



## **Área de Justicia**

---

**Lic. Cristian Alberto Araneda Latorre**  
Consultor Especialista

---

### **Consultoría:**

**“PERFIL DE FUNCIONAMIENTO TÉCNICO DE UN CENTRO DE ATENCIÓN  
INTEGRAL DE ADOLESCENTES EN CONFLICTO CON LA LEY  
EN LA REPÚBLICA DOMINICANA”**

### **Documento:**

**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO GUÍA PARA FUNCIONARIOS DE  
CENTROS DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA ADOLESCENTES  
EN CONFLICTO CON LA LEY**

Santo Domingo, República Dominicana  
22 de Enero de 2004.

## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
<b>ANTECEDENTES</b> .....	01
Nombre de la Institución	
Localización	
Entidad de quien depende actualmente	
Finalidad del Centro	
Modalidad de Atención	
Fecha de apertura institucional	
Nombre del Director (a)	
Total de miembros del personal de la Institución	
Miembros del personal al cual se aplicó el Cuestionario Guía	
Miembros del personal que respondieron el Cuestionario Guía.....	02
Miembros del personal que respondieron el Cuestionario Guía por división departamental	
Fecha de Aplicación del Cuestionario Guía	
<b>RESPUESTAS AL CUESTIONARIO</b> .....	02
1. ¿Tengo preparación adecuada para desempeñar mi cargo?	
2. ¿Soy responsable y puntual en los horarios de trabajo?.....	03
3. ¿Cumplo con mis obligaciones o funciones en la Institución?.....	04
4. ¿Qué nivel de relaciones hay entre el personal de la Institución?	
5. ¿Qué nivel de relaciones y cooperación hay entre los diferentes departamentos de la Institución?.....	05
6. ¿Cómo es el nivel de comunicación e información en la Institución?.....	06
7. ¿Cómo es la relación con la Dirección de la Institución?.....	07
8. ¿Cómo es la relación con la Administración de la Institución?.....	08
9. ¿Cómo es el ambiente institucional?	
10. ¿Cómo es el nivel de seguridad y protección en el trabajo?.....	09
11. ¿Cómo encuentro la atención que reciben los/ las niños/ niñas y adolescentes en la Institución?.....	10
12. ¿Cómo encuentro la Infraestructura, herramientas y materiales del Departamento en que trabajo?.....	11
<b>RESPUESTAS ESCRITAS DEL PERSONAL</b> .....	12
1. ¿Cuáles cree usted que son las cosas buenas (fortalezas) que tiene el Departamento en el que trabaja?	
2. ¿Qué cosas usted cambiaría o mejoraría del Departamento en el que trabaja?.....	16
3. ¿Qué cosas le gustaría que se mejoraran en la Institución?.....	20
4. ¿Qué podríamos hacer para mejorar la atención a nuestros / Niños /as y Adolescentes?.....	24
5. Si usted quiere decirnos algo puede hacerlo libremente a continuación.....	28
<b>ANEXOS:</b>	
Cuestionario Guía para Funcionarios de Centros de Atención Integral para Adolescentes en Conflicto con la Ley.....	31
Cuestionarios Aplicados a Funcionarios del Instituto Preparatorio de Menores de San Cristóbal.....	35

**Nombre de la Institución:** INSTITUTO PREPARATORIO DE MENORES DE SAN CRISTÓBAL



**Localización:**

Provincia: San Cristóbal  
Ciudad: San Cristóbal  
Barrio: San Isidro  
Dirección: Avenida Luperón N° 31  
Teléfono: (1) 528 - 3242  
Fax: (1) 528 - 0861  
E mail: inpreme47@hotmail.com

**Entidad de quien depende actualmente:** SESPAS (Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social)

**Finalidad del Centro:** Resocializar integralmente al niño, adolescente y su familia a través de la intervención pedagógica – terapéutica.

**Modalidad de Atención:** Centro cerrado ( )  
Centro semiabierto ( X )  
Centro abierto ( )

Otro (especifique): Programa de atención e intervención a menores de edad que se encuentran en conflicto con la ley bajo un régimen semiabierto, y niños y adolescentes con problemas de conducta o en alto riesgo social.

**Fecha de apertura institucional:** La comunidad de Religiosos Terciarios Capuchinos se hizo cargo de la Institución desde el 1º de enero de 1956 (48 años)

**Nombre del Director (a):** Padre Manuel Santos Díaz.

**Total de miembros del personal de la Institución:** personas.

**Miembros del personal al cual se aplicó el Cuestionario Guía:** 60 personas

**Miembros del personal que respondieron el Cuestionario Guía: 60 personas**

**Miembros del personal que respondieron el Cuestionario Guía por división departamental:**

Departamento	TOTAL MIEMBROS	TOTAL MIEMBROS QUE SE APLICÓ EL CUESTIONARIO	%
Departamento Gerencial Administrativo	04	03	75%
Departamento Pedagógico	08	08	100%
Departamento Académico	25	15	60%
Departamento de Salud	08	06	75%
Departamento Técnico Vocacional	15	10	66.7%
Departamento de Psicología	04	03	75%
Departamento de Servicios	25	15	60%
<b>TOTAL:</b>	<b>89</b>	<b>60</b>	<b>67.4%</b>

**Fecha de Aplicación del Cuestionario Guía: 12 al 15 de enero del 2004**

**RESPUESTAS AL CUESTIONARIO:**

**1. ¿Tengo preparación adecuada para desempeñar mi cargo?**

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	29	30	01	00	00	60
%	48.3 %	50 %	1.7 %	0 %	0 %	100%

**Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Preparación adecuada para desempeñar el cargo, con un **98.3 %** de factor positivo y sólo un **1.7 %** que se considera con una preparación regular. De lo cual se desprende que el personal del IPM posee un nivel de preparación adecuado.

### **Recomendaciones:**

- Otorgar formación adecuada al personal, a través de Cursos, talleres, Encuentros... según las áreas o departamentos en que laboran para alcanzar un índice de excelencia a nivel de competencias, renovación y actualización adecuada del oficio o profesión que ejercen.
- Mantener un constante examen y evaluación, en conciencia y de manera objetiva, verificando la realidad concreta de la labor que se realiza y recordándose que “nadie da lo que no tiene” y que todo es dinámico.

### **2. ¿Soy responsable y puntual en los horarios de trabajo?**

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	37	21	02	00	00	60
%	61.7 %	35 %	3.3 %	0 %	0 %	100 %

### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Responsabilidad en horarios y Asistencia al trabajo, con un **96.7 %** de factor positivo y sólo un **3.3 %** que se considera con una responsabilidad regular frente a su labor. Por lo que se considera que el personal de la Institución es muy fiel y altamente responsable en los horarios de llegada y asistencia al trabajo.

### **Recomendaciones:**

- Mantener el ritmo de respuesta positiva en puntualidad y responsabilidad personal.
- Crear un mecanismo adecuado de supervisión y registro de horarios de trabajo, para poder verificar a escala objetiva y técnica, frente a las autoridades gubernamentales y propias del Centro, el nivel de puntualidad del personal de la Institución.

### 3. ¿Cumplo con mis obligaciones o funciones en la Institución?

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	41	19	00	00	00	60
%	68.3 %	31.7 %	0 %	0 %	0 %	100 %

#### Comentarios:

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un excelente porcentaje de respuestas en el ítem Responsabilidad y Cumplimiento de Funciones, con un **100 %** de factor positivo; logrando este ítem el valor más alto en el Cuestionario. De lo que se desprende que el personal del IPM es excelentemente responsable en el cumplimiento de sus funciones.

#### Recomendaciones:

- Mantener el ritmo de respuesta altamente positiva al ítem Responsabilidad y Cumplimiento de Funciones del personal, mediante constante Retroalimentación de sus funciones y sistema de estímulos.
- Darle un mayor nivel de importancia al Manual de Funciones para el personal, a través de su evaluación continua, de tal manera que cada miembro del personal sea conciente y conozca sus derechos y deberes, funciones y tareas concretas que debe realizar.
- Realizar, por lo menos dos veces al año, una evaluación global por Departamento, ubicando de manera concreta, los logros alcanzados, debilidades y posibles mejoras a realizar.

### 4. ¿Qué nivel de relaciones hay entre el personal de la Institución?

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	27	29	03	01	00	60
%	45 %	48.3 %	5 %	1.7 %	0 %	100 %

### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Relaciones entre el personal del Centro, con un **93.3 %** de factor positivo, un **5 %** que considera que las relaciones entre los miembros del Instituto son regulares y un **1.7 %** que considera que éstas son deficientes. Por lo que se desprende que el personal de la Institución mantiene unas muy buenas relaciones.

### **Recomendaciones:**

- Mantener el ritmo positivo de relaciones sanas entre los miembros del personal del Centro.
- Configurar aún más el sentido de familiaridad y buenas relaciones entre los integrantes del Centro, con la finalidad de no crear sentimientos de exclusión, sino una sana integración.
- Promover actividades y espacios donde se establezcan buenas relaciones entre el personal del IPM.

### **5. ¿Qué nivel de relaciones y cooperación hay entre los diferentes departamentos de la Institución?**

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	10	41	07	00	02	60
%	16.7 %	68.3 %	11.7 %	0 %	3.3 %	100 %

### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Relaciones y Cooperación entre los Departamentos de la Institución, con un **85 %** de factor positivo, un **11.7 %** que considera que dichas relaciones entre los departamentos son regulares y un **3.3 %** que no respondió. Por lo que se concluye que existen buenas relaciones y cooperación entre los diferentes Departamentos de la Institución.

### **Recomendaciones:**

- Mantener el ritmo positivo de relaciones y cooperación entre los distintos Departamentos de la Institución.
- Promover una mejor información y elevar los niveles de comunicación entre los miembros de cada departamento.
- Fomentar el apoyo y cooperación multidisciplinaria en acciones concretas entre los diferentes departamentos.
- Cada Departamento debe utilizar de manera adecuada a su Coordinador de Departamento y/o representante (vocero) como equipo técnico frente a la Dirección del Instituto.
- Facilitar el encuentro de los diferentes Departamentos, a través del Equipo Técnico, desde donde se proyecte, evalúe y promuevan los lineamientos institucionales, actividades, etc.

### **6. ¿Cómo es el nivel de comunicación e información en la Institución?**

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	19	33	08	00	00	60
%	31.7 %	55 %	13.3 %	0 %	0 %	100 %

### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Niveles de Comunicación e Información institucional con un **86.7 %** de factor positivo y un **13.3 %** que lo considera regular. Por lo que se determina que, a nivel institucional, hay un buen nivel de comunicación e información.

### **Recomendaciones:**

- Mantener el ritmo positivo de comunicación e información institucional.
- Construcción de espacios y medios de información y comunicación en el Centro, por ejemplo: mural de actividades, circulares, servirse de los



representantes de cada Departamento para una comunicación e información efectiva, reuniones más periódicas por Departamento, etc.

- Brindar información y comunicación a tiempo, de manera efectiva y con respeto.
- Tener siempre presente que informar o comunicar no es hablar sin sentido o chismear, sino debe ser una actividad constructiva.

### 7. ¿Cómo es la relación con la Dirección de la Institución?

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	27	31	02	00	00	60
%	45 %	51.7 %	3.3 %	0 %	0 %	100 %

#### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Relación con la Dirección del Centro con un **96.7 %** de factor positivo y un **3.3 %** que considera que las relaciones con la Dirección son regulares. Por lo que se interpreta que existe una buena relación entre el personal y la Dirección del Centro.

#### **Recomendaciones:**

- Mantener el nivel positivo de relación entre la Dirección del Centro y los miembros del personal.
- Mantener y fomentar espacios y medios para una relación eficaz entre Dirección y personal.
- Lograr una apertura mutua adecuada, a través del diálogo y la escucha, la planificación y la evaluación.
- Mantener un trato respetuoso y sincero hacia y desde la Dirección del Centro.

## 8. ¿Cómo es la relación con la Administración de la Institución?

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	26	29	04	01	00	60
%	43.3 %	48.3 %	6.7 %	1.7 %	0 %	100 %

### Comentarios:

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Relación con la Administración del Centro, con un **91.6 %** de factor positivo, un **6.7 %** que considera que la relación entre el personal y la administración es regular y un **1.7 %** que lo califica de deficiente. Por lo que se concluye que existe un buen nivel de relación entre el personal y la Administración del Centro.

### Recomendaciones:

- Mantener el nivel positivo de relaciones entre el personal y la Administración del Centro.
- Mantener y fomentar espacios y medios para una relación eficaz entre Administración y personal.
- Lograr una apertura mutua adecuada, a través del diálogo y la escucha, la planificación y evaluación.
- Mantener un trato respetuoso y sincero hacia y desde la Administración del Centro.

## 9. ¿Cómo es el ambiente institucional?

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	20	34	04	01	01	60
%	33.3 %	56.6 %	6.7 %	1.7 %	1.7 %	100 %

### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Ambiente Institucional con un **89.9 %** de factor positivo, un **6.7 %** que lo considera regular, un **1.7 %** que lo califica deficiente y un **1.7 %** que no respondió la pregunta. Por lo que se concluye que existe un buen ambiente institucional.

### **Recomendaciones:**

- Mantener el nivel positivo de ambiente institucional.
- Cuidar el nivel de respeto, solidaridad, relaciones interpersonales y nivel de trabajo bien realizado, núcleo básico de un buen ambiente institucional.
- Promover espacios, medios y actividades para mantener y perfeccionar el ambiente institucional.
- No fomentar vicios innecesarios que rompan con el ambiente institucional, por ejemplo: discusiones públicas, desorden, hablar mal de algún o alguna compañero (a) de trabajo, conflictos laborales, etc.
- Diseñar una adecuada imagen corporativa que manifieste e integre el ítem ambiente institucional.

### **10. ¿Cómo es el nivel de seguridad y protección en el trabajo?**

	excelente	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>NO RESPONDE</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nº</b>	10	27	11	10	02	60
<b>%</b>	16.7 %	45 %	18.3 %	16.7 %	3.3 %	100 %

### **Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un porcentaje normal de respuestas en el ítem Niveles de Seguridad y Protección en el trabajo con un **61.7 %** de factor positivo, un **18.3 %** que lo considera regular, un **16.7 %** que lo califica de deficiente y un **3.3 %** que no respondió la pregunta. Por lo que se concluye que existe un nivel normal de seguridad y

protección en el trabajo, tomando en cuenta que sumados los aspectos regular y deficiente nos daría un **35%** que lo preferiría mejor.

**Recomendaciones:**

- Mantener el nivel positivo de seguridad y protección en el trabajo.
- Buscar alternativas a nivel gubernamental para mejorar esta área, presentando ante las autoridades respectivas la situación del personal del Centro.
- A nivel interno buscar y promover acciones básicas y medios de seguridad y protección en el trabajo.

**11. ¿Cómo encuentro la atención que reciben los/ las niños/ niñas y adolescentes en la Institución?**

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	22	37	00	00	01	60
%	36.6 %	61.7 %	0 %	0 %	1.7 %	100 %

**Comentarios:**

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un alto porcentaje de respuestas en el ítem Atención que reciben los Niños y Adolescentes en el Centro con un **98.3 %** de factor positivo y un **1.7 %** que no respondió la pregunta. Por lo que se considera que existe un muy buen nivel de Atención a los Niños y Adolescentes en la Institución.

**Recomendaciones:**

- Mantener el alto nivel positivo de Atención integral a los Niños y Adolescentes.
- Buscar nuevas estrategias para elevar el nivel de satisfacción de los Niños y Adolescentes a nivel: alimenticio, de formación y capacitación, intervención en sus problemáticas, reinserción, etc.
- Fomentar más la atención hacia los alumnos que no son residentes.

## 12. ¿Cómo encuentro la Infraestructura, herramientas y materiales del Departamento en que trabajo?

	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE	TOTAL
Nº	03	26	22	08	01	60
%	5 %	43.3 %	36.7 %	13.3 %	1.7 %	100 %

### Comentarios:

De las 60 personas que respondieron el Cuestionario, encontramos un porcentaje normal bajo de respuestas en el ítem Infraestructura, Herramientas y Materiales de los Departamentos del Centro con un **48.3 %** de factor positivo, un **36.7 %** que lo considera regular, un **13.3 %** que lo califica de deficiente y un **1.7 %** que no respondió la pregunta. Por lo que se concluye que el nivel de Infraestructura, Herramientas y materiales de los diferentes Departamentos es normal bajo. Si sumamos los resultados regular y deficiente encontramos un total de un **50 %** que preferiría una mejora en los aspectos mencionados.

### Recomendaciones:

- Brindar adecuado mantenimiento a la Infraestructura, Herramientas y Materiales que se encuentran en buen estado.
- Mantener un estricto orden en los inventarios de cada Departamento.
- Lograr una utilización correcta de las herramientas, materiales e infraestructura de cada Departamento.
- Confeccionar listas de necesidades e innovaciones en las estructuras, presentarlas al encargado de cada Departamento y éstos a su vez a la autoridad respectiva (Dirección – Administración).
- Continuar con las solicitudes frente a las autoridades gubernamentales o medios privados en busca de mejoras con respecto al ítem en la Institución.

## **RESPUESTAS ESCRITAS DEL PERSONAL:**

Presentamos en este apartado las ideas, sugerencias y opiniones de cada uno de los integrantes del Personal del IPM que contestaron este Cuestionario, tal cual fueron escritas por los encuestados, sólo se modificaron las faltas ortográficas. De cada uno ha dependido ser honesto y sincero a su pensar y criterio; los resultados son sólo fruto de la suma de todas las respuestas.

De estas manera queremos ser fieles a lo que piensan y sienten los miembros de dicha Institución. Pedimos, al leer, no juzgar a otros, sino respetar las diferentes posiciones, todo esto nos enriquece como personas, mejora los servicios a los alumnos, la labor del personal y a la Institución misma en su finalidad.

### **1. ¿Cuáles cree usted que son las cosas buenas (fortalezas) que tiene el Departamento en el que trabaja?**

- Comunicación, cooperación
- Buena comunicación con los superiores y subalternos. Integración, atención y mucha cooperación.
- Ambiente de cordialidad y de cooperación. Buen desenvolvimiento departamental y mucho esfuerzo de cooperación.
- Labor orientadora. Nivel de comunicación entre los integrantes del Departamento.
- La formación y disponibilidad al trabajo de los miembros del Departamento.
- La relación entre los miembros del Departamento.
- Capacidad de trabajo en equipo (aunque con algunas dificultades)
- Disponibilidad de trabajo del personal de este Departamento.
- Excelente identidad con la labor que desempeñan. Tenemos Reunión semanal.
- Hay un Sistema Pedagógico y programa.

- Programamos con orden las actividades.
- Realizamos pequeños compartir entre educadores.
- Hay buenos elementos o recursos terapéuticos.
- Que es muy eficiente y se coordinan muy bien las funciones.
- Hay muy buenos niveles de comunicación.
- Existe la democracia y la participación entre todos los miembros
- Hay interés por la preparación de sus miembros.
- Solidaridad, cooperación, comunicación, apertura.
- La organización y el deseo de superación.
- Que trabaja y crea opciones.
- Recursos humanos. Ambiente de trabajo, empeño en lo que se pretende conseguir. Dedicación ofrecida.
- La educación pedagógica.
- Buena comunicación, buen ambiente de trabajo. Reuniones semanales.
- Responsabilidad, deseo de trabajo, buena dirección en el trabajo de todo el personal.
- Buen personal docente y administrativo.
- Buen ambiente institucional.
- Buena atención a los menores que llegan a la Institución.
- Una muy buena organización en los diferentes Talleres.
- Las cosas buenas que tiene esta Institución son los trabajos que se realizan, sin fines de lucro, en beneficio de los muchachos.
- El Departamento tiene buenas relaciones humanas entre los maestros; nos comunicamos, nos reunimos, planificamos y en su gran mayoría somos solidarios.

- Capacidad académica.
- Personal calificado para desarrollar su trabajo.
- La calidad del personal en cuanto al desempeño y relaciones personales.
- Responsabilidad en la toma de decisiones.
- Espíritu de trabajo, orden en la forma de dirigir, fidelidad a sus principios.
- La descentralización en la metodología de enseñar. El cumplimiento del deber.
- La buena armonía existente entre todos.
- Creo que tiene muchas cosas positivas por la forma de cooperación que tiene el equipo de trabajo y la forma con que cada uno se desempeña.
- Buena asistencia estudiantil.
- Suficientes materiales de trabajo. Buena dirección, mucho deseo de ayudar.
- Deseos de trabajar y de ayudar a los jóvenes.
- Las maquinarias.
- Los celos por el cuidado de las herramientas y el aprendizaje de los adolescentes.
- Las maquinarias y la puntualidad en los materiales.
- Todo lo que hay en el Instituto es bueno; el “Refor” es bueno: el personal, los alumnos, los religiosos, la humildad, el deseo de ayudar a los demás como lo quiso nuestro Padre Fundador.
- Que se trabaja con responsabilidad y en paz.
- Buen trato para los internos, cordialidad por parte de la Dirección para con el personal. Comodidad laboral.
- Apoyo a las necesidades, acogida de sugerencias.
- Responsabilidad en el trabajo.



- La disposición que tiene el coordinador para resolver los problemas que se presentan tanto en los materiales como las herramientas.
- Que aún sin contar con los recursos necesarios se hace todo lo posible por realizar una buena labor. También hay una buena comunicación.
- Que, a través del tiempo, ha sabido mantener y brindar apoyo a los muchachos que llegan a la Institución para integrarlos a la sociedad,
- Que ayuda a los jóvenes que solicitan nuestro servicio y, a la vez, conocemos sus problemas y ayudamos para resolverlos.
- Las cosas buenas que yo considero que hay y que siempre deben existir son: la atención que se le brinda a los internos principalmente; luego a los externos, trabajadores y familiares de ellos; que se hace con mucha atención y dedicación con el apoyo de los religiosos.
- El buen deseo de realizar nuestro trabajo con amor y dedicación.
- Que podemos brindar nuestros servicios: emocional y de salud a los internos, personal y religiosos.
- Todo lo que hay en el departamento es bueno, desde el sillón hasta el equipo completo del departamento.
- Buenos equipos y todo el material gastable siempre está; y eso nos hace ser más eficientes en el servicio.
- Hacen sus trabajos regularmente.
- Coordinación, comunicación, cooperación con el personal a cargo.
- Coordinación, cooperación, comunicación y buen desempeño. Unión y compañerismo.
- Hay todo lo necesario para hacer las cosas que se tienen que hacer.
- La comida. Buenas relaciones humanas.
- Buenas relaciones entre el personal y el jefe.
- Las buenas herramientas de trabajo, la buena comunicación dentro de los Departamentos.
- Buenas relaciones humanas.

- Las buenas herramientas de trabajo, la buena comunicación dentro del Departamento.
- Nuestro Director y Administrador.
- Que tratamos de hacer un esfuerzo porque las cosas salgan bien en beneficio de los muchachos nuestros.
- Comunicación, unión, cooperación y cumplimiento.
- Buena comunicación entre la Dirección y mi Departamento.
- Las buenas relaciones que reinan entre todos los compañeros y compañeras de trabajo; la cooperación de parte de los alumnos. La igualdad que reina y el buen ambiente o entorno natural.

**2. ¿Qué cosas usted cambiaría o mejoraría del Departamento en el que trabaja?**

- El salario, la estructura física, abastecimiento de materiales y herramientas de todas las áreas.
- Espacio físico, segregación departamental, mejora de sueldo sustancial.
- El salario, la estructura física.
- Continuar la capacitación del personal, en las diferentes áreas.
- Modificar el área física del Departamento.
- Reestructuraría el área física
- Que se siga respetando la entrada al Departamento, así como el uso de material del mismo.
- Las pruebas psicológicas utilizadas deben ser menos proyectivas y más actualizadas.
- Debemos idear un plan de trabajo para mejorar el referimiento y atención de los casos.
- Que algunos educadores religiosos tomaran conciencia de lo importante que son las reuniones de educadores para ser grupos educativos.

- Que la administración colaborara para que la Oficina mejorara su ambiente físico y materiales.
- Que se pudiera brindar más tiempo de formación a los educadores.
- La centralización de funciones del Coordinador.
- Reparar las computadoras que son de utilidad de los educadores de sección.
- Simplificaría el proceso educativo.
- La comunicación y el respeto a las opiniones ajenas.
- Creo que hace falta una mayor reflexión de todo el equipo en relación a los casos especiales.
- Sería bueno mejorar la comunicación entre los Departamentos.
- Buscar más espacios para la formación del personal.
- Revisar la responsabilidad de los maestros de la escuela.
- Mejorar las herramientas (computadoras) de trabajo.
- Tener mejor comunicación con otros Departamentos.
- Materiales didácticos en sentido general y materiales técnicos para mejorar los Talleres del Centro.
- El nivel de relación entre el personal de la Institución.
- La información administrativa al personal de la Institución.
- Mejoraría el plantel escolar.
- Hay muchas cosas que pueden ser cambiadas, pero por el momento no se puede exigir, porque la planta física está en deterioro y habría que esperar.
- La planta física.
- Participación activa en la toma de decisiones.
- La comunicación entre coordinador, profesores y alumnos.

- Haría un programa académico y me registraría por él, obviando así las improvisaciones.
- Abriría más el abanico en cuanto a la toma de decisiones (menos autoritarismo), más democracia.
- La comunicación (información a tiempo)
- Los materiales didácticos, pues en su mayoría ya son obsoletos.
- Considero que debe cambiarse la infraestructura de la planta física, está en total deterioro después de la explosión del polvorín de la fortaleza Gregorio Luperón de San Cristóbal; desde ese momento todas las estructuras están totalmente rotas.
- La aplicación de cursos que lleven a mejorar cada día la calidad de la educación con el ritmo de los tiempos actuales.
- Hay muchas cosas, pero son difíciles de cambiar.
- La infraestructura, sueldos y preparación del personal.
- Mejoraría la mesa de corte, más abanicos, mejor alumbrado en el taller, pintar el taller.
- Mejoraría la entrega de materiales para el aprendizaje y una vestimenta adecuada para que los alumnos asistan al taller.
- El mantenimiento en cuanto a la pintura de las paredes y el techo.
- Hay muchas cosas que se podrían mencionar y yo creo que se saben. Es bueno mencionar para llenar el requisito; el problema más notable es el de los sueldos de miseria que ganamos, pero esto sólo se menciona porque no está en sus manos ni en las nuestras.
- Más protección.
- Trataría de colocar o instalar Internet para mejorar la enseñanza de Informática. Mejoraría, en sentido general, las maquinarias del centro de cómputos.
- Actualizaría algunos componentes de hardware y software. Reemplazaría algunos equipos.
- Formalidad en las informaciones.

- En primer lugar implementaría un sistema de control de herramientas en los talleres y también los préstamos de éstos de un taller a otro. Crearía línea telefónica para cada taller y control de accesos de visitas.
- El sueldo del personal y el suministro de material gastable, siempre y cuando aparezcan los recursos necesarios.
- El salario y material gastable.
- Pondría un bebedero con agua buena o algún filtro, ya que el agua que se toma es del lavamanos.
- Hace falta un aparato para nebulizar.
- El uso de agua para tomar, que no la considero apta para tomar.
- Necesitamos un tanque de oxígeno con su mascarilla para las emergencias que se nos presenten, esto mejoraría el funcionamiento del trabajo.
- El uso del agua de tomar. Nombrar una enfermera que hace falta.
- Todo está bien.
- Todo está muy bien.
- Nada.
- El presupuesto gubernamental para dar un mejor servicio a los niños más completo.
- Sueldo.
- Me gustaría que se mejoraran algunas herramientas de trabajo y el sistema de ventilación.
- Sueldo. (3)
- Una secadora. (4)
- Que se mejore el Departamento en lo que se refiere a mejora salarial, un baño en la puerta de entrada abajo.
- Si pudiera cuando llegue el momento de reparar el motor de la camioneta de gasolina compraría un motor de gasoil para reducir el gasto económico.

- Los salarios que ganamos. No es solución a los problemas económicos ni siquiera a medias. Que los salarios se tripliquen por encima de donde están.
- Que se cambien los detergentes y algunos utensilios por otros de mejor calidad.
- Las herramientas, máquinas nuevas.

### **3. ¿Qué cosas le gustaría que se mejoraran en la Institución?**

- Aumento de la subvención
- Asignación de efectivos para cuidar el Centro.
- Por la actividad a que se dedica deberían existir efectivos militares en la seguridad y protección del Centro.
- Aumento de subsidio para poder hacer frente eficazmente a nuestros compromisos comerciales y mejora de la calidad de alimentación de los niños del Centro.
- El subsidio gubernamental, para un mejor desenvolvimiento en todos los aspectos.
- Programación actividades de todo el personal.
- El nivel de comunicación entre los diferentes departamentos.
- Los métodos correctivos a utilizar con los muchachos
- Que se gestione un seguro médico para los empleados.
- El nivel de comunicación institucional.
- Las relaciones y cooperación entre los diferentes Departamentos.
- El nivel de seguridad y protección en el trabajo (salud, seguro médico).
- La forma correctiva que se usa con los menores.
- Además de la infraestructura, la Institución debería crear Programas o Talleres en los que se promueva los beneficios de una mejor interrelación departamental.

- La infraestructura (planta física).
- Hay empleados que no justifican con trabajo lo que ganan.
- Que haya reuniones con encargados de Departamentos periódicamente.
- Que se revisara las listas de pago de los empleados ya que es muy poco.
- Los sueldos
- La calidad del agua potable para el consumo (beber)
- La modificación de algunos horarios de trabajo.
- Los salarios, el orden, cumplimiento de los horarios de trabajo. Más exigencia en la asistencia.
- El trato más amoroso hacia los educandos.
- La situación económica de los empleados.
- La infraestructura
- Que los sueldos sean ajustados.
- El ingreso de los muchachos rechazados de otra escuela.
- La infraestructura
- Ajustar los sueldos de los trabajadores.
- Una nueva planta física.
- Un teléfono público que le permita al personal de la Institución comunicarse con sus familiares.
- El cobro de la cuota de los niños de la Escuela (que se realice en dos partidas).
- Que seamos más unidos y tengamos mejor disposición de trabajo.
- Las relaciones humanas de todo el personal de la Institución.
- Hacer encuentros para que nos familiaricemos con todo el personal.

- Aumentar la cobertura educativa de los estudiantes, elevando el Centro a Educación Media.
- La planta física y parte del mobiliario.
- La comunicación y el plantel.
- Que se considere más a los empleados como copartícipes del desarrollo de las actividades en la Institución (apertura)
- La valorización general del trabajador y el incentivo a los niños.
- Los materiales didácticos para tener una educación de calidad, incluyendo los libros.
- La planta física prioritariamente, aumento del sueldo de cada uno de los empleados que trabajan en la Institución.
- La infraestructura, las herramientas y los salarios de los empleados.
- El salario de los empleados.
- El subsidio que le entrega el Estado a la Institución.
- Infraestructura, sueldos del personal.
- Más materiales; entregar a tiempo los materiales, el sueldo, la infraestructura física.
- La ayuda por parte de las autoridades correspondientes hacia la Institución.
- El sueldo para todo el personal y más comunicación entre frailes y maestros.
- Una neverita para tomar agua.
- Por ahora están habilitando los talleres, pero en sí es toda la estructura que hay que remodelar; en cuanto al Departamento que nos concierne, que se tome en cuenta que para realizar tareas y objetivos es con material didáctico siempre estable.
- El salario.
- La estructura del edificio, los sueldos, la comunicación.
- La planta física, el salario a nivel general, la subvención.



- La participación en la planificación del Departamento.
- La estructura física de los Talleres.
- Todo lo que tiene que ver con la parte económica, salario y subvención.
- Los salarios y la infraestructura física.
- Que las autoridades se preocuparan más por la Institución y le dieran más recursos, para que éstos hagan mejor labor ya que los precios de los artículos están tan altos.
- Que se puedan hacer los análisis que se le hacen a los internos dentro de la Institución, sin necesidad de sacarlos a otro lugar para tomar las muestras.
- La planta física, su terminación. Que se tomen en cuenta el personal que está para pensionar.
- La infraestructura de la Institución.
- Todo bien.
- Lo que se necesita en el Departamento.
- La infraestructura, el abastecimiento, los sueldos.
- Reparación planta física.
- Todo el Centro en su construcción, remodelarlo.
- El sueldo, que no alcanza para nada.
- Reparación planta física.
- La infraestructura (planta física).
- La planta física.
- Reparación planta física.
- El salario (2)
- Que se mejore el sueldo a cobrar que es muy bajo, que se resuelvan las pensiones de los trabajadores.

- Que se haga el edificio nuevo y que se cercara todo el área.
- Oportunidades para los empleados, salarios.
- La estructura física del plantel que se desploma.
- Cuadruplicar la subvención para dar buena asistencia a los niños tanto en el plano alimenticio como educativo.
- Adecuación de los salarios a la dieta familiar.
- El sueldo de todos los empleados.

#### **4. ¿Qué podríamos hacer para mejorar la atención a nuestros /as Niños / Niñas y adolescentes?**

- Alimentación. Materiales de trabajo, personal profesional y técnico, capacitar personal para trabajar con el internado.
- Mejor abastecimiento de todos los materiales y herramientas en el desempeño de una mejor labor.
- Reorganizar la programación para este nuevo año.
- Dar a conocer el perfil de nuestros muchachos a los empleados para que tomen conciencia de su problemática.
- Continuar la capacitación del personal.
- Seguir capacitando al personal.
- Crear conciencia del tipo de trabajo que realiza la Institución a los empleados, y qué clase de muchachos son los nuestros.
- En este Departamento pienso que nos vendría bien equiparnos de pruebas estructuradas actualizadas que nos permitan dar un mejor diagnóstico y mejorar la atención y seguimiento a los alumnos internos.
- El sueldo justo de los empleados.
- Más coordinación y dinamismo en los diferentes Departamentos.
- Que en los Grupos Educativos (Secciones) haya materiales tanto deportivos, pedagógicos, académicos, etc.

- Continuar formación para educadores.
- Un Departamento de psicología que desarrolle Programas de atención y seguimiento para los muchachos.
- Se debe mejorar la alimentación.
- Aumentar la calidad profesional de todos los empleados.
- Exigir mejorar la subvención al Gobierno.
- Ubicación equitativa de los muchachos para darle una mejor atención.
- Ajustar la cantidad de muchachos de acuerdo al alcance de la subvención.
- Amarlos más en el Señor.
- Resolver el problema económico de los empleados para que tranquilos podamos buscar solución a los problemas de los muchachos.
- Prepararse técnica y académicamente.
- Internalizar los fundamentos nucleares de la pedagogía amigoniana.
- Sentirse llamados a esta labor pedagógica.
- Mejorar los ingresos económicos por parte de las autoridades que dirigen el país.
- Preparación académica del personal, vocación de servicio.
- Emplear más tiempo con referencia al caso de cada uno de los niños.
- Hacer que los padres de los mismos asistan a la Escuela con más frecuencia a saber de sus niños.
- Que nos pongamos todos de acuerdo para buscar ayudas en beneficio de los jóvenes que tanto necesitan de nosotros.
- Realizar cursos taller de capacitación a todo el personal docente.
- Mejoramiento de la planta física; aumento del presupuesto anual.
- Relación armónica entre padres, madres y personal docente.

- Involucrar más a sus padres, teniendo un mayor acercamiento con ellos, promoviendo excursiones y actividades que vayan en ese sentido.
- Dedicarles más tiempo de acuerdo a las necesidades de cada uno (consejerías)
- Premiar y reconocer la excelencia en el aprendizaje.
- Integrar a los padres o tutores en la labor educativa.
- Capacitar más los empleados que trabajamos con ellos.
- Colaborando con todos y cada de ellos.
- Mayores recursos monetarios para llevarles buena alimentación y atenciones personales que es tan común hoy día.
- Mejorando la calidad de vida a la Institución.
- Dedicación e interés por ellos.
- Dedicarle más tiempo a los niños y adolescentes para hablar con ellos, darles cariño y consejos, que muchos lo necesitan.
- Exigirle al Gobierno que cumpla con los tratados entre él y los Padres terciarios Capuchinos, para que, de esta manera, se cumpla con la ley de protección al menor; sabiendo que lo primero es una buena alimentación y educación, que no la hay.
- Mostrarles más a amor en el trabajo y dedicar más tiempo a ellos en la enseñanza y, sobre todo, mucho amor.
- Más propaganda a niveles de clase, prensa colegio, a las autoridades competentes en el sentido de que se necesitan tantas cosas para rescatar muchos niños que están a la suerte de Dios y el abandono de muchos.
- Mucha entrega.
- Mejorar la comunicación entre ellos y los padres de estos.
- Poner más de nuestra parte.
- Interesarnos por sus problemas.
- Brindar apoyo.

- Dedicarles más tiempo a cada caso.
- Lo que falta por hacer le corresponde al Estado.
- Todos los inconvenientes que enfrenta la Institución son de carácter económico.
- Llegar a la hora indicada y estar pendiente de ellos.
- Fomentar para que los padres presten más atención a sus hijos y a estos niños guiarlos por buen camino para que no cometan los mismos errores.
- Tratar de trabajar con más amor, dedicación y atención.
- Reclamar a las autoridades que se entienden con las pensiones, para que esas personas que ya cumplieron con su tiempo de estadía en su trabajo sean pensionadas y reemplazadas. Así se puede mejorar la atención de los niños.
- Seguir luchando para que los padres ayuden y cooperan un poco más con sus hijos.
- Que Salud Pública nos de más recursos que no nos bastan con los pocos que nos proporcionan en el departamento.
- Tratar de integrarse más con sus padres y hermanos de ellos. Para ver realmente las causas del problema ( por qué cometen esos errores).
- Trabajar para ayudar con todos los que lo necesiten.
- Tratar de que el presupuesto sea más suficiente para así poder dar mejor respuesta a las demandas y carencias de los niños.
- Que se mejore la subvención porque eso no alcanza para comprar las cosas para ellos y mantener la buena comida que se les da.
- Continuar como están. (03)
- Trabajando para los niños, para hacerlo cada día mejor desde el hogar hasta la escuela para hacer de la sociedad cada día mejor.
- Tenemos que seguir echando el pleito con las autoridades para que mejoren la condición económica general del Centro.

- Para mejorar, que se aumenten los ingresos económicos, la subvención; para así poder hacer mejor trabajo en el área de atención y mejor calidad de la enseñanza.
- Luchar por alcanzar mayores recursos para producir novedades en los diferentes ámbitos: el arte, la cultura, etc.
- Preparación académica del personal, vocación de servicio.

**5. Si usted quiere decirnos algo puede hacerlo libremente a continuación o al reverso de la hoja.**

- No desistir de ayudar a los demás y seguir luchando con las autoridades para que nos mejoren la estructura física y actividad económica de la Institución.
- Esta Institución con los defectos que necesariamente surgen en todas las instituciones, a mi modo de ver, pone todo su empeño en la mejoría de atención a los adolescentes.
- Felicitarlos por el giro que ha tomado la Institución tanto en la actualización como en la capacitación.
- Como es una Institución dirigida por religiosos, que la parte cristiana se propague más. Además de que se lleve a los empleados más conocimiento de lo que es la Congregación y quiénes son los amigonianos.
- En realidad se observa que al personal del Centro, por parte de la Comunidad religiosa que lleva el Instituto, se les tiene mucha consideración (que es muy bueno y válido), pero también se les debe exigir calidad de trabajo.
- En la Institución hay un positivo funcionamiento en los diferentes departamentos, pero por parte de la Dirección no hay propuestas de unificación, cooperación y trabajo en conjunto.
- Que en nuestro Centro los empleados gocemos de un mayor grado de protección y seguridad en el trabajo. Sería favorable que se creara una cooperativa.
- Que por favor luchemos por mejorar la empleomanía del Instituto y que a los empleados se les de el valor que tienen.
- Seguro médico para los empleados.

- Revisión de salario para todos los empleados.
- Ayudar más a esta Institución en todos los sentidos de la palabra.
- Desearles una gran felicitación por el amor que tienen todos los religiosos principalmente, en beneficio de éstos jóvenes que han delinquido para reintegrarlos a la sociedad e igualmente que a todo el personal que trabaja en el Centro.
- Pido que cuando se haga alguna actividad que participemos todos.
- Felicitaciones por su ardua labor en el proceso de reeducación de los niños y adolescentes a su cargo.
- Favor promover un acercamiento entre la Dirección del Centro, los empleados y diferentes Departamentos; podría ser con un retiro, excursión, etc. Gracias.
- Felicitarlos por su espíritu de sacrificio y dedicación a la causa de los que no tienen quienes los cuiden y los defiendan. (Espíritu de cooperación y sacrificio)
- Mi opinión es que se mejore todo lo que tiene que ver con el desenvolvimiento del trabajo que realizamos y que se nos tome en cuenta en amor y el cariño con que lo hacemos.
- Se debe tomar más en cuenta los gastos generales de la Institución que son muchos en el aumento de la cuota mensual para poder seguir cumpliendo con el compromiso de llevar a la sociedad esos jóvenes descarriados como hombres útiles a la patria.
- Pedirle a la orden religiosa que no desmaye en su afán de proteger a los niños, niñas y adolescentes y que continúen su labor por todos los continentes. Ya que ellos, ellos los religiosos si desisten de su afán, el desorden sería peor aquí ( República Dominicana) y en todas las partes donde se encuentren los terciarios capuchinos.
- Tratemos de vencer los obstáculos que esos jóvenes nos necesitan. ¡ Para adelante!
- Que se mejore el salario.
- Que tanto el Estado como la Comunidad traten de valorar un poco más la labor de todos los que formamos parte de la familia del IPM, ya que la labor que realizamos en la Institución se puede decir que lo hacemos por amor, ya que hasta por no hacer nada en la calle ganaríamos más que aquí.

- Yo quiero que juntos hagamos oraciones al Dios de todo poder, para que el Proyecto que hay se lleve a feliz término; que los que tienen que ver con este proyecto se animen a cumplir con este compromiso con la Institución, de mejorar nuestra planta física o nuestro reformatorio.
- La Institución es buena, el personal de trabajo es muy bueno, lo que necesitamos más es que el Gobierno cumpla con la Institución.
- Trabajar para la Institución para que funcione bien.
- Dándole gracias a Dios por haber tenido gente como los amigonianos que luchan cada día por dar lo mejor de sí mismos en el bien de los niños.
- Me gustaría que se cambiaran: el abanico, la radio, una batidora y una máquina para amasar.
- Que sigamos laborando y continuemos con la misma armonía. (03)
- Que sigamos laborando como estamos.
- Me gustaría que, además de las otras opiniones expuestas, se mejorara la disciplina de los alumnos externos al entrar y salir de las aulas. Me gustaría que tengamos vigilancia, pero civil, para mejor protección del Centro.
- Mostrar mi agradecimiento por haberme tomado en cuenta.
- Ayudar más a esta Institución.

**&&&&&&&&&**



# *ANEXOS*

**Cuestionario Guía para Funcionarios de Centros de Atención  
Integral para Adolescentes en Conflicto  
con la Ley**



## **CUESTIONARIO GUÍA PARA FUNCIONARIOS DE CENTROS DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA ADOLESCENTES EN CONFLICTO CON LA LEY**

*Estimado (a) Señor (a):*

Le solicitamos que rellene el presente Cuestionario Guía para poder conocer de una manera, lo más cercana a la realidad, la Institución donde usted trabaja, y a la vez, conocer la situación en la que se encuentran los (las) Funcionarios (as) de dichos Centros.

El presente Cuestionario es completamente confidencial y anónimo. Sólo si usted lo desea puede colocar su nombre o señas particulares.

Las respuestas recibidas serán entregadas a la Procuraduría General de la República y al Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI), organismos estatales que según la Ley 136/03 son los responsables de la población atendida por ustedes, así como del funcionamiento de la Institución donde usted labora. Muchas gracias por su tiempo y dedicación.

Lic. Fr. Cristian Araneda L.  
Consultor PARME

## CUESTIONARIO GUÍA PARA FUNCIONARIOS DE CENTROS DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA ADOLESCENTES EN CONFLICTO CON LA LEY

**Nombre de la Institución:** \_\_\_\_\_

**Cargo que sustenta:** \_\_\_\_\_

**Departamento en el que ejerce sus funciones:** \_\_\_\_\_

**Tiempo de estadía en la Institución:** \_\_\_\_\_

**Horario de trabajo:** \_\_\_\_\_

**Sueldo que gana: RD\$** \_\_\_\_\_

**Funciones que desempeña:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Favor responder al siguiente cuestionario marcando una letra equis (X) en la alternativa que se acerque más a su realidad.**

PREGUNTA	excelente	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO RESPONDE
1. Tengo preparación adecuada para desempeñar mi cargo					
2. Soy responsable y puntual en los horarios de trabajo					
3. Cumpló con mis obligaciones o funciones en la Institución					
4. Qué nivel de relaciones hay entre el personal de la Institución					
5. Qué nivel de relaciones y cooperación hay entre los diferentes departamentos de la Institución					
6. Cómo es el nivel de comunicación e información en la Institución					
7. Cómo es la relación con la Dirección de la Institución					
8. Cómo es la relación con la Administración de la Institución					
9. Cómo es el ambiente institucional					
10. Cómo es el nivel de seguridad y protección en el trabajo					
11. Cómo encuentro la atención que reciben los/ las niños/ niñas y adolescentes en la Institución					
12. Cómo encuentro la Infraestructura, herramientas y materiales del Departamento en que trabajo					



# ***ANEXOS***

**Cuestionarios Aplicados a Funcionarios del Instituto  
Preparatorio de Menores  
de San Cristóbal**