



RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL

ADMINISTRACIÓN DE FAMILIA Y NIÑOS
DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA DE PUERTO RICO



EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL PROPÓSITO

Conocer el nivel de apresto al cambio e identificar las necesidades y recursos en áreas relacionadas a la organización, las demandas sociales y del trabajo, las interacciones positivas, y los recursos personales en la fuerza laboral de la **ADFAN**.



DISEÑO DE EVALUACIÓN:

Diseño convergente paralelo de método mixto.



TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

ENCUESTAS



El **75%** del personal activo en el periodo de la evaluación participó del proceso.

ENTREVISTAS



El **88%** de administradores/as y directores asociados/as participó de las entrevistas.

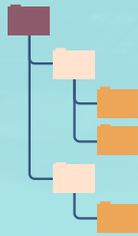
GRUPO FOCAL



El **100%** de los directores y directoras regionales participó del grupo focal.



RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL
CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES



Las características organizacionales reflejan aspectos relacionadas al clima y la cultura tales como el apoyo, la formalización del trabajo, la justicia, el liderazgo transformacional, los recursos de personal y tecnológicos, la estructura organizacional y las políticas y procedimientos de la ADFAN.



HALLAZGOS

73%

informó que hay pobre apoyo organizacional.

APOYO ORGANIZACIONAL

- Falta de recursos humanos, fiscales y tecnológicos.
- Necesidad de manuales y procedimientos administrativos y programáticos actualizados.



77%

informó que ADFAN no es justa ni equitativa.

JUSTICIA ORGANIZACIONAL

- Falta de recursos fiscales, humanos y tecnológicos.
- Diferencias en el trato para cada región.



65%

informó que hay pobre liderazgo.

LIDERAZGO

- Necesidad de políticas y procedimientos administrativos y programáticos.
- Retos en la comunicación entre los miembros de la Agencia.
- Pobres destrezas de los líderes en comunicación, estimulación, apoyo y reconocimiento.





RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL
CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES

HALLAZGOS (CONTINUACIÓN)

90% informó que hace falta recursos humanos.

RECURSOS HUMANOS

- Carga de trabajo, como por ejemplo cantidad de casos asignados.
- No hay distribución estratégica de los recursos.
- Pobre claridad en los roles y responsabilidades del puesto.
- Conflicto de rol, por falta de recursos, personal trabaja en distintas áreas a la vez o asume tareas distintas a su rol.



74% informó que faltan recursos de infraestructura.

RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA

- Recursos de tecnología inadecuados.
- Apoyo técnico limitado.
- Falta de adiestramiento en la utilización de los recursos tecnológicos.



61% informó que el personal trabaja para lograr las metas.

LOGRO DE METAS

- Percepción que tienen los empleados sobre cómo el personal trabaja para lograr las metas de la organización.



61% informó que la forma de implementar la innovación es pobre.

INNOVACIÓN

- Pobre integración del personal de servicio directo en la planificación de cambios.





RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL
**CARACTERÍSTICAS
DEL TRABAJO**



Las características del trabajo describen algunas demandas y recursos del trabajo que influyen en las actitudes y el bienestar de la fuerza laboral, así como en la realización del trabajo.



HALLAZGOS



CLARIDAD DE ROL

informó que no hay claridad de rol.

La falta de claridad y definición de las tareas, los objetivos, los recursos y el margen de autonomía para realizar el trabajo, dificulta el manejo de la carga laboral.



COHESIÓN DE EQUIPO

informó que existe integración del equipo de trabajo.

Esta integración ha surgido como una estrategia para responder de forma efectiva a las necesidades emergentes de los menores y sus familias ante la escasez de recursos.



CONFLICTO DE ROL

informó que hay conflicto de rol.

Debido a la falta de recursos, el personal asume tareas que no están relacionados a su rol o que corresponden a otra área de trabajo. Las exigencias contradictorias en el trabajo pueden suponer un conflicto profesional.



PRESIÓN DE TIEMPO

informó tener presión de tiempo para realizar sus tareas.

La carga de casos, la complejidad de los casos, los casos de atención urgente, la escasez de recursos, el alto volumen de documentación requerida y/o los procesos burocráticos son factores que incrementan el sentido de presión de tiempo.





RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL
**BIENESTAR Y ACTITUDES
DEL PERSONAL**



El Bienestar y actitudes de la fuerza laboral refleja algunos indicadores de bienestar laboral relacionados al estrés y actitudes de la fuerza laboral con respecto al trabajo y a la Agencia.



HALLAZGOS

AGOTAMIENTO



informó niveles muy altos de agotamiento.



- El escenario de trabajo laboral se describe como estresante.
- El alto volumen de casos está relacionado al "Burnout" y a la calidad del servicio.
- La falta de recursos de tecnología contribuye al "Burnout" y genera duplicidad de trabajo.



CINISMO



informó niveles medios a muy altos de cinismo.



- Escenarios de trabajo estresantes.
- Sobrecarga de trabajo.
- Falta de recursos de tecnología.



EFICACIA



informó niveles medios a muy altos de eficacia personal.



- Recursos humanos competentes.
- Personal con alta formación trabajando en la Agencia.



ESTRÉS TRAUMÁTICO SECUNDARIO



informó niveles moderados a severos de estrés traumático secundario.



- Exposición a situaciones difíciles y traumáticas.
- Alta exposición a situaciones de trauma por parte del personal de la UIE.





RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL
**BIENESTAR Y ACTITUDES
DEL PERSONAL**

HALLAZGOS (CONTINUACIÓN)



SATISFACCIÓN



informó sentirse
satisfecho con
su trabajo.



- Reconocimiento recibido por ayudar a otros.
- Compromiso con el mandato del bienestar de menores.
- Sentimiento de ayudar a otros.



INTENCIÓN DE RENUNCIAR



informó tener
intención
de renunciar.



- La remuneración salarial, la pobre seguridad en algunos escenarios de trabajo.
- La falta de recursos fiscales y de infraestructura se asocian con la intención de abandono.



COMPROMISO



informó un alto
sentido de
pertinencia a la
organización.



- Capacitación continua apoyando el compromiso y las necesidades de la Agencia.
- Cambios administrativos constantes afectan el compromiso y la calidad de servicio.
- Generaciones más jóvenes están menos comprometidas debido a la retribución económica.





RADIOGRAFÍA ORGANIZACIONAL APRESTO AL CAMBIO



El apresto al cambio organizacional se compone de comportamientos, actitudes e intenciones sobre en qué medida los cambios son necesarios y si la organización tiene la capacidad para llevarlos a cabo exitosamente.



HALLAZGOS

PLANIFICACIÓN

78%

informó que no hay previsibilidad al cambio en la Agencia.



- Necesidad de brindar información adecuada y suficiente para la realización apropiada de las tareas laborales.
- Provisión a tiempo de la información para promover el cumplimiento del trabajo y la adaptación al mismo.

COMUNICACIÓN

79%

informó pobre comunicación relacionada a los procesos de cambio.



- La comunicación debe ser simultánea y bidireccional en todos los niveles de la Agencia.
- Necesidad de incorporar al personal de servicio directo para facilitar los procesos de cambio.
- La falta de comunicación constante sobre el proceso de cambio crea problemas de su implementación.

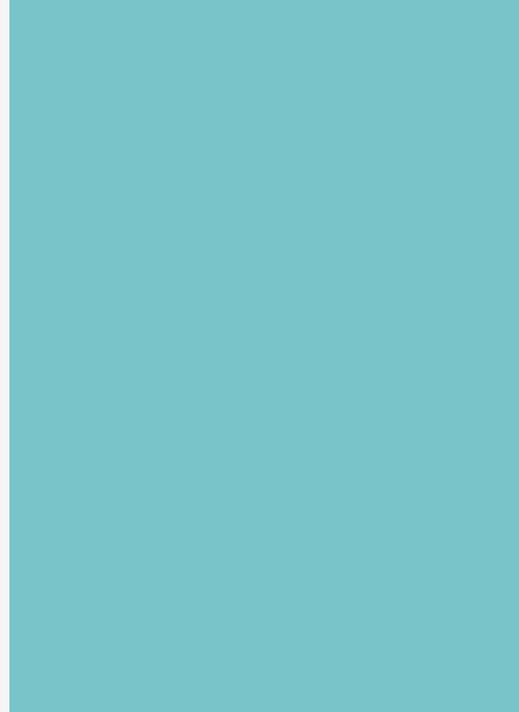
APRESTO

77%

informó que no existe apresto de la organización para el cambio.



- Falta de apoyo de la organización sobre aspectos relacionados a procesos de cambio.
- La disparidad de recursos y de apoyo a nivel regional representa una limitación para los procesos de cambio en la Agencia.
- Necesidad de integrar colaboraciones interagenciales para facilitar el cambio, tales como la Legislatura, Tribunales, Policía, Educación, Vivienda, ASSMCA y Organizaciones de Base Comunitaria.



Families First

Puerto Rico

INFORMACIÓN

 info@familiesfirstpr.com

SOCIOCIENTÍFICO
INSTITUTO TERCERA MISIÓN

