

Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública
Organizational behavior: Analysis from its application in the Public Administration

Maryury Morejón¹
mareli_0405@yahoo.es

Recibido: 15 de junio 2018

Aceptado: 30 de octubre 2018

Resumen:

En el presente trabajo se propone la revisión y análisis documental de escritos elaborados por autores, a partir del comportamiento organizacional y su aplicación en la administración pública, para ello se atiende a los criterios que permiten detallar de manera minuciosa a la administración pública y el comportamiento organizacional, a su vez, se analizan los comportamientos que emergen de la interrelación de los grupos de trabajo, que permiten avanzar a la obtención del logro de los objetivos planificados para ser alcanzados, es así, que la administración pública es la que rige la gestión que se efectúa en las organizaciones del Estado y requiere para su desarrollo el estudio de los comportamientos que pueden presentarse en la conformación de los integrantes de la organización, para desarrollo de las actividades dentro de la organización.

Palabras Clave: Administración Pública, Comportamiento, Gestión, Cultura Organizativa, Estado.

Abstract:

In the present work we propose the review and documentary analysis of writings prepared by authors, based on organizational behavior and its application in public administration, for this purpose the criteria that allow to detail meticulously the public administration and behavior are met. organizational, in turn, analyze the behaviors that emerge from the interrelation of the working groups, which allow progress to obtain the achievement of the planned objectives to be achieved, it is thus, that the public administration is the one that governs the management which is carried out in State organizations and requires for its development the study of the behaviors that may arise in the conformation of the members of the organization, for the development of the activities within the organization.

¹ Economista y Doctora en Administración. Profesora de la Universidad Estatal del Sur de Manabí-Ecuador.

Keywords: Public Administration, Behavior, Management, Organizational Culture, State

Introducción

En lo concerniente a la administración pública y al comportamiento organizacional, se cuenta con las opiniones de diversos autores en la temática, en el que se muestra la forma en que se describe al comportamiento organizacional, para ser precisado a su visualización y apreciación dentro de la administración pública, es así, que la importancia y características de la administración y el comportamiento organizacional se precisan en el trabajo, donde se muestra la importancia y la relación que se efectúa dentro de la administración pública.

El enfoque estructuralista tradicional de *push* puntualiza que no toma en consideración al individuo, contribuciones y motivaciones al momento de ser relacionada con la organización, es así, que el individuo está proyectado dentro de apropiados comportamientos organizacionales, asimismo en el pasado puede que no se haya considerado estos aspectos importantes, debido a que son muy pocos los analistas contemporáneos que ignoran al individuo y lo consideran conjuntamente con los otros factores necesarios y requirentes para describir a las organizaciones, siendo uno de los factores la estructura organizacional Hall (1983).

Los diversos intereses en la lógica y la filosofía de las ciencias y las destrezas para concebir los problemas del comportamiento a partir de la construcción de modelos matemáticos, le permitieron distanciarse paulatinamente de las posturas predominantes en las disciplinas de la época, Ibarra (2010) describe que en muchas ocasiones se emanan posiciones del conocimiento, que no conseguían llegar hacia el reconocimiento de los magnos saberes, por lo tanto, se emanan a partir de las famosas ideas que surgían del ámbito académico que se muestran a la corriente necesaria de los resultados.

Así se reconoce desde los inicios que el cimiento de todo conocimiento se encuentra en el comportamiento humano, así todo lo que trate de comprenderlo deberá producir efectos en las prácticas humanas que desarrollen la conciliación de medios en fines, resultando así una visión que el comportamiento humano lo desnaturaliza para pasar después a considerarlo comportamiento artificial, asimismo, viéndolo desde esta óptica las ciencias de lo artificial pasarían no solo a investigar todo lo concerniente de los sistemas artificiales, más bien transitarían a la comprensión de las formas en que los sistemas procuran al hombre su semejanza, perjudicando la existencia propia en algunos casos.

El propósito de la presente investigación es analizar la aplicación del comportamiento organizacional dentro de la administración pública, utilizando para esto el método cualitativo de análisis documental de autores inherentes a la temática y, que llevan a la realización de conclusiones que conducen a procurar que el comportamiento organizacional es importante en el desarrollo de la gestión de la administración pública y, por ende ayuda a presentar mejores resultados en la obtención de objetivos y logros de la gestión, para resolver las necesidades y requerimientos de la ciudadanía.

Definición e importancia del comportamiento organizacional

Se considera que todo comportamiento requiere en primera instancia de una selección consiente o no consiente de las diversas acciones, entre las que efectivamente puedan ser realizables para el que actúa y también para el grupo de personas que participan, así se denote autoridad e influencia pasando a la utilización del término selección sin que resulte algo deliberado, es importante considerar la opinión de uno de los pensadores del comportamiento administrativo, Simon (1982) señala que el individuo sigue ciertas líneas de acción y después hay una disminución o total renuncia a las otras líneas de acción que pueden en ciertas ocasiones presentarse, así con el proceso selectivo simplemente se requiere de una acción establecida reflejada y orientada hacia una finalidad.

En otros casos la selección se convierte en una compleja secuencia de actividades que se pueden denominar diseño y planificación, tomando un ejemplo reflexivo para este caso, se identifica a un profesional en un ámbito determinado donde requiere que su grupo de trabajo o de colaboradores sigan un diseño plasmado y, a la vez contengan planes detallados y como resultado se obtengan una cadena completa de diversos comportamientos de los individuos que realizan tal actividad.

Así también se aprecia que existe el conflicto de acuerdos entre los teóricos al proceder al análisis respectivo de estos temas, se puede notar que existen elementos que detallan objetivos, entorno, forma y propósito, de las pautas que se dan hacia la estructura y organización en los comportamientos individuales de las organizaciones, siguiendo a Grimaldo (2006) señala que todos los integrantes pueden tener una aplicación esperada en el desarrollo de la administración pública, en la que están constituidas estas organizaciones respecto a las dimensiones que conducen elementos como es el caso: de los objetivos, entorno, forma de estructura y organización de los comportamientos individuales dentro de las organizaciones.

Por lo consiguiente, Amorós (2009) muestra que el comportamiento organizacional se encarga de investigar el impacto que se produce entre los individuos, los grupos y la estructura organizativa, así resultando importante su aplicación, con el fin de emplear la información al mejorar la eficacia en la organización, esa importancia radica en las relaciones enmarcada con el empleo. El comportamiento organizacional desde el punto de partida se presenta con (los empleados, la rotación de puestos, el rendimiento de los subordinados, la productividad y la gerencia), también radica de gran importancia hacia la conducción de la administración pública.

Por lo tanto, siguiendo a (Koontz et al. 2012) detecta que la practica gerencial depende de una situación o contingencia presentada por las circunstancias, donde la teoría de la contingencia procede hacia el reconocimiento de soluciones a través de modelos de comportamiento organizacional, basados en la sociología y la psicología, dando importancia así al comportamiento de las personas incluidas en los diversos grupos, que proceden a estudiar modelos del comportamiento grupal denominándose como comportamiento organizacional: "Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones" (Davis y Newstrom, 2003:11).

A partir de la estructura formal se desarrollan nuevas formas de acción entre las personas que conforman la organización de manera paralela, Gómez (1994) señala que las diversas teorías de comportamiento de grupos toman en consideración que no proceden a desarrollarse de manera individual dentro de la organización, es decir se presentan mezcladas entre sí al interior de la organización, de igual forma se distribuyen hacia la parte formal de la estructura, aplicando modelos básicos que conducen al ámbito social o sistema integrante de funciones al logro de acuerdos dentro de la red en los centros organizativos.

Asimismo, existen canales de comunicación y aquel esquema de poder especial en el ámbito público, muchas veces requiere de la participación de la ciudadanía para proveer sus necesidades en la administración pública, definiendo esos acuerdos con participación de los empleados modificando sus comportamientos individuales y grupales en la organización, para obtener una mejor conducción observado desde la ciudadanía, a través de los empleados de primera línea que presentan el contacto directo con la ciudadanía.

De tal manera, Chiavenato (2017) detalla que el comportamiento organizacional se encarga de detectar las diferentes situaciones que se pueden presentar en la organización, con la finalidad de obtener el máximo beneficio y a la vez poder direccionarlas, basándose en situaciones para manipular a las personas y organizaciones, con la utilización de métodos científicos en el que elabora las hipótesis y generaliza la dinámica del comportamiento organizacional comprobándolas empíricamente, el comportamiento organizacional se nutre a partir de contribuciones de varias ciencias como es el caso: de la política, aquella que toma aportaciones al poder; la política organizacional relacionándose con la teoría organizacional, desarrollo organizacional y la administración de recursos humanos.

En ocasiones se termina confundiendo al comportamiento organizacional con la administración, no debiendo efectuarse así debido a que el comportamiento organizacional solo corresponde al aspecto humano de la organización, se requiere que el administrador tenga conocimientos importantes a cerca del comportamiento organizacional para la resolución de problemas que se presenten, tomando en consideración que la comunicación y la toma de decisiones presentan una significativa importancia dentro del comportamiento organizacional.

Para el estudio del comportamiento organizacional se debe dar importancia a los valores, por lo que dan fundamentación a la comprensión de la motivación y las actitudes del ser humano, puesto que, influyen hacia las percepciones detectándose que los individuos integran una organización con aquellos conocimientos premeditados de lo que debe ser y de lo que no debe ser, siguiendo a Robbins y Judge (2017) concuerdan con las opinión de Chiavenato, señala que aquellas generalidades no se convierten en valores neutrales, a lo inverso contienen definiciones de lo que es correcto e incorrecto, haciendo conocer que algunos comportamientos se direccionan hacia otros eventos, así se enfoca que los valores tienden a cubrir la objetividad y la racionalidad, determinan que ciertamente la influencia en las actitudes y el comportamiento.

Características del comportamiento organizacional en la Administración Pública

Siguiendo a Crozier y Friedberg (1990), dan a conocer que la organización muestra diversos recursos, en este caso el que esta conformado por las personas, los análisis que se efectúan demuestran que los comportamientos siguen siendo complicados, al determinar que el ser humano hace prevalecer un mínimo de libertad para enfrentar el sistema donde se desenvuelve.

Los resultados en su totalidad no pueden ser asumidos debido a que se interrelacionan con el impedimento y la conducta que presentan los individuos frente a sus superiores jerárquicos, siendo el resultado de una negociación lo que puede acontecer con la autonomía del subordinado, las tradiciones sociales y técnicas del oficio para pasar a la negociación reducida, donde la conducta del subordinado depende de las posibilidades y la capacidad de construir relaciones con una buena comunicación, pueden conformar alianzas y agruparse con sus colegas, a lo posterior soporta las tensiones psicológicas que pueden generar algún conflicto presentado, en el comportamiento se puede analizar como estrategia racional la utilización de poder para la obtención de ganancias como resultado de la participación en la organización.

Por lo consiguiente, Espinoza (2016) señala que para poder entender la actuación del comportamiento organizacional a nivel de términos estratégicos, se debe ir hacia las teorías de la economía organizacional por medio de la realización de un marco teórico, donde se detallen aquellas teorías que forman parte de la economía institucional, como es el caso de la teoría de los costos de transacción y la teoría de la agencia, partiendo de una conceptualización instrumental de las elecciones organizacionales en las que se verifican como acciones y deliberaciones, asimismo en la comprensión del sentido intersubjetivo de las decisiones que pueden presentar las organizaciones, se pasaría de inmediato a una revisión absoluta de las perspectivas, todo esto, a partir de los supuestos fenomenológicos e interactivas llegando a la comprensión de las decisiones que se proyecten en su conjunto.

De tal manera, el Comportamiento Organizacional presenta distintivas características, donde se muestran cómo se desarrolla el área del conocimiento humano para comprender el comportamiento de las organizaciones, detallando las principales características que lo enmarcan como una disciplina científica, direccionado a colaborar con el desempeño de las personas, así las organizaciones alcanzan los niveles de desempeño adecuado y los individuos que la integran se sientan satisfechos con la actividad que están realizando, todo esto debido al aumento de las normas de la competitividad de la organización para lograr el éxito esperado.

Por tal razón la relación de las actitudes y el comportamiento lo llevan a la insatisfacción con su trabajo y a la decisión de no hacer un mayor esfuerzo, donde no se obtendrá lo que requiere para la organización y los individuos: "En algunas matrices de organización, sin embargo, las divisiones funcionales retienen mucho control, con lo que los equipos son conjuntos dentro de la estructura burocrática que suele ser difícil de romper, con un resultado que a menudo fallan al innovar y realizar sus tareas y proyectos de un modo efectivo" (Morgan, 1990:42).

Amplios resultados en la función pública se han detectado entre las dos últimas décadas del siglo XX con la primera década del siglo XXI, donde se acude a la transformación en administración y gestión pública efectos que se aprecian en la alternativa de la conciencia y la cultura, que muestran los ciudadanos hacia el Estado, como lo deduce Rodríguez (2010) que las sociedades están pasando por la modernización y que a la vez enrolan elementos políticos, económicos y psicosociales hacia el servicio público, conduciendo la gestión política y la gestión pública a situaciones diferentes y no similares en la modernización de la gestión pública, encuadrada a la ciencia Política conjuntamente con la ciencia de las Políticas Públicas.

Dentro de las características del comportamiento organizacional se presentan ciertas variables como el medio ambiente al que debe manejar la adaptación en la organización para seguir prevaleciendo, otra variable es la tecnología que se aplica en la transformación del producto requerido para la demanda presentada por parte de los ciudadanos, presentándose la incertidumbre dentro de la organización moderna buscando nuevas estrategias que le ayuden a seguir prevaleciendo como organización, Krieger (2016) al evidenciar el análisis detecta a la organización desde el desempeño del sistema organizacional planeando sus enfoques, girando sus argumentos hacia el direccionamiento del hombre desde el ámbito social, frente a la necesidad de interacción con sus diferentes compañeros hasta llegar a ser aceptado por el grupo conformado.

Por lo tanto, Martínez (2005) señala que se presentan nuevas circunstancias que modifican el comportamiento de las organizaciones y de las personas que la integran, requiriendo una capacidad acorde para llegar al conocimiento necesario que sirve para mejorar y, luego transferirlo hasta que llegue la utilización, los sectores sociales y económicos que proliferan son aquellos que despliegan ideas para aprovechar los nuevos conocimientos y así presentar innovados productos y servicios, para la puesta en marcha de aquellas actividades que forman parte del conocimiento como es la investigación y el desarrollo.

La Administración Pública en la organización y el comportamiento

La forma administrativa que se presenta es independiente de otra, desde sus integrantes hasta el conglomerado de elementos que lo conforma, en ocasiones esta conjunción interceden en un suceso administrativo y se presentan de manera compleja y cuantiosa, pudiendo llegar a ser determinados, empezando por su parte relevante a la constatación

como lo sostiene en sus investigaciones un autor clásico como White (1964), señala la forma de detectar un comportamiento en el estereotipo de la historia y de la administración, con hechos únicos y no replicados en donde el resultado da como prueba tentativa que para obtener mejores resultados en el comportamiento de una organización, la administración pública debe proceder a estudiar la conducta de los individuos que la conforman dentro de sus diversas actividades laborales, tomando la observación y la comprobación hacia los individuos y los grupos conformados, mostrándose similitudes y semejanzas en el entorno que se desenvuelven los individuos.

Resulta habituado que para el estudio de la administración pública se tomen en consideración aspectos trascendentales como el caso del comportamiento humano, que en ciertas ocasiones se ha visto desplazado e ignorado de una forma pasiva y plácidamente, dando atención para que se corrija dentro de la administración pública, procediendo muchas veces a tratar otros asuntos inherentes a ciertos temas como el caso de la contabilidad y contraloría gubernamental, sin tomar en cuenta otras pautas importantes e imprescindibles como las que conciernen directamente al contador y auditores gubernamentales, que forman parte de los departamentos.

Sin embargo, las verdaderas complicaciones que presenta la administración pública se da precisamente en los seres humanos, Dalh (1980) muestra que es núcleo central de la problemática, puesto de relevancia para el estudio y práctica de la administración pública, comparto este criterio desde el punto de vista que el ser humano es la parte fundamental del estudio de la administración pública, tomando en consideración el comportamiento del individuo bajo premisas específicas, moldeando la diferencia que se presenta a través de la psicología, sociología y las instituciones políticas de la administración pública, por medio del comportamiento humano en todas aquellas áreas del gobierno.

Por lo consiguiente, la conducción de los asuntos públicos están determinados por las estructuras de gobierno que vendrían a ser aquellos estándares del desarrollo político, los resultados de lo público en el comportamiento organizacional se suscitan en el perfeccionamiento o núcleo de una política, las deducciones por parte de aquella autoridad política sobre el comportamiento organizacional no resulta sencillo, siguiendo a Bozeman (1998) el comportamiento organizacional lo direcciona hacia la autoridad política y a los asuntos públicos, debiendo acotar a elementos intervinientes como la complejidad, resultado del predominio concurrente a los diferentes eslabones de autoridad política, que entrelazan con otros elementos como el económico y ambiental que maniobran en el comportamiento de las organizaciones, la intención no es llegar a detallar la eficacia, predominio o seguridad de la organización, el propósito principal en el comportamiento es vislumbrar la importancia de lo público.

La administración pública ha tenido siempre como argumento primordial el pensamiento organizativo, realmente de la correspondencia de la administración de empresas, en el último periodo del siglo XX se detectaron expectativas de nuevos estereotipos acerca del pensamiento que lo muestran intensamente la administración pública, aspectos acerca del desempeño organizativo y la cultura, detallando que el aporte de la cultura iba más allá de la acogida de ciertos pensamientos del comportamiento de los individuos, de aquellas reglas y procedimientos que estaban enmarcadas a cada uno de ellos, Shafritz y Hyde (1999) muestran expectativas del pensamiento organizativo en la administración pública, donde las organizaciones establecen diferencias que se presentan entre las personas intervinientes como el caso de género, cada cual interviene de manera diferente en las organizaciones.

Asimismo, por medio de la teoría de la organización esa diferencia de géneros radica su puesta en práctica en la organización, así como también la comunicación parte primordial dentro de la organización, la perspectiva feminista se muestra en la actualidad con la conducta y la toma de decisiones.

De tal manera, el bienestar de la colectividad que debe obtenerse como implícito y oportuno de la administración pública, debe alcanzarse con precisa destreza por medio de la metodología para conseguir las exploraciones de la organización en la administración pública, Galindo (2000) señala como importante a la metodología para la consecución de lo que realmente requiere la sociedad por medio de la organización de la administración pública, llegando a alcanzar los resultados esperados a través de herramientas, que admiten analizar y llegar a deducciones con relación a estructuras y ordenamientos descritos con el comportamiento del individuo, en el complejo entorno de la administración pública, para llegar a resultados óptimos se debe alcanzar asiduamente las instrucciones de la lógica.

Por tal razón, todo esto hacia la obtención de objetivos múltiples detectándose que alguna de esas decisiones tienen una dirección complementaria, aunque existen otras que se oponen y mucho más, si se presentan fuera de los objetivos vinculados, Etkin (2006) señala que los integrantes de la organización son (las empresas, cooperativas, ministerios entre otros) y, los componentes se direccionan por lineamientos establecidos, así mismo sirven de guía teniendo una base previa a la elección y toma de decisiones, necesarias en la elaboración de políticas y estrategias en la organización, asimismo dentro del saber organizacional los elementos que la integran no solo son (fines, saberes o motivos requeridos) así dentro de otros agrupamientos sociales se consideran a las empresas dedicadas a los negocios como son: instituciones sin fines de lucro y entes públicos descentralizados.

Administración Pública y su predominio en el comportamiento organizacional

En el momento que se efectúa relacionar el comportamiento de los funcionarios con la debida obtención de los propósitos colectivos, recién el Estado puede actuar con cierta independencia con respecto a la influencia particular que presente la sociedad, para que sean atendidas las sugerencias, Evans (1996) señala que el resultado del comportamiento de los funcionarios que en ocasiones puede prevalecer o no, aunque se tenga como consecuencia un aporte conflictivo a partir de la aplicación del pensamiento neoutilitarista.

Por lo tanto, un modelo que incluya aspectos formales e informales en la elaboración de un aprendizaje en la administración pública enfocada hacia aspectos estructurales, culturales y de comportamiento de la organización, para tal situación la dirección requiere ser desafiante ante la necesidad de emprender iniciativas de la gestión del comportamiento concertando elementos facilitadores, siguiendo a Riquelme et al. (2008) aquellos que se dirigen hacia la coherencia de tecnologías, procedimientos y sistemas necesarios para el procesamiento de la información que se involucra dentro del desempeño organizativo, comportamiento que los integrantes de la organización ponen al servicio de la sociedad y relacionados con los aspectos culturales y sociales.

Por lo consiguiente, la Administración Pública no solo son metas de planificación económica, control, presupuesto, análisis de procedimientos, estructuras organizativas, medios y estructuras organizativas formales, incluso el comportamiento o conducta burocrática. No obstante, están plasmado hacia el seguimiento de las pautas generales y el mecanismo que conforma el comportamiento organizacional dentro de las organizaciones, integradas por entes públicos y direccionadas por medio de la administración pública, Bolaños (2011) muestra la consideración de los procesos decisorios que presentan una actuación relevante, al detectar el requerimiento de cambios significativos en el aparato Estatal, así también a las diversas instituciones que lo conforman muchas veces notándose impulsos que resisten al cambio.

De tal manera, las instituciones públicas al integrar un sistema político administrativo se ven afectadas de componentes exógenos y endógenos, por su parte el principal factor de cambio es la modernización y la adaptación, específicamente el perfil del talento humano y la estructura tecnología aplicada, todo esto, como resultado de las necesidades establecidas socialmente por la población, determinándose que las instituciones públicas requieren el

cambio cuando se ven acrecentadas por procesos de crisis, la modernización no es sencilla de ella surgen situaciones que conducen a encubrirse en contextos alejados de los objetivos para conseguir la modernización, dentro del análisis de lo planificado y administrado que ofrezcan procesos de mejoras, con la finalidad de mostrar oportunidades en la obtención de resultados para los integrantes de la organización.

Sin embargo, se puede admitir que el conocimiento y el comportamiento organizacional se muestra como esa dinámica que gira hacia los modelos de (planeación estratégica, desarrollo organizacional, el *coaching*, *outsourcing* y la reingeniería) temas que enrola el comportamiento organizacional, siguiendo a Romero (2008) sostiene que según vayan avanzado los hallazgos en el comportamiento, se procede a la búsqueda al detectar con mayor acercamiento lo que realmente afecta a la organización dentro del comportamiento, siendo importante para la organización (los individuos, grupos y ambiente laboral), los mismos que están interrelacionados en un solo grupo significativo, donde se realiza la interacción para lograr un comportamiento organizacional, por medio de la ejecución entre las partes que lo conforman para conseguir lo esperado por la organización, es el caso de la supremacía que se presenta en la administración pública, en consecuencia se procede a la establecida relación entre las necesidades de la sociedad y los lineamientos que lo rigen.

Por lo tanto, Romero señala que hay evaluaciones que demuestran como aquellos empleados públicos que poseen una alta motivación, están conectados con un alto nivel de comportamiento organizacional productivo, por el contrario aquellos empleados que presentan un interés reducido por la actividad que realizan, presentan consecuencias negativas que son observadas de manera evidente desde la salud y el ámbito laboral, existen instituciones que están desarrolladas para que realicen el control y regulen el comportamiento de los funcionarios en el ámbito público, esto puede servir de ejemplo para el mejoramiento, encargándose de hacer un monitoreo de las organizaciones en el contorno de la psicología que aplica la organización y su comportamiento, conjuntamente con la teoría de la organización, la sociología y la teoría de sistemas, partiendo del análisis de aquellos resultados obtenidos para que sean puesto como base ecuaníme de constatación y seguimiento de los expertos de psicología y sociología.

Por lo consiguiente, Fierro (2013) y Florez y López (2014) aclaran que indudablemente el estado de ánimo de los individuos dentro de la organización, procede a influir sobre el propósito de la realización de tareas que no están previstas en la programación habitual, justamente aquellos empleados públicos o privados que presentan un estado de ánimo positivo como resultado proceden a integrarse de una mejor manera y, con mayor facilidad se adaptan a las

actividades que ejerce la organización, encontrándose una vinculación entre la falta de motivación y el apoyo de la institución, asimismo se observa como resultado que existe una relación entre el aburrimiento que muestran los empleados y el negativo desempeño, a la vez, relacionada con el clima organizacional volviéndose necesario dentro del desempeño organizacional.

De tal manera, al pasar a examinar los comportamientos individuales, grupales e interpersonales de aquellas organizaciones complejas, se ubican a las decisiones administrativas y los componentes del contenido estructural (cultura, medio ambiente y tecnología), como elementos para el análisis correspondiente por parte de los investigadores en el área de las ciencias administrativas, siguiendo a (Vargas et al. 2013) señalan a la epistemología como aspecto importante en la descripción de un fenómeno presentado y, que facilita la interpretación por medio de valores adecuados a la realidad social para determinar el campo de acción.

A partir de estos análisis los administradores ejecutantes pretenden realizar cambios en los procesos y, se contraponen con el resultado de los investigadores a partir de la comprobación de hipótesis, con la finalidad de desarrollar nuevas teorías y conocimientos, hacia la búsqueda de respuestas que conduzcan a resultados esperados, Ramírez (2011) señala la importancia de integrar comportamientos y valores con la obtención de procesos que acentúen a la innovación en el sector público.

De tal manera, es oportuno mencionar a la innovación para que se dé su aplicación en el sector público, donde se debe aplicar en atención a la utilización del tiempo y los recursos disponibles, asimismo, como componente para llegar a obtener el beneficio organizativo, a la vez, puede responder mediante el compromiso y la colaboración eficaz de los involucrados como: ciudadanos, empresas, universidades y las ONGs (Organizaciones no Gubernamentales). Todo esto, a partir de la obtención activa de los interesados y la utilización de las opiniones favorables y, así obtener el camino a seguir para desarrollar a la innovación dentro de la administración pública.

Conclusiones

Después de proceder con el análisis documental de trabajos inherentes a la temática para el desarrollo de la presente investigación, se concluye que el comportamiento organizacional debe de ser tratado principalmente como un comportamiento humano e individual, para poder avanzar con el estudio del comportamiento grupal de aquellos

integrantes de la organización en la gestión de la administración pública y, muchas ocasiones se hace prevalecer al individuo como maquina o un ente que solo debe dedicarse a la realización de su actividad, para llegar a cumplir los objetivos que requiere la organización hacia las metas establecidas.

Por lo tanto, el ser humano es el integrante principal e importante en una organización, siendo un ente social que debe tener prioridades determinadas a través de los derechos y obligaciones, así también, poniendo el análisis de los integrantes de la organización de forma individual y grupal, muchas veces resulta de trascendental importancia la participación de ciencias que deben ser tratadas por expertos en el tema como (la sociológica, psicológica) las que ayudan a obtener los diversos comportamientos individuales y, así se genere la comunicación y la interrelación en la organización pública.

Por lo consiguiente, debe de existir un gerente organizacional con conocimientos en el área de comportamientos individuales y grupales, para generar un buen comportamiento que conduzca a obtener el mayor rendimiento en la organización y, un comportamiento negativo va a conducir un ambiente laboral en el que la realización de objetivos van a ser desplazados por comportamientos individuales, que trasladan los objetivos grupales hacia una visión no conjunta, para esto, se requiere de habilidad continua donde los integrantes se vean motivados y no afectados por comportamientos negativos en la organización.

Por tal razón, se recomienda que se sigan realizando análisis exhaustivos e investigaciones que lleguen a determinar nuevos preceptos, a partir de la aplicación del comportamiento organizacional dentro de la gestión de la administración pública, donde se detalle la integración de los comportamientos humanos enfocados desde la parte individual hasta el contexto grupal, todo esto, con la intención de contar con nuevas aportaciones que vayan a generar mayor utilidad e importancia en el desarrollo de la administración pública.

Bibiligrafía

Amorós, E. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Perú. Editorial Usat.

Bolaños, R. (2011). "El Desarrollo Organizacional como estrategia para la Modernización en la Administración Pública". *Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad*, 2 (1) pp. 135 – 144.

- Bozeman, B. (1998). *Todas las Organizaciones son Públicas*. Ira. ed. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. 3ra Edición. México. Editorial Mc Graw Gill.
- Crozier y Friedberg. (1990). "Las restricciones de la acción colectiva". *El Actor y el Sistema*. 10(2) pp.1-15.
- Dahl, R. (1980). "La administración pública. Disciplina, enseñanza, metodología e investigación" *Revista de Administración Pública*. 4 (40) pp. 11-25.
- Davis, K y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Decimoprimer Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. pp.11.
- Espinoza, C. (2016) "Cómo se toman las decisiones organizacionales" *Sociológica*. 31(87) pp. 43- 78.
- Etkin, J. (2006). *Gestión de la complejidad en las Organizaciones*. México. Ediciones Granica S.A.
- Evans, P. (1996). "El Estado como problema y solución". *Desarrollo Económico*. 35 (140). pp. 529 - 562.
- Fierro, I. (2013). "Comportamiento organizacional positivo: implicaciones para la organización actual" *Saber, Ciencia y Libertad*. 8 (2) pp. 105 - 113.
- Florez, J y López, M. (2014). "Gobierno Corporativo y Sector Público: un estudio bibliométrico en las principales revistas". *Innovar*. 24 (51) pp. 79-97.
- Galindo, M. (2000) *Teoría de la Administración Pública*. Primera Edición. México. Editorial Porrúa.
- Gómez, G. (2012). *Planeación y Organización de Empresas*. México. Editorial McGraw Hill.
- Grimaldo, J. (2006). "Bases teóricas para una reforma administrativa en Venezuela". *Consideración de principios organizacionales para Administración Pública*. pp. 1-23 disponible: <http://docplayer.es/14710593-Consideracion-de-principios-organizacionales-para-administracion-publica-bases-teoricas-para-una-reforma-administrativa-en-venezuela.html>. (Consultado 03/02/2018).
- Hall R. (1996). *Organizaciones Estructuras y Procesos*. España. Editorial Dossat.

- Ibarra, E. (2010) "Herbert A. Simon y Su Monomanía El Comportamiento Humano como Comportamiento Artificial". *Gestión y Política Pública*.19 (1) pp. 155-170.
- Koontz, H y Otros. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. 14ª. Edición. México. Editorial Mc Graw Gill.
- Krieger, M. (2016). "Las Miradas De La Administración Pública de la Modernidad y la Posmodernidad" *Ciencias Administrativas FCE UNLP*. 4 (7) pp. 20-28.
- Martínez, J. (2005). "Administración y Organizaciones su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo" *Semestre Económico Universidad de Medellín*. 8 (16) pp. 67-97.
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la Organización*. España. Editorial RA-MA, p 42.
- Ramírez, S. (2011) "Sobre la aplicación y desarrollo del concepto de innovación en el sector público: Estado del arte, alcances y perspectiva". *Revista Circunstancia*. 9(26) pp.30-45
- Riquelme, A. y Otros. (2008). "Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena". *Revista Latinoamericana de Administración*. 19 (2) pp. 43- 61.
- Robbins y Judge. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Decimoséptima Edición México. Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2010). "Nuevos Paradigmas de la Administración Pública en el siglo XXI contribuciones para un Servicio Publico Eficiente e Innovador" *Ciencia de la Política*. 16(2) pp. 1- 20
- Romero, D. (2008). "La Dimensión Individual En El Comportamiento Organizacional" *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología*. 1 (1) pp. 51-60.
- Shafritz y Hyde. (1999). *Clásicos de la Administración Pública*. México. Editorial Fondo de Cultura.
- Simon, H. (1982). *El Comportamiento Administrativo*. 4ta Edición. Argentina. Aguilar Editorial S.A.
- Vargas, J y Otros. (2013) "Epistemología dialógica de las Ciencias Administrativas" *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 9 (17) pp. 48 – 57.

White, L. (1964). *Introducción al estudio de la Administración Pública*. México. Editorial Compañía General de Ediciones S.A.

Zimmermann, A. (2000) *Gestión del cambio Organizacional Caminos y Herramientas*. Segunda Edición. Ecuador. Editorial Abya Yala.