

Como citar este artículo:

García Martínez, María Teresa. (2013). Reseña. Libro: Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad. Autores: Héctor Londoño Sáenz y María Patricia Arcila Rincón. *Eleuthera*, 9(2), 290-291.

Libro: *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*

Autores: Héctor Londoño Sáenz y María Patricia Arcila Rincón

Con anterioridad el autor había presentado ante la academia su libro sobre *La sinergia motivacional y la productividad*, como prueba experimental de la teoría de Desarrollo Humano, implícita en la línea de investigación científica bajo su dirección, diseño y autoría, en el área de psicología aplicada al trabajo, a su cargo, en ese entonces.

Tal comprobación de la teoría se dio en un asombroso evento experimental de productividad laboral, en el cual, al comparar dos grupos, uno “base” de trabajadores libres, típico de nuestro sistema empresarial y otro “experimental” atípico de trabajadores reclusos, en condiciones laborales y humanas ínfimas, en un programa de producción idéntico, manipulando la variable frustración, la producción normal diaria, en unidades estándar, de los dos grupos fue: libres 35 U.E. y experimental de reclusos 76 U.E.

Esta diferencia por encima de dos desvíos estándar, en el idioma de la investigación científica, es idónea con suficiencia, para probar con un altísimo nivel de certeza, cualquier hipótesis de causalidad, sometida a su juicio y evaluación.

Con la explicación causal de este fenómeno experimental de optimización de la eficiencia, como un acto humano de trabajo productivo, fue válido afirmar:

[...] que el fenómeno se produjo en virtud de un desplazamiento vectorial de la catexis negativa de la frustración, hacia conductas positivas de persistencia e incremento de la eficiencia y que la causa explicativa profunda, estaba en la sinergia motivacional de los motivos superiores de autoestima y logro.

Con la comprobación experimental y con la integración de todos los tópicos estudiados y comprobados con anterioridad, al universo teórico y al eje temático de la línea, se estructuró un cuerpo de doctrina coherente y pertinente, acerca de la dinámica: motivación, productividad y desarrollo.

Para la ilustración del lector, entre los tópicos del universo teórico, se destacan: el psicodiagnóstico de Rorschach en la motivación para el trabajo; la selección y ubicación de personal; los estilos de dirección, la tecnología y el comportamiento laboral de operarios;

el manejo de la frustración-agresión en niños lisiados ortopédicos, en conductores de buses urbanos y en trabajadores reclusos; la capacitación integral: un modelo de promoción humana; propuesta pedagógica para la formación profesional de psicólogos en el área de desarrollo humano y organizacional; la sinergia motivacional y su dinámica vectorial en la productividad, etc.

Así, mediante un proceso de reflexión crítica, centrado en la conceptualización explicativa-causal de la realidad interna y externa de la estructura empresarial estudiada, al decir de los autores, se diseñaron modelos y se construyeron saberes, cristalizados en la actual teoría de desarrollo humano, dirigida a la solución psicoterapéutica del síndrome de la frustración laboral, prevalente en nuestro subdesarrollo.

El libro que aquí se reseña, constituye el elemento esencial de la última y crucial etapa del proceso investigativo científico: la implementación en la realidad, de las soluciones sometidas al rigor de la ciencia.

Se trata del *Manual de introducción al estudio de la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*:

[...] concebido exclusivamente con el propósito de que, como lo demanda la ciencia, los protocolos y prototipos objeto de sus hallazgos, salgan de sus específicas condiciones de laboratorio a cumplir su único fin y razón de ser: Un bien social, primordial e inalienable, para beneficio de todos, con la condición única de constituirse “per se”, en un imperativo moral de servir.

Tal propósito y este en particular, solo es posible si la universidad se involucra en la problemática, mediante la profesionalización teórica y práctica de los especialistas psicólogos en la teoría, llamados a conformar, desde la academia, la brigada de cambio empresarial, hacia el desarrollo, mediante el crecimiento evolutivo, metódico, gradual y sistemático de los Recursos Humanos.

Le corresponde ahora a la academia considerar, desde la perspectiva de sus políticas, disponibilidades y recursos, la conveniencia o no, de proyectarse al medio empresarial, a promover la productividad y el desarrollo y de paso a cumplir en buena parte, el objetivo de responsabilidad social, que le compete como institución educativa líder en su región.

María Teresa García Martínez
 Psicóloga, Universidad de Manizales
 Especialista Relaciones Industriales, EAFIT
 Estudios en Educación y Desarrollo Humano, CINDE