



EL DELIRIO DE UN GURÚ: LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN DE CLODOMIR SANTOS DE MORAIS AL DIVÁN

Área de investigación: Teoría de la administración y Teoría de la organización

Jesús Zavala Ruiz

Departamento de Economía

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

México

jzr@xanum.uam.mx

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

EL DELIRIO DE UN GURÚ: LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN DE CLDOMIR SANTOS DE MORAIS AL DIVÁN



1. Introducción

Hay varios métodos o técnicas de intervención para “crear organización” en grupos grandes¹, principalmente derivados de la corriente del desarrollo organizacional, fundada en la teoría del cambio organizacional de Karl Lewin. Esas técnicas se comercializan con marcas registradas como: *Real Time Strategic Change*, *Search Conferences*, *Future Searches*, *Strategic Options Development and Analysis*, *Strategic Choice*, *Technology of Participation* y *Open Space Technology*, cada una con ventajas y desventajas (cf. Bryson y Anderson, 2000). Estas son técnicas usadas en Gran Bretaña y los Estados Unidos y en el mundo, en general. Sin embargo, hay un método originado en Brasil que es poco conocido a pesar de su larga existencia: la *Metodología de Capacitación Masiva*, también conocida como *Laboratorio Organizacional* o *Laboratorio Experimental* para “grupos grandes” (o *Experimental Workshop on Theory of Organization*, EWTO). Es una metodología creada en 1950 por el sociólogo brasileño Clodomir Santos de Morais, recientemente fallecido para inducir organización en grupos grandes y se basa en su teoría de la organización, claramente fuera de las corrientes reconocidas como teorías de la organización (cf. Williamson, 1995; Pfeffer, 1997, por ejemplo).

En el presente artículo se revisa el caso de la *Teoría de la Organización* de Clodomir Santos de Morais. Primero, se hace una revisión de los principios fundamentales y de la interpretación de los resultados del laboratorio organizacional por medio de dos experiencias en su aplicación. En segundo lugar, se realiza una crítica a la metodología desde la teoría de los grupos de Wilfred R. Bion (sobre las “tensiones intra-grupo” y la auto-organización del grupo hasta lograr la construcción del ‘*esprit de corps*’) y desde la teoría del grupo mediano de Patrick de Maré (centrado en el diálogo que genera fraternidad). Por último, se propone realizar una revisión crítica de los principios subyacentes y la interpretación de los resultados con la incorporación de otras teorías sobre la organización de los grupos.

¹ Aunque las categorías del tamaño de grupo pueden estar sujetas a discusión, a partir de las investigaciones de la dinámica de grupos terapéuticos, en este artículo se considera “grupo grande” a aquel mayor de 30 personas, “grupo pequeño” a aquel que tiene menos de 15 miembros y “grupo mediano” a aquel que tiene entre 15 y 30 integrantes (Schneider y Weinberg, 2003, p. 16).

