

El problema de la existencia y la identidad de las organizaciones*

José Gabriel Carvajal Orozco**

Resumen

Este trabajo expone y documenta los resultados de la reflexión sobre cuáles son las condiciones necesarias y suficientes para la existencia de una organización y cuáles los criterios para establecer su identidad. Se propone la utilización de algunos términos que califican como nuevos en la tarea de dar cuenta de la realidad organizacional, sin que se ofrezcan como definitivos, pero se espera que propicien discusión y avances en términos de clarificar estos problemas, que, sobre el referente empírico de las organizaciones, son definitivamente conceptuales.

La posición aquí defendida implica que de la existencia de la organización no se deriva una necesidad respecto a la presencia de división del trabajo, ni de jerarquía, ni de objetos materiales diferentes de los humanos; estas características sobrevienen a la existencia, pero pueden no verificarse, sin afectar el ser del fenómeno organizacional.

Introducción

Si se acepta que el objeto de estudio de la administración en su aspiración disciplinar son las organizaciones, debe admitirse también que el trabajo de la comunidad académica interesada debe orientarse a la construcción de una teoría sobre ellas. Una teoría de la organización debe dar cuenta de los interrogantes que surjan sobre organizaciones. Ella debería ser capaz de responder a las preguntas sobre cuáles son las condiciones necesarias y suficientes para la existencia de una organización

y cuáles los criterios para establecer su identidad. Estos interrogantes van más allá de averiguar cómo son las organizaciones o cómo es su dinámica y, como se verá, se ubican en el plano filosófico, pues están demandando respuestas a problemas fundacionales sobre organizaciones.

Este documento está dividido en tres partes: la primera aborda el problema empírico de la existencia de organizaciones, explora sobre el origen de la organización, el reconocimiento de su existencia, las implicaciones del nombre y la finalidad para estos aspectos, llegando a definir como condiciones necesarias para la existencia de una organización la decisión de la creación; la realización, entendida como la puesta en marcha del acuerdo de voluntades, y la definición de un propósito o finalidad. La segunda parte aborda el problema de la identidad, lo define, y explora la posibilidad y la forma en que las condiciones necesarias y suficientes establecidas sirven como criterios de identidad para diferenciar entre organizaciones: origen, finalidad, nombre y permanencia del acuerdo. La tercera parte desarrolla el concepto de la organización como persona jurídica y su relación con el problema de la identidad de la organización.

El problema empírico de la existencia de la organización

Al abordar una teoría sobre organizaciones es necesario ofrecer una solución a la pregunta ¿cuáles son las

Palabras clave:

Teoría de la organización, identidad de la organización, existencia de la organización, epistemología de la organización, filosofía de la organización.

Clasificación JEL:

M10

* Este trabajo es un avance de los resultados e investigaciones adelantados en los últimos años bajo la dirección del profesor Garrett Thomson e inscrito con el título "El concepto de organización y sus implicaciones normativas" en el Departamento de Filosofía de la Universidad de Caldas en Manizales.

** Profesor asistente, Facultad de Ciencias y Administración, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Correo electrónico: jgcarvajalo@unal.edu.co

condiciones necesarias para aceptar la existencia de una organización?

En la reflexión sobre estas condiciones aparecen nuevas preguntas, concretamente relacionadas con el origen de la organización, el reconocimiento de su existencia y las implicaciones del nombre y la finalidad para estos aspectos. A continuación, y en este mismo orden, se presenta el desarrollo de estas ideas.

En lo concerniente al origen de la organización se desarrollan los conceptos de origen interno y origen externo; respecto al reconocimiento de su existencia se desarrollan los conceptos de reconocimiento público y privado, para terminar con las implicaciones del nombre y el concepto de finalidad, que se propone como una condición necesaria para la existencia del fenómeno organizacional.

¿Cómo se origina una organización?

Para responder esta pregunta, en este trabajo se propone que las organizaciones pueden ser de origen interno o externo.

Organizaciones de origen interno

Las organizaciones son de origen interno cuando las personas que participan en la decisión de su creación forman parte de ellas, es decir, son miembros de ellas en el primer momento de su existencia. Por ejemplo, las personas que acuerdan crear una organización como una sociedad, un negocio o una fundación de ayuda. Aquí su decisión es sólo producto de su albedrío, no como ejercicio de ningún poder o de ninguna investidura especial; la decisión de crear la organización lleva adjunta la de formar parte de ella. A su vez, ser parte de ella en el primer momento de su existencia ocasiona dos situaciones: la de creación y la de pertenencia, que con su ocurrencia simultánea estarían tipificando el fenómeno de origen interno.

Organizaciones de origen externo

Una organización es de origen externo cuando la persona o las personas que toman la decisión de crearla no forman parte de ella en el primer momento de su existencia, y toma o toman la decisión de crearla por algún poder o alguna investidura especial, por ejemplo, la creación de un ministerio o de un instituto estatal.

En este caso puede presentarse que en el acto que crea la organización, la persona o personas que deciden crearla entren a formar parte de ella en el primer momento de la existencia, o quizás lo hagan más adelante, pero este primer momento de la existencia de la organización se da independiente de dicha pertenencia. La creación de la organización se da por su decisión y en virtud del poder de que se está investido. En este caso, la creación de la organización no se da por la voluntad de los participantes o primeros miembros.

Realización de la organización

Tenemos aquí el problema de haber tomado la decisión de creación de la organización sin que aún sea posible justificar su existencia; eso significa que se necesita algo más. ¿Qué es lo que se requiere para justificar la existencia de la organización?: se precisa la idea de "colectivamente animada", lo que significa la presencia del comportamiento de los miembros en función del fenómeno organizacional creado, es decir, se requiere colocarse en tal situación. Pero, ¿qué significa esto? Significa tener el acuerdo respecto a la existencia y aceptar y asumir alguna responsabilidad para con la organización que se conforma o que se crea. De manera que la existencia de una organización involucra la decisión de la creación y la realización, entendida ésta como la puesta en marcha del acuerdo de voluntades.

Entonces, la decisión de crear una organización puede ser individual o grupal, pero, en ninguno de los dos casos, la mera decisión hace la organización, se requiere la disposición de voluntades, y que por lo menos dos personas se coloquen en tal situación. Aceptar la existencia de una organización requiere hasta aquí dos aspectos: la decisión de la creación y la realización.

El reconocimiento de la existencia

En la reflexión sobre el reconocimiento de la existencia de la organización se identifican dos perspectivas: el punto de vista privado o reconocimiento interno y el punto de vista público o reconocimiento público de su existencia.

Punto de vista privado o reconocimiento interno

Desde el punto de vista privado, la organización existe por la aceptación de los miembros, quienes se acogen, unen voluntades y se reconocen como constituyentes

(creadores) y componentes de ella, y en ese reconocimiento están dando existencia en un primer momento al fenómeno organizacional. De esta manera, los miembros se comprometen de algún modo con esa realidad colectivamente creada y así animada: la organización. “Colectivamente creada y así animada” significa la presencia del comportamiento de los miembros en función del fenómeno organizacional creado.

Se considera entonces que la presencia del punto de vista privado es condición necesaria para la existencia de la organización, y se convierte en un requisito para su existencia en los casos de origen externo¹. Con esto se quiere decir, como ya se señaló, que la decisión de la creación de una organización puede tener origen en personas que, aunque se puedan llamar constituyentes, no formarán parte de la organización en el primer momento de su existencia, o al menos tal intención no será una necesidad.

Es conveniente advertir que el punto de vista privado de la existencia, como reconocimiento de los miembros y su compromiso, no demanda necesariamente que la creación haya sido interna. Se verá cómo el punto de vista o reconocimiento interno de la existencia de la organización, sí es condición para la existencia de la organización de origen externo.

Punto de vista público o reconocimiento externo

Desde el punto de vista que se ha llamado público, la existencia de la organización puede comprobarse por la aceptación de las personas que no son sus miembros, quienes reconocen la existencia del fenómeno organizacional. Puede ser que la causa de ese reconocimiento sea la evidencia percibida de la existencia de un acuerdo de voluntades entre los miembros, bien que éste sea un acuerdo privado o un acuerdo público de carácter legal, conforme con normas generales para crear organizaciones².

A continuación se argumentará que el reconocimiento privado de la existencia de la organización es condición para la existencia de la organización de origen externo; puede ser que algunas personas creen que existe “X” organización, pero, quizás, ésta no se dé desde el punto de vista interno, por lo cual no existe tal organización.

De esta manera se entiende cómo el fenómeno organizacional existe si y sólo si se da el reconocimiento desde el punto de vista privado; la organización no requiere el punto de vista público para su existencia (condición 1), pero el punto de vista público necesita la presencia del punto de vista privado (condición 2).

La condición 2 es aceptable porque el acto de creación de una organización en virtud de un poder o de una investidura no es performativo, no da existencia al fenómeno organizacional propiamente dicho, es decir, se requiere la concurrencia de voluntades, que se unen y reconocen como constituyentes o componentes de ella, comprometiéndose de alguna manera. De lo anterior se concluye entonces que el reconocimiento o punto de vista privado es determinante en la existencia de la organización.

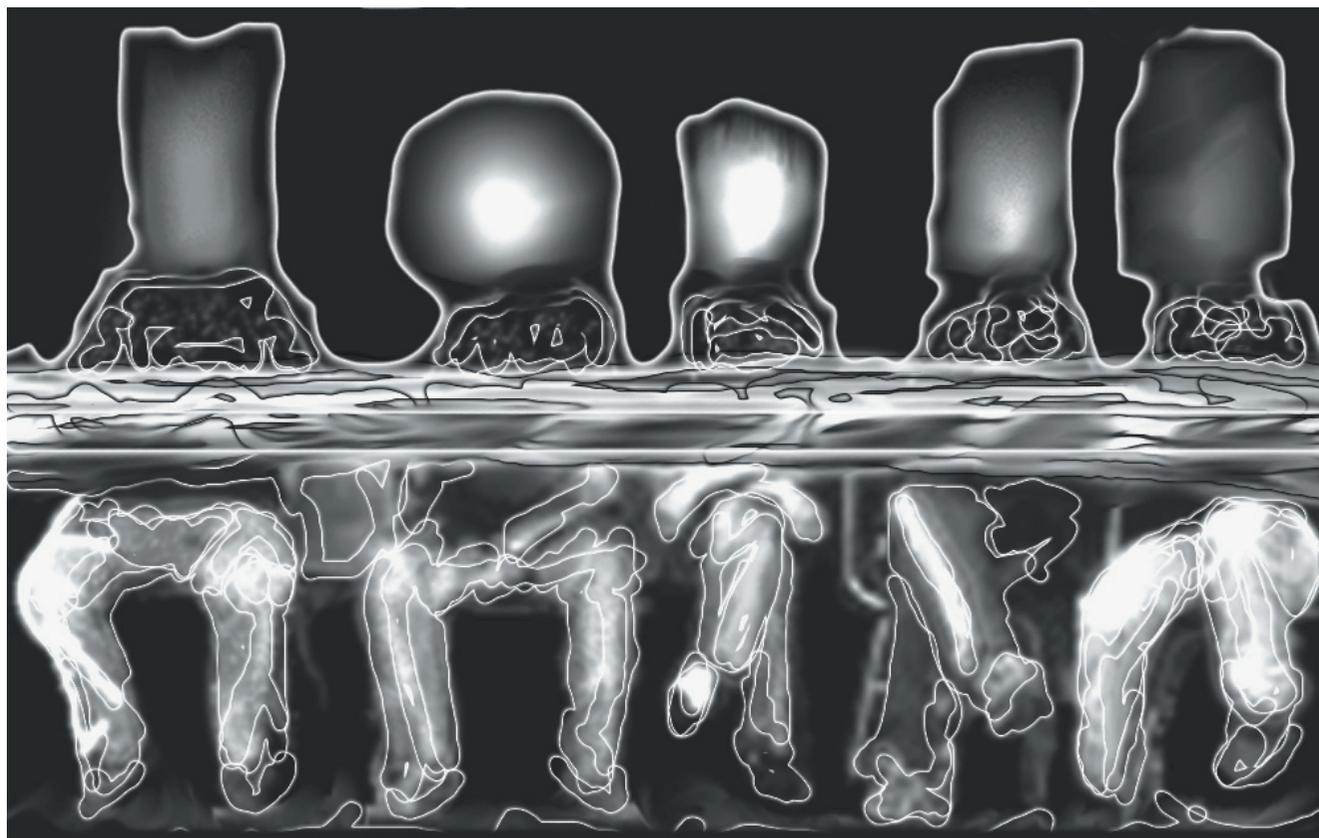
Pero, camino a responder sobre la existencia de la organización, habría que contestar también la pregunta ¿cuándo termina dicha existencia?, ¿cuándo deja de existir el fenómeno organizacional? La organización deja de existir cuando cesa el acuerdo, o cesa el estar en tal situación o cesa el compromiso de los miembros para con la organización, hasta reducirse a menos de dos personas que se reconozcan como miembros o “participantes”. Es decir, una sola persona que exprese o mantenga la voluntad o el interés de formar parte de una organización no hace el fenómeno organizacional. La organización deja de existir cuando cesa el reconocimiento interno de esa existencia. Pero en el caso en que la organización es de origen externo, es decir cuando la decisión de la creación se da por investidura, ésta puede desaparecer por voluntad de esa misma autoridad. Hay que advertir que en este último caso, la decisión de dar por terminado el compromiso por parte de los miembros puede estar reglada, puede necesitar un procedimiento predeterminado que limita la voluntad de quien se retira. Aquí, el reconocimiento interno no hace, o no contribuye, a la existencia del fenómeno organizacional.

El nombre de la organización

Es normal que las organizaciones sean nombradas. En este punto surge otra pregunta: ¿es necesario el nombre para la existencia de la organización? Un análisis del problema conduce a una respuesta negativa: el nombre

¹ Independientemente de que la decisión de su creación sea o haya sido tomada por personas que no la componen.

² Lo cual las hace sujetos de derechos y obligaciones, y personas jurídicas.



no es necesario para la existencia de la organización. La razón para esta respuesta es que una o varias personas pueden tomar la decisión de crear una organización y no nominarla, no nombrarla, y esto no afecta para nada las condiciones de su existencia.

La finalidad de la organización que se crea

La decisión de crear una organización conlleva o implica un proceso previo en las personas que intervienen y determinan su creación. Dicho proceso presenta como resultado la finalidad de la organización que se pretende crear. Esta finalidad tendrá que ser exteriorizada, comunicada, como condición necesaria para lograr la realización del fenómeno organizacional, para lograr la existencia de la organización.

La finalidad responde a la pregunta del ¿para qué? de la organización. Los siguientes enunciados podrían ser ejemplos de esto: “Voy/vamos a crear una organización para X” o “Hemos creado una organización para X”.

La finalidad de la organización que se crea es un ele-

mento que tiene origen en la persona o las personas que toman la decisión de crearla y es necesario en el momento de establecer su existencia. La voluntad de crear una organización sin una finalidad es una situación imposible de concebir e imposible de aceptar como origen; de una situación así no se sigue una organización, al menos no (hasta que se define un propósito) una finalidad. La decisión de crear una organización sin definir una finalidad es simplemente eso, una decisión de crearla, pero la posibilidad de su existencia debe resolver primero la pregunta sobre cuál es su finalidad. Ahora, como se ha dicho, de tener la decisión de crear una organización para el propósito X, no se sigue necesariamente su existencia, también se requieren otros elementos, otras condiciones.

La posición que hasta aquí se sostiene implica que de la existencia de la organización no se deriva de ninguna manera una necesidad respecto a la presencia de división del trabajo, ni de jerarquía, ni de objetos materiales diferentes de los humanos; estas características pueden sobrevenir a la existencia de las organizaciones elementos –pero pueden no sobrevenir– sin afectar el ser del fenómeno organizacional.

El problema de la identidad de la organización

La identidad es un tema abordado de tiempo atrás por la filosofía. Para el filósofo inglés John Locke³, este problema se presenta cuando "... al considerar una cosa como existente en un tiempo y lugar determinados, la comparamos con ella misma como existente en otro tiempo"(Locke, 1994, p. 311). Locke desarrolla este problema filosófico respecto de las cosas y las personas, para llegar a la conclusión de que las condiciones de identidad son variables según la naturaleza de los objetos para los que se analice. Así, el problema de la identidad es también aplicable a la organización y podría resumirse en la solución a las preguntas: ¿qué es lo que hace que una organización siga siendo la misma en diferentes momentos? o ¿cuáles son los criterios necesarios y suficientes para diferenciar entre organizaciones?

Estas preguntas indagan por características que conforman lo que es una organización, por lo tanto, responderlas nos ayudaría a comprender qué son en realidad las organizaciones; además, cualquier teoría sobre ellas debería tener una respuesta a estas dos preguntas.

Al ser las organizaciones objeto de derechos y obligaciones, la importancia del problema de la identidad resulta evidente. ¿Cómo puede alguien cumplir con las obligaciones que ha adquirido con una organización?, o ¿cómo puede alguien reclamar por las obligaciones que la organización ha adquirido con él, si no es capaz de diferenciar entre dos o más organizaciones? La identidad de las organizaciones es el elemento clave para la asignación y exigencia de su responsabilidad moral y legal; allí radica la relevancia del asunto para nuestro campo problemático.

En el contexto de la administración, el problema de la identidad ha sido trabajado por Etkin y Schvartain (1995) en su texto *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*⁴. En este texto, los autores presentan importantes desarrollos para el campo de la teoría de

las organizaciones, donde el problema del cambio y la invariancia es el eje central de argumentación. Para los autores, "la lógica de la identidad organizacional tiene que ver con la supervivencia como conjunto"; en las organizaciones se identifican variables de cambio y un núcleo estable; desde su perspectiva, "La invariancia se manifiesta por la racionalidad dominante y continuada en los actos administrativos, en la permanencia de ciertos modos de hacer y pensar" (p. 43).

Los autores aceptan que la identidad es uno de los factores de invariancia. Para ellos, los rasgos de identidad aparecen como de relativa inmovilidad y, en caso cambiar, implican una refundación de la organización, "... el conjunto sigue existiendo pero con diferente identidad... [ya no es la misma] lo sabemos porque a partir de ciertos eventos sus invariancias se convierten en historia, leyenda, anécdota, biografía" (pp. 42-43), es decir, sucede la existencia de una organización nueva.

En el texto, los autores tocan asuntos variados, pero conexos, frente a algunos de los cuales es conveniente entablar el diálogo⁵. Entre ellos se pueden mencionar:

- La no consideración de las condiciones de posibilidad para la existencia de las organizaciones y la no consideración del problema de su origen.
- El riesgo de cosificación de la identidad en el uso de los términos: elementos, rasgos, condiciones y dimensiones de la identidad.
- El postulado de que los rasgos de identidad de la organización se elaboran "durante su funcionamiento por la interacción entre los participantes" (p. 47)⁶.
- El riesgo de caer en la confusión de los fenómenos de identidad de la organización con identificación con la organización⁷.
- El riesgo de la subjetivización de la identidad⁸.

³ Locke (1994, cap. XXVII, "De la identidad y la diversidad").

⁴ Para estos autores, la existencia de la organización se supone, por lo tanto el problema de su origen o de las condiciones que hacen posible su existencia no aparecen como temas centrales, se dan por supuestos

⁵ Entablar este diálogo no es el propósito de este artículo. La discusión sería extensa y a pesar de estar relacionada con el problema central, debe ser objeto de consideración en otro espacio. Aquí se anticipan algunos rasgos posibles en tal discusión.

⁶ En esto, parece que la identidad fuera una construcción siempre en proceso y por lo tanto en constante cambio, o al menos con la posibilidad permanente de él.

⁷ Si bien son fenómenos relacionados, en realidad son diferentes; puede entenderse que la existencia de una organización, y por lo tanto de su identidad, sea condición necesaria para que alguna o algunas personas se identifiquen con ella.

⁸ Como se verá, es un rasgo objetivo de las organizaciones.

El que algunas de dimensiones de la identidad propuestas sean presentadas en un plano por fuera de lo normativo, es decir de lo necesario y lo suficiente, en este caso, para diferenciar organizaciones.

Dimensiones de la identidad

Para el propósito de este artículo conviene citar que Erkin y Schwartein (1995, pp. 159-160) proponen como dimensiones de la identidad las siguientes:

- Tiempo⁹
- Tamaño
- Localización
- Tangibilidad
- Producto (coordenadas materiales)
- Ciclo de vida del producto o servicio (coordenadas de frecuencia)
- Relación beneficio costo (coordenadas económicas)
- Grado de monetarización (coordenadas financieras)
- Organizaciones e instituciones relacionadas (coordenadas metasistémicas)
- Información sobre su entorno (coordenadas ecosistémicas)
- Necesidades satisfechas por los productos y servicios (coordenadas utilitaristas)

Si el lector se pone en la tarea de diferenciar entre dos organizaciones, las dimensiones expuestas por los autores ayudan en el ejercicio, pero si se analizan en detalle aspectos como el tamaño, la localización, los productos o servicios, entre otros, constituyen factor de cambio en las organizaciones, por lo tanto, resultan inconvenientes cuando se trate de establecer lo necesariamente invariante que determina la identidad. Son aspectos de relativa invariancia, permiten en ciertos momentos diferenciar entre organizaciones, pero es necesario aclarar

que no todos los aspectos invariantes en un periodo de tiempo determinado permiten identificar una organización en todos los tiempos y, por tanto, no son criterios determinantes de su identidad, que es a lo que se quiere llegar en este trabajo.

A continuación se desarrolla el análisis que conduce a identificar los criterios necesarios y suficientes para establecer la identidad de una organización, a partir de los elementos ya deducidos que permiten establecer su existencia: el origen de la organización, el reconocimiento de su existencia, su nombre y su finalidad, conceptos desarrollados en el aparte anterior.

El origen y la identidad

Como se argumentó atrás, las organizaciones pueden ser de origen interno y de origen externo. Aquí debe entenderse que el término “miembro de la organización” representa la situación de las personas que han subordinado su comportamiento a las órdenes de los dirigentes o a las personas que *realizan* las acciones de dirección, o los acuerdos que se logran.

Si el origen de la organización fuera el criterio para diferenciar entre organizaciones para esclarecer su identidad, la respuesta a la pregunta sobre si dos organizaciones pueden tener el mismo origen sería negativa, pero veamos cómo la respuesta es positiva.

Dos organizaciones sí pueden tener el mismo origen; revisemos el caso: dos organizaciones tienen iguales constituyentes (personas que deciden crear la organización y forman parte de ella desde el primer momento de su existencia), en cuya decisión de creación están vinculadas las organizaciones A y B. Dicha decisión podría expresarse de las siguientes maneras: “tomo la decisión de crear A y B” o “tomamos la decisión de crear A y B”.

Una segunda característica para que A y B tengan el mismo origen sería:

- a. Para el origen interno: que los constituyentes entren a ser *miembros* de ellas en el primer momento de su existencia, que estamos aceptando será el mismo.
- b. Para el origen externo: que los primeros participantes

⁹ Otra perspectiva respecto a la dimensión tiempo en asuntos sobre organizaciones y concretamente sobre administración (toma de decisiones) se encuentra en Sanabria (2003).

al momento de vincularse a una organización, inmediatamente formen parte de la otra. Dicha situación podría ser expresada por ellos de la siguiente manera: “me comprometo a trabajar para las organizaciones A y B”. La vinculación de los primeros dos participantes permite ya la existencia desde el punto de vista interno y del compromiso de trabajar o pertenecer a dos organizaciones independientemente de la tarea que realicen en una u otra, la tarea es aquí un factor determinante.

Si bien es cierto que el igual origen es un caso extremo, más factible en la iniciativa de los particulares (personas que no ostentan ningún poder o investidura especial) que en la del Estado, nos conduce a concluir que la identidad de la organización no radica en su origen, el origen no es la clave para establecer la identidad de una organización, contrario a las cosas o a las personas como lo expone Locke (1994).

Por eso, cuando preguntamos si alguna cosa es la misma o no, siempre nos referimos a algo que existió en un tiempo y en un lugar dados, y que, en ese instante, era seguramente lo mismo y no algo diverso. De donde se sigue que una cosa no puede tener dos comienzos de existencia, ni dos cosas un solo comienzo, ya que es imposible que dos cosas de la misma especie sean o existan en el mismo instante y en el mismo lugar, o que una y la misma cosa sea o exista en lugares diferentes (p. 311)

Obsérvese cómo Locke une origen a existencia y origen a identidad. Es claro, según lo expuesto, que este análisis no encuentra campo de aplicación cuando a hechos sociales se refiere, en nuestro caso, cuando se relaciona con organizaciones¹⁰.

Finalidad e identidad

Hasta aquí hemos aceptado la posibilidad que dos organizaciones tengan el mismo origen, por lo tanto este criterio resulta inadecuado para determinar la identidad de la organización. Tenemos que preguntar por otro elemento que nos permita diferenciar entre organizaciones. Analicemos ahora que en esto la finalidad de la organización es útil, pero sólo parcialmente.

Recordemos que la idea de la finalidad responde a la pregunta del para qué la organización. Este elemento es

parcialmente útil frente al problema de la identidad de la organización pues se pueden presentar dos situaciones, a saber:

- a. La situación donde aparentemente tengo dos organizaciones con igual origen y diferente finalidad implica que tengo verdaderamente dos organizaciones.
- b. La situación donde aparentemente tengo dos organizaciones con igual origen e igual finalidad implica, hasta ahí, tener una y la misma organización.

Se concluye que en la situación *a*, la finalidad me permite llevar a cabo la diferenciación entre dos organizaciones con igual origen, pero en el caso *b*, no me permite discernir sobre la identidad.

Nombre e identidad

Hasta aquí hemos aceptado que dos organizaciones tengan el mismo origen y en esta situación la finalidad permite establecer la identidad de la organización, pero solo en ciertos casos. Como estas dos opciones se muestran insuficientes, indagemos ahora por la utilidad del nombre como determinante de la identidad de la organización: ¿Es el nombre lo que hace a una misma organización?

Una o varias personas pueden tomar la decisión de crear una organización y no nominarla, no nombrarla, y esto, como ya se ha dicho, no afecta para nada las condiciones de su existencia y entonces por lo tanto no afecta su identidad. Si bien el nombre en caso de existir facilita la identificación o la diferenciación, no es el determinante de la identidad, el nombre por sí no es lo que hace a la misma organización.

Pero, ¿qué sucede cuando una organización tiene un nombre y este nombre es cambiado? Aquí la respuesta preliminar es que sigue siendo la misma organización, si no cambia nada más, si todo lo demás permanece constante. Frente a este asunto se profundizará cuando se analice el concepto de persona jurídica. Por ahora se adelanta que puede darse cambio de persona jurídica, pero seguir siendo la misma organización, la misma realidad social en sus aspectos esenciales relacionados con el fenómeno organizacional.

¹⁰ Conviene recordar aquí que Locke es uno de los principales pilares del empirismo inglés.

El nombre es un instrumento para declarar la existencia de la organización y contribuir a fortalecer la identidad, la diferenciación. Parece necesario el nombre para la existencia de organizaciones creadas a partir de la decisión de una persona con investidura especial o autoridad (origen externo). Pero la decisión podría darse y la organización integrarse sin la determinación o la asignación de un nombre.

La permanencia del acuerdo y la identidad

Se ha demostrado que ni el origen, ni la finalidad, ni el nombre individualmente considerados son lo que hace a una misma organización. Analicemos ahora la permanencia del acuerdo. Parece que esto es lo que da identidad a la organización a lo largo del tiempo, es decir, el reconocimiento interno, la aceptación de los participantes respecto a la existencia y a su pertenencia a ella en cada momento.

Pero en esto hay una dificultad, pues cuando la decisión de crear la organización se da en virtud de una investidura especial y ella misma u otra autorizada decide la no continuidad de dicha organización, en este caso, la autoridad hace que esa organización no exista más. Pero si suponemos que en los participantes persiste el ánimo de su reconocimiento, es decir, la aceptación respecto a la existencia y a su pertenencia a ella, esto no constituirá la misma organización, y la pretensión de la permanencia de la existencia de esa organización fracasará. En este caso, la permanencia del acuerdo no soporta o justifica la existencia de la organización y por lo tanto tampoco su identidad hacia el futuro. Se estaría ante una nueva y diferente organización.

Mas sin embargo, cuando la organización es de origen interno, el reconocimiento interno de la existencia está dando en un primer momento existencia y luego continuidad al fenómeno de la organización; y en la medida en que el compromiso de los participantes persiste, permanece la organización, y su identidad reside en el reconocimiento de ellos como una y la misma organización.

Hemos dicho también que la finalidad de la organización que se crea permite en algunos casos diferenciar entre organizaciones. De lo anterior se deduce que dos organizaciones que tienen igual origen se diferencian por la finalidad. Pero frente al interrogante de si pueden existir dos organizaciones con igual origen e igual finalidad, como se ha anticipado, la respuesta es no. Dos organizaciones con igual origen e igual finalidad constituyen una y la misma organización, si no hay más

criterios diferenciadores. Pero para este caso se puede encontrar una respuesta positiva, si se vincula un tercer criterio: el nombre. En los casos de organizaciones con igual origen e igual finalidad, el nombre se convierte en el criterio para establecer diferencia.

Si tengo dos organizaciones con igual origen y con igual finalidad, el nombre sería el tercer elemento que ayudaría a resolver el problema de la identidad. Parece que si no recorro a este tercer elemento, caigo en la imposibilidad de discernir. Entonces, el problema de la identidad de la organización se puede resolver con la unión y secuencia de tres criterios: se comienza por el origen de la organización; si éste no lo resuelve, debo preguntar seguidamente por la finalidad de la organización, y si éste tampoco lo resuelve, entonces debo preguntar de manera adicional por el nombre.

En la formación de la identidad de la organización se da entonces una secuencia que parte del origen, continúa con su finalidad y termina con el nombre. Pero si se mira para efectos de prueba, una primera duda de un observador sería encontrar dos organizaciones con igual nombre, para esclarecer la identidad; este observador debería preguntar seguidamente por la finalidad de la organización. Si resueltas las dos preguntas anteriores fuese imposible esclarecer la diferencia, entonces debería recurrir a la indagación por el origen como último criterio diferenciador. En el momento de aplicar estos criterios, la secuencia origen, finalidad, nombre se invertiría y su uso sería en el orden nombre, finalidad, origen.

La identidad de la organización subsiste ante eventos como los siguientes: cambio de sus participantes, desaparición o retiro de sus creadores o de sus dirigentes, pero sufre alteración en casos de fusión y en algunos de interrupción de su actividad.

Los casos de fusión se verifican cuando teniendo dos o más organizaciones se logra un acuerdo para unir las en una sola; aquí se da por terminado el acuerdo respecto a una de ellas, lo que implica su desaparición, una “absorbe” a la otra; pero no siempre puede resultar sencillo identificar cuál “absorbe” y cuál es “absorbida”. Cuando se da la interrupción de su actividad, para reiniciarla después, puede suceder que desaparezca el fenómeno organizacional, que cese el acuerdo, pero que permanezca la persona jurídica¹¹.

Locke (1994) plantea dos problemas a la identidad de la persona, uno desde el punto de vista físico y otro desde el punto de vista “no físico” referido al pensamiento.

Desde el punto de vista físico, la pregunta es si la identidad de la persona permanece ante el cambio de materia, a lo cual responde que no (p. 319). Ante el cambio de sustancia pensante, la respuesta de Locke es positiva. Si llegara a haber un cambio de sustancia pensante en una misma materia, sí cambiaría la identidad (p. 320).

Locke reconoce para su época las limitaciones respecto a la explicación de la conciencia; como premisa para sus análisis acepta la existencia de una sustancia pensante capaz de propiciar la conciencia del sujeto, la conciencia que es la clave de su solución central al problema de la identidad de las personas (p. 318).

Si se permite, podríamos hablar de una composición material de la organización como el agregado de individuos que son sus participantes. Si llegan nuevos participantes o se retiran algunos, la composición material cambia, pero es claro que por ejemplo la vinculación y el despido de empleados no cambia la identidad de una organización: la Universidad para la que trabajo no era una organización diferente hasta antes de mi ingreso, y no sería otra organización diferente si me retirara mañana.

Pero, ¿qué pasaría con el cambio de sustancia pensante? (digamos su gerente). Si bien las organizaciones sobre las que se discute están compuestas por hombres, y aceptamos que el reconocimiento de la existencia de la organización y la aceptación de un compromiso con ella requieren una actividad mental, entonces, en todos los participantes hay pensamientos en función de la organización. Pero también puede aceptarse que las influencias de las actividades mentales de los participantes de la organización sobre su comportamiento (de ella) son diferentes.

Consideremos el caso de una organización que ha designado un director con la responsabilidad de orientar sus esfuerzos. Éste, al asumir su responsabilidad, estaría tomando las principales decisiones para la acción y quizás pudiera considerarse como la “sustancia pensante” de la organización. Si así fuera el caso, cuando este director se retirara de la organización, como se argumentó atrás, la identidad de ésta no se afectaría.

En este orden de ideas, cabe preguntar si es la identidad de las personas que toman la decisión de crear una organización lo que hace la misma organización. Frente a

esto hay que responder que tal identidad no es lo que hace la misma organización. Su voluntad ha sido definitiva al momento de la creación, pero su retiro posterior por cualquier razón no afecta el que la organización sea la misma, no cambia su identidad. La identidad de las personas no tiene influencia en la identidad de la organización, excepto para establecer diferencia en el momento del origen.

Otro argumento en este mismo sentido es el siguiente: una persona puede dirigir o ser “dueña” al tiempo de más de una organización, de dos organizaciones diferentes. En otro caso, cuando un dirigente se retira de una organización a otra no se traslada la identidad de una organización a otra.

La organización y su posibilidad de ser persona jurídica

El concepto de “persona jurídica” ha estado como tema de discusión de primer orden entre los filósofos del derecho y los juristas. Es necesario entonces acercarlo a la discusión sobre teoría de las organizaciones. En tal discusión se identifican dos concepciones sobre la “persona jurídica”: la concepción formal y la concepción que se puede llamar integral.

La concepción formal¹¹, en el entendido que sólo es persona el ser humano individualmente considerado y que sólo él puede ser sujeto del derecho, le asigna a la “persona jurídica” una ontología meramente lingüística (Galgano, 1969), que permite “designar unitariamente una pluralidad de normas que atribuyen derechos y deberes”(Kelsen, 1946, citado en Fernández [1997]). Ella es pues en esta concepción un centro ideal de imputación, que evita que las situaciones en que están en juego derechos y obligaciones no se reclamen por, o imputen a todos y cada uno de los integrantes de la organización.

Existen ordenamientos jurídicos positivos para consumir la abstracción como la inscripción en un registro público o cuando se tiene reconocimiento del gobierno. Cuando se cumplen los requisitos establecidos, aparece un consenso sustentado en una norma y por lo tanto se tiene ya la existencia de la persona jurídica, que queda sometida al régimen normativo de la comunidad.

¹¹ Estas situaciones, fusión e interrupción, al igual que el cambio en la finalidad se encuentran todavía en análisis.

¹² Por ejemplo, Kelsen (1946) y Hart (1963).

Frente a la concepción formalista se presenta como complementaria la concepción integral, que nutrida de la filosofía existencialista se fundamenta en que detrás de la reducción de la persona jurídica a lo lógico-formal, existen y actúan seres humanos que vivencian valores y que logran ser humanos en coexistencia. Esta coexistencialidad provee el carácter de necesidad a las normas reguladoras que permitan al individuo vivir su libertad en el contexto del bien común; la persona jurídica no es pues un simple dato formal, al que se llega por abstracción, logrando reducir a la unidad ideal a una pluralidad de personas, que de manera organizada buscan alcanzar fines valiosos. Así, la persona jurídica no se reduce sólo a su dimensión formal, tiene también una dimensión sociológica y una dimensión axiológica (Fernández, 1997, pp. 18-20).

Desde la filosofía del derecho, la dimensión sociológica se plantea que la persona jurídica es una creación humana, por lo tanto, la presencia de seres humanos es una necesidad para su existencia. En la dimensión axiológica se plantea también la necesidad de la existencia del fin como el eje que aglutina a las personas y da sentido a su actividad.

Las dos concepciones descritas plantean para la organización su imposibilidad de ser persona, pero la segunda presume a la primera incompleta y peligrosa, pues abre camino a prescindir del hombre que es quien en realidad actúa en la experiencia jurídica. En la concepción integral no se dice que las organizaciones sean personas, pero se define que la presencia y el acuerdo de ellas son necesarios para la existencia, no en términos del acuerdo que da origen a la organización sino también a la sociedad que acuerda las reglas para las relaciones entre personas jurídicas.

Conclusiones

A continuación se sintetizan los principales hallazgos, producto de la reflexión desarrollada en este artículo.

1. Una organización es de origen interno cuando sus creadores son participantes o miembros en el primer momento de su existencia, y es de origen externo cuando su creador o creadores no son participantes o miembros en dicho momento, y su creación es ajena a la voluntad de sus primeros miembros.
2. La discusión sobre la existencia de la organización nos ha aportado las siguientes enseñanzas:

Primero

La existencia de una organización involucra:

- a. La decisión de la creación.
- b. La realización, entendida como la puesta en marcha del acuerdo de voluntades y el reconocimiento interno de la existencia.
- c. La definición de un propósito o finalidad.

Estas son las tres condiciones necesarias y suficientes para la existencia de una organización. Esta posición implica que de la existencia de la organización no se deriva de ninguna manera una necesidad respecto a la presencia de división del trabajo, ni de jerarquía, ni de objetos materiales diferentes de los humanos; estas características pueden sobrevenir a la existencia de las organizaciones elementos –pero pueden no sobrevenir– sin afectar el ser del fenómeno organizacional.

Segundo

Una organización puede tener origen en una de las siguientes formas: origen interno, cuando sus creadores son participantes o miembros en el primer momento de su existencia, y origen externo, cuando sus creadores no son miembros en dicho momento, y su creación es ajena a la voluntad de sus primeros miembros.

Tercero

La permanencia del acuerdo, que permite el punto de vista o reconocimiento interno de la existencia de la organización, es condición necesaria para la existencia de la organización de origen externo.

Cuarto

La organización deja de existir cuando cesa el acuerdo de los miembros o su número se reduce a menos de dos personas o cuando cesa el estar en tal situación.

3. Con respecto al problema de la identidad de la organización, que pregunta por qué es lo que hace que una organización sea la misma en momentos diferentes, hasta aquí se ha demostrado que no es el origen, ni la finalidad, ni el nombre lo que hace a

una misma organización. El origen como único criterio rector pierde valor independientemente considerado, pues dos organizaciones pueden tener el mismo origen. De igual forma, como una finalidad puede ser compartida por dos organizaciones, la finalidad independientemente considerada tampoco tiene valor para resolver en todos los casos la identidad de la organización. Y, como el nombre no es necesario para la existencia de una organización, esto es, que pueden existir organizaciones sin ser nominadas, nombradas, el nombre tampoco sirve para resolver la identidad de organizaciones. Mas sin embargo, estos elementos, que de manera aislada no resuelven nuestro problema sobre la identidad de la organización, sí lo hacen de manera conjunta; en orden de deducción: origen, finalidad y nombre, y, en la práctica, para la aplicación de tales criterios, se comienza preguntando por el nombre, luego por la finalidad y por último por el origen. Se considera entonces que la aplicación de los tres elementos garantiza la diferenciación exhaustiva.

La permanencia del acuerdo (el reconocimiento interno de la existencia) ha aparecido como un posible criterio de identidad, útil para las organizaciones que hemos llamado de origen interno; pero encuentra objeción en las organizaciones que hemos llamado de

origen externo. Allí, la persona o personas investidas con autoridad pueden decidir la no continuidad, lo que hace que esa organización no exista más, así en los participantes persista la aceptación respecto a la existencia y a su pertenencia a ella. En esta situación fracasa la pretensión de la permanencia de la existencia de esa organización.

4. Frente a la persona jurídica es claro entonces que ella no es necesaria para la existencia de la organización. Pero puede suceder que exista la persona jurídica y no exista el fenómeno organizacional. Aquí se hace referencia a la situación donde ha desaparecido el acuerdo o el reconocimiento y la pertenencia, y por lo tanto el colocarse los miembros en tal situación; es decir, la organización ya no es colectivamente animada. En este caso, prima la posición de los formalistas pues es sólo eso lo que existe, la mera abstracción de la organización, pero sin que exista el fenómeno organizacional propiamente dicho. Así, es posible que siga existiendo la persona jurídica sin que existan personas en tal situación; son posibles los casos en que la persona jurídica puede existir, y no existir organización. Las organizaciones en general son hechos sociales, y las personas jurídicas también lo son, pero constituyen dos fenómenos diferentes, así lleguen a estar asociadas a una misma realidad. //

Referencias bibliográficas

- | | | |
|--|---|--|
| Etkin, J. y Schvarstein, L. (1995). <i>Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio</i> . Buenos Aires: Paidós. | Hart, H.L.A. (1963). <i>El concepto de derecho</i> . (Trad. Genaro Carrió). Buenos Aires: Abeledo-Perrot. | Locke, J. (1994). <i>Ensayo sobre el entendimiento humano</i> . México: Fondo de Cultura Económica. |
| Fernández, C. (1997). Visión tridimensional de la persona jurídica. <i>Revista de Derecho Privado</i> , 1. | Kelsen, H. (1946). <i>La teoría pura del derecho</i> . Buenos Aires: Losada. | Sanabria, M. (2003). La temporalidad de la decisión, la crisis y la construcción de la realidad organizacional. <i>Innovar</i> , 22. |