

# NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones son sistemas sociales y su constitución se basa en el interés mutuo:

- **Sistemas sociales.** La sociología enseña que las organizaciones son sistemas sociales, por lo cual las actividades que estas comprenden están gobernadas por las leyes sociales y psicológicas. Al igual que las personas tienen necesidades psicológicas, desempeñan papeles sociales y guardan una posición particular. Su conducta se ve influenciada por su grupo al igual que por sus impulsos individuales. De hecho, existen dos tipos de sistemas sociales: el sistema social formal y el sistema social informal.

La existencia de un sistema social implica que el ambiente organizacional es de cambio dinámico y no se trata de un conjunto estático de relaciones, como se presenta en un organigrama. Todas las partes de un sistema son interdependientes y están sujetas a influencias de una y otra parte.

Todos los elementos se relacionan con todo lo demás. La idea de un sistema social proporciona un marco de referencia para analizar los temas del comportamiento organizacional. Ayuda a entender y manejar con soltura los problemas de conducta de la organización.

- **Interés mutuo.** El interés mutuo se expresa en la siguiente proposición: “Las organizaciones necesitan de las personas y éstas necesitan también a las organizaciones”. Las organizaciones tienen un propósito humano, se constituyen y sostienen basándose de algún interés mutuo que comparten los participantes. Las personas consideran a las organizaciones como medios para alcanzar sus propias metas y, al mismo tiempo, las organizaciones necesitan personas que les ayuden para lograr sus objetivos organizacionales. Si no existen intereses mutuos, no tiene sentido tratar de reunir un grupo e impulsar la cooperación entre ellos, porque no hay una base común en la que se desarrolle tal estructura.

# NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES

El interés mutuo suministra una meta súper ordenada que unifica la gran variedad de necesidades individuales estimulando la adhesión de las personas a las organizaciones. El resultado es que las personas se sientan impulsadas a enfrentarse a los problemas organizacionales, más que enfrentarse unos con otros.

## **Referencia:**

Davis, Keith. (1983) El comportamiento humano en el trabajo. México. McGraw-Hill Interamericana. Sexta edición.