelos dentro del marco de Modelo. También, si el “Ser” se encuentra “unificado” en sus niveles mentales existenciales, estratégicos y operativos, si está “semi integrado” o si es “no unificado” sino asociativo entre esos niveles. Ello implica que una cosa es tener un proceso asociado entre niveles y otra cosa es que el mismo se encuentre automáticamente unificado. Ahora bien, resulta importante desarrollar en este trabajo cuáles son las dimensiones que se han sintetizado –en su denominación- para la realización de estas tipologías, debido a que es su análisis (en función de la información que se le pueda asignar a cada uno y evaluar -en la medida posible- tanto cuantitativamente como cualitativamente, para finalmente procesar metodológicamente). Esto dirá qué efectividad es posible tener en lo básico/tendencia y en aplicación dirección/refuerzo –compensación del modelo mental.

⁶ La intensidad de la relación con las tipologías básicas y de tendencia de la columna izquierda va de 1 a 4 (en forma creciente)

2.3 Tipologías en el nivel de aplicación en situaciones contextuales- Dirección

Tabla 2

TIPOLOGÍA DE SITUACIÓN DE APLICACIÓN DEL MODELO MENTAL	CARACTERÍSTICAS
1.ANTIFRAGIL – FUERZA - BASE	Antifrágil – fuerza – básico
2.ANTIFRAGIL– OPORTUNIDAD- SITUACION	Antifrágil – oportunidad – situación
3.FRAGIL – DEBIL - BASE	Frágil – debilidad – básico
4.FRAGIL – AMENAZA -SITUACION	Frágil – amenaza – situación

Fuente: producción propia

En estas tipologías de la Tabla 2 actúan los submodelos de dirección y la aplicación, y de refuerzo- compensación, principalmente. Lo que se trata de evaluar aquí es si el modelo mental es funcionalmente efectivo en la situación contextual, sea transitoria, permanente o semipermanente. Asimismo, se considera que existen características en el modelo mental -o en su aplicación situacional- que lo tornan frágil o Antifrágil. Esta diferencia también se establece cuando la situación contextual da oportunidades a pesar de existir debilidades (vinculadas al Foda “paradójico”). Por lo cual, en función de la fuerza presente en el modelo mental básico existe una alta probabilidad de que sea antifrágil como hipótesis. En tanto cuando se es débil en los elementos básicos del modelo mental, la hipótesis consiste en que habrá alta probabilidad de que sea frágil en su aplicación. Finalmente, cuando la situación es de amenaza en la situación contextual, la probabilidad de fragilidad es alta ante un modelo mental básico débil. Finalmente, se puede notar que, en estas tipologías con elementos de aplicación del modelo mental básico, no se plantean certezas de que se esté claramente en una situación de fragilidad o antifrágilidad, sino que se establecen ponderaciones de análisis para diagnosticar mejor en función del criterio propio de la investigación.

2.4 Tipologías: resumen de asignación de los Modelos Mentales a las mismas

Cuando los modelos mentales de quienes toman decisiones en las organizaciones coinciden en alto grado con la cultura organizacional -y en la coalición dominante en relación a la influencia en la tipología política que se articula con las mismas según el Modelo SER H4- las tipologías de modelos mentales (basadas sobre todo en los elementos básicos) facilitan el análisis de la asignación a algún tipo de tipología de Modelos Mentales tanto en forma total como parcial. Ello se dispersa cuando no se encuentra clara la cultura organizacional y tampoco el sistema político correspondiente a esa cultura. Debido a que el Modelo SER H4 tiene definidas las culturas organizacionales por grado de desarrollo humano, al ser organizaciones facilita un abordaje de tipologías con este enfoque, ya que los mecanismos funcionales de las

organizaciones para mantener control o coordinación en las mismas son naturales de su diseño estructural artificial hecho por el consenso o la autoridad de los seres humanos. Pero, cuando esto no está diagnosticado y descubierto conscientemente, se dificulta la asignación de modelos mentales de los individuos, y sobre todo (lo que es más relevante) de los líderes de grupos/equipos de proyectos en actividades, sean cumplidos dentro de lo que cabe a un concepto y definición de organizaciones o no.

Si bien la relación entre tipologías de Modelos Mentales con tipologías organizacionales de acuerdo al SER H4 se realizará más adelante en este proyecto de investigación, se puede realizar tentativamente una asignación a las tipologías de Modelos Mentales- tal como las que se han establecido en este trabajo- en relación al comportamiento de los elementos más fuertes de los submodelos del proceso de los modelos mentales que se ha desarrollado en la investigación y expuesto en este trabajo. De allí que, como una guía tentativa y ejemplo de asignación tipológica de Modelo Mental, se puede decir que la **Tipología “SER sistémico unificado” (tipología A)** está relacionada con la tipología de aplicación **antifrágil – fuerza – básica**. Asimismo, las ponderaciones de análisis mencionadas están dada por la fuerza y consistencia de los recursos endógenos/exógenos que se poseen, en relación al mayor o menor impacto de la amenaza situacional contextual a enfrentar dentro de lo que es el submodelo básico. Las dimensiones articuladoras de locus de control, adecuación cooperación/competencia, equilibrio dinámico emoesimental para el tipo de pensamiento intuitivo/analítico necesario a la situación, confianza/autoconfianza y creatividad/innovación permiten explicar mejor (consistentemente unificado de manera sistémica no lineal) el análisis de la aplicación del Modelo Mental. También, el Modelo Mental es claramente antifrágil en los elementos más profundos (básicos) donde se asientan las demás dimensiones; por lo cual, es básicamente fuerte. Realizada esta descripción de la tipología A, se tomará como base en cuanto a la descripción y solamente se indicarán las diferencias con las demás tipologías.

Respecto a la B o **“SER sistémico asociativo”** (relacionado principalmente con la tipología de aplicación **antifrágil – oportunidad – situación**) se puede notar la diferencia fundamental en su nombre. No dice “unificada” sino “asociada” o indivisible en el Modelo Mental A; y otra está vinculada con la sensación y realidad analítica de descubrir relaciones, asociada directamente con el comportamiento en la decisión y la acción, con el fluir de la persona respecto de su Modelo Mental. Asimismo, la situación contextual tiene mucho más peso que en el tipo A, ya que no es sólo la fuerza tan endógena individual y organizacionalmente, sino también tiene que ver con lo exógeno contextual y el logro de poder aprovechar oportunidades del mismo.

En tanto, en la tipología C o **“SER lineal semi-integrado/asociado”** es más relativa la consistencia integrativa-asociativa. Eso la lleva a tener una relación, al igual que la tipología B en relación a la tipología 2 (en orden de aparición) al ser antifrágil–oportunidad en la situación, pero también puede estar en 4 (en orden de aparición) al ser frágil por la situación de amenaza y no poder responder con la fuerza adecuada al impacto de la misma.

En la tipología D o **“SER sistémico semi-integrado/asociado”**, al no ser sistémico sino lineal y semi-integrado o semi-asociado, se considera la evaluación más débil a menos que las oportunidades se puedan aprovechar (o

sea el tipo 2, de acuerdo al orden de aparición), pero sin embargo se puede encontrar con más probabilidad de 3 (en función del orden de aparición) por debilidad básica, o 4 (en orden de aparición) por la situación de amenaza en el contexto.

Finalmente, la tipología E o **“SER lineal no integrado- asociado”**-que además de lineal no sistemático, no es integrado o asociado- se encuentra con las tipologías 3 y 4 (de acuerdo al orden de aparición) de aplicación, débil en lo básico y en una situación de amenaza que, con su debilidad endógena y exógena, lo cual la limita en oportunidades y la impacta en las amenazas. Una vez realizado el relevamiento de los Modelos Mentales en un evento o situación contextual determinada, para esta investigación, un procesador fundamental consiste en someter los resultados a los elementos que procesan los elementos mentales en la dinámica del proceso.

Cabe indicar que en próximos trabajos se realizará un mayor desarrollo analítico, lo que seguramente llevará a realizar algunos ajustes, los cuales afinarán la conceptualización y definición de las tipologías, como así también sus relaciones. Para ello, se ha de seguir una línea metodológica abreviada. En función de ello se toman las dimensiones de tipología básica-tendencia, primeramente, para las tipologías básicas. Posteriormente, las tipologías de aplicación de dirección en situación, ya que las dimensiones de éstas últimas son las que están más relacionadas con las tipologías de aplicación de dirección-aplicación, y finalmente las dimensiones articuladoras entre tipologías básicas-tendencias y dirección-aplicación se dejarán para el análisis final de consistencia entre las relaciones de tipologías básicas.

2.5 Dimensiones de las tipologías de elementos básicos y de tendencia para el proceso de aplicación

En función de lo propuesto por Schein [1], se han desarrollado las dimensiones que componen las tipologías básicas/tendencia: pensamiento intuitivo; Emosentimientos; creatividad/innovación; confianza/autoconfianza; pensamiento analítico; aplicación del tiempo secuencial/sincronizado; locus de control (suerte, libro albedrio, destino). Asimismo, otra dimensión es la naturaleza del Ser Humano, la cual puede ser: ser humano bueno perfectible; ser humano bueno no perfectible; ser humano neutro perfectiblemente; ser humano neutro no perfectible; ser humano malo mejorable; ser humano malo no mejorable. Otra dimensión está referida a la construcción de la realidad social, la cual se puede referir a la: construcción de la realidad social y política; construcción de la realidad con evidencia de investigación; construcción de la realidad artística (emoción, sensación, percepción); construcción de la realidad de realismo pragmático; construcción de la realidad cultural y subcultural. Por último, otra dimensión se refiere a cooperativo o competitivo.

2.6 Dimensiones articuladoras entre Tipologías básicas/ tendencia y dirección/ aplicación.

Estas dimensiones son las siguientes: Empatía; Resiliencia; Reflexión; ética/moral; individualismo/asociativismo; universalidad/particularidad; orientación interna/orientación externa; estatus adquirido/ estatus adscripto;

estabilidad/cambio; afectivo/neutral; experiencia; habilidades; conocimiento; familia y grupos; aprendizaje. En el desarrollo e investigación en este proyecto se ha visto necesario -en su análisis- incorporar un nivel de elementos articuladores “puente” entre las dimensiones de elementos básicos del proceso de aplicación y las dimensiones de dirección aplicación, con la finalidad de mejorar el procesamiento de los relevamientos, el análisis de la información procesada y el logro de una mayor o menor efectividad del modelo ante la situación contextual establecida en la realidad de interrelación de los seres humanos. Con estas dimensiones incluidas, se puede observar que el seguimiento lógico de la cadena no se rompe ni desaparecen espacios relevantes.

2.7 Dimensiones de aplicación – dirección/aplicación

Las dimensiones de aplicación seguramente son las más atractivas, pero además de hacer un análisis a nivel de estas dimensiones, hay que cotejar junto con las articuladoras “puente” básicas y de tendencia. Asimismo, el análisis de estas dimensiones en relación con casos reales es lo que permitirá mejorar los submodelos mentales teóricos desarrollados en el trabajo “Un abordaje teórico y de aplicación de Modelos Mentales en la gestión” [2]. Asimismo, a nivel de aplicación son las siguientes: Recursos/ poder; influencia; estilo de negociación, optimismo/pesimismo/arrepentimiento o costo de oportunidad; deseos; necesidades; intereses; motivación; extrovertido/introvertido; perceptivo/intuitivo; sensaciones; pensamiento; ser/hacer; proactivo; formal/informal; jerarquía/igualdad; pensamiento inductivo/deductivo; pensamiento analítico; límites grupales; autoridad; ley; carisma; dominación; sumisión; armonía; y liderazgo.

2.8 Ensayo de ideas para el primer relevamiento

Dentro la investigación de Modelos Metales, se tiene previsto realizar el primer relevamiento de verificación de hipótesis en el segundo semestre de este año 2017. Para ello, se está buscando identificar las formas que lleven a menos engaños o autoengaños de los sujetos que se releven, y poner límites a un relevamiento tan amplio, ya que tanto el abordaje como el desarrollo de este estudio son muy amplios.

Tal como se ha indicado en el presente trabajo, el objeto de estudio de esta investigación es el individuo, así como también los grupos organizados en los que los individuos articulan entre sí en función de diversos intereses en cuanto a finalidades y actividad. A partir de dicha propuesta de análisis se intuye la amplitud de búsqueda de modelos y submodelos mentales, o como decía Marvin Minsky, “yos” [3] o “yoes”.

Asimismo, el foco no solamente estará en la guía de relevamiento, sino que es necesario que el diseño tenga en cuenta las respuestas para el análisis y el procesamiento de algo tan complejo como el ser humano y su mente, desde las creencias hasta su aplicación y acción a través de todos sus sentidos y biología. Por ello mismo, esta investigación está incurriendo en estudios semiológicos [4] [5] de los “textos”, tanto escritos como verbales y gestuales que tendrá el diseño de guía de relevamiento y su protocolo. Asimismo, se tendrán muy en cuenta las

estructuras de Programación Neurolingüística (PNL) [6] y de Ontología de lenguaje [7], entre otras cuestiones, además de excluir todo lo que “el contexto no puede leer”. Otra idea a tener en cuenta es la del “punto ciego” en la visión del hombre, el cual es “llenado” cognitivamente. Se considera que, metafóricamente, habría que buscar “el punto ciego cognitivo” debido a que podría ser el punto donde se está más cerca del inconsciente y del proceso tanto instintivo como intuitivo. De esta forma, el punto cognitivo se llena -en su oscuridad- con la imaginación, las creencias subyacentes, entre otras cuestiones. Por lo cual, desde la imaginación/fantasía y dependiendo del rango de normalidad del sujeto, se podría inducir información heurística suficiente para finalidades de interés sobre el mismo y sobre la mente humana mediante diversas opciones desarrolladas a través del ejercicio de la creatividad y la innovación.

En pocas palabras, se busca comunicar al lector de este trabajo cómo se ve la complejidad de este proyecto de investigación, y también que- al ser conscientes de ello- el mismo se ha abocado especialmente a que la información que se obtenga esté dirigida a limitar suficientemente los sesgos de las respuestas como para poder extraer de ellas la mayor cantidad de información confiable. Para que eso sea posible se deberá medir la consistencia del diseño en función de la finalidad del relevamiento, a fin de poder cumplir con los objetivos que, propuestos, ajustándolo –eventualmente- a lo que los recursos accesibles para el equipo de investigación.

3. ASPECTOS CONCLUSIVOS

En los avances de este proyecto de investigación, que ha finalizado su segundo año, nos hemos basado en trabajos que los equipos venían presentando y exponiendo y publicando en diversos congresos nacionales e internacionales desde cuatro años de anterioridad al proyecto.

Realizamos estudios basados en abundante y actualizada bibliografía para avanzar en la teoría y en un modelo dinámico para abordar el tema en pos de los objetivos. Asimismo, en esta línea de investigación, que se inicia formalmente en el año 2000, siempre hemos puesto el foco en que los modelos deben intentar crear tecnología de aplicación. Con la dificultad de que tratamos sobre variables y elementos intangibles y por lo tanto fundamentalmente cualitativos.

Eso no ha llevado, en este proyecto, a desarrollar tipologías y también tipologías asociadas de aplicación del modelo teórico. Por supuesto que no está todo dicho ni para nuestros equipos de investigación. En una tarea de realización de hipótesis, verificación en la realidad, ensayos y error para aproximarnos a una mejora en cada avance y en cada trabajo que realizamos.

En un tema como éste de funcionamiento cognitivo de la mente para mejorar en la capacitación, diagnóstico e intervención en las organizaciones, ponemos el foco principalmente en el liderazgo y la dirección de equipos, y de esta manera completamos nuestros estudios del Modelo SER H4 sobre la variable directriz de Cultura Organizacional, el Poder y la configuración de variables que tenemos relacionadas sistémica y dinámicamente en nuestro Modelo Marco.

Hemos trabajado arduamente en estos aspectos y lo seguiremos haciendo en este proyecto durante dos años más. Estamos satisfechos de los avances teóricos-aplicativos, pero aún vemos y sentimos que debemos clarificar más los conceptos, el modelo, las tipologías y la metodología aplicada. En eso estamos y constituye un motivante desafío rumbo a los 20 años de la línea de investigación que sostenemos.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Schein, E. H. "La Cultura Empresarial y el Liderazgo: una visión dinámica", Plaza & Janes Editores. Barcelona-España, 1988.
- [2] Lorenzo, Carlos Alberto y Lorenzo, María Natalia (2018) "Un abordaje teórico y de aplicación de Modelos Mentales en la gestión". 34 Congreso Nacional de Adenag. 23 y 24 de mayo de 2018. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales- Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Pcia de Bs. As. Url: www.adenag.org.ar
- [3] Minsky, M. "La máquina de las emociones", Ediciones Sudamericana, Buenos Aires-Argentina, 2010.
- [4] Moreno Fernández, F. "Sociolingüística cognitiva: proposiciones, escolios y debates", Iberoamericana/Vervuert, Madrid-España, 2012.
- [5] Lozano, J.; Peña-Marín, C. y Abril, G. "Análisis del Discurso: hacia una semiótica de la interacción textual", Ediciones Cátedra, Madrid-España, 2013.
- [6] Carrión López, S. A. "Curso de Máster en PNL: técnicas avanzadas de programación neurolingüística", Ediciones Obelisco, Barcelona-España, 2003.
- [7] Echeverría, R. "Ontología del lenguaje", Dolmen ediciones/Ediciones Granica, Santiago de Chile-Chile, 1997.