

# Informe sobre Observación Institucional

## INTRODUCCIÓN

La Observación Institucional es una herramienta clave en la evaluación y análisis de una organización. Permite identificar fortalezas y debilidades, así como generar propuestas de mejora. En este informe, se realiza una observación institucional detallada de [nombre de la institución], considerando distintos aspectos como la estructura organizativa, los procesos internos, la cultura organizacional y el clima laboral.

## DESARROLLO

### 1. Estructura Organizativa

La estructura organizativa de la institución se refiere a la forma en que se organiza y distribuye el trabajo. En este apartado, se analizarán los diferentes niveles jerárquicos, los departamentos o áreas funcionales, así como las políticas y procedimientos establecidos.

- Niveles jerárquicos: Se observa que la institución cuenta con una estructura jerárquica piramidal, donde el poder y la toma de decisiones se concentran en la alta dirección.
- Departamentos o áreas funcionales: Se identifican los diferentes departamentos o áreas que conforman la institución, como recursos humanos, finanzas, marketing, entre otros. Sin embargo, se observa una falta de comunicación y coordinación entre ellos, lo que afecta la eficiencia y eficacia de los procesos internos.
- Políticas y procedimientos: Se constata que existen políticas y procedimientos establecidos en la institución. Sin embargo, hay una falta de seguimiento y actualización de los mismos, lo que genera confusión y falta de orientación para los empleados.

### 2. Procesos internos

Los procesos internos son las actividades y tareas que se llevan a cabo en la institución. En esta sección, se analizarán los principales procesos internos, identificando posibles mejoras.

- Procesos de contratación: Se observa que los procesos de selección y contratación de personal no son eficientes. Existe una falta de objetividad en los criterios de selección y una falta de seguimiento en la incorporación de nuevos empleados.
- Procesos de gestión del desempeño: Se destaca la falta de un sistema de gestión del desempeño formal. No se realizan evaluaciones periódicas ni se establecen metas y objetivos claros para los empleados.
- Procesos de comunicación interna: Se identifica una falta de comunicación interna efectiva. No se promueve el flujo de información entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos, lo que genera desinformación y desmotivación.

### 3. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de una institución. En este apartado, se analiza la cultura organizacional de [nombre de la institución].

- Valores y creencias: Se identifican ciertos valores como la excelencia y la calidad en el servicio al cliente. Sin embargo, se observa una falta de compromiso y motivación por parte de los empleados.
- Comportamientos organizacionales: Se detecta una falta de trabajo en equipo y colaboración entre los empleados. Además, se observa resistencia al cambio y una cultura de conformismo.

### 4. Clima Laboral

El clima laboral es el ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización. En esta sección, se analizará el clima laboral de [nombre de la institución].

- Relaciones interpersonales: Se constata una falta de buenas relaciones interpersonales entre los empleados. Hay conflictos y tensiones que afectan la motivación y el desempeño de los trabajadores.
- Reconocimiento y recompensas: Se identifica una falta de reconocimiento y recompensas para los empleados que se destacan en su trabajo. Esto genera desmotivación y falta de compromiso.

## CONCLUSIÓN

En base a la observación institucional realizada en [nombre de la institución], se pueden identificar diversas áreas de mejora. Es fundamental que la organización revise su estructura organizativa, establezca políticas y procedimientos claros, promueva una comunicación interna efectiva, fomente una cultura organizacional positiva y mejore el clima laboral.

La implementación de las mejoras propuestas permitirá a [nombre de la institución] alcanzar un nivel de eficiencia y efectividad mayor, contribuyendo al logro de sus objetivos estratégicos y al desarrollo de sus empleados.

## BIBLIOGRAFÍA

Author, A. A. (Year). Title of work. Location: Publisher.

Author, B. B. (Year). Title of article. Title of Periodical, volume(number), pages.