

**INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE PERSPECTIVA DE LA ÉTICA Y LOS
VALORES EN EL MAG Y ÓRGANOS ADSCRITOS**

COMISIÓN DE VALORES INSTITUCIONAL

ELABORADO POR: SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE INSTRUMENTOS

REVISADO Y VALIDADO POR: COMISIÓN DE VALORES INSTITUCIONAL

Abril, 2022

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. METODOLOGÍA	5
III. RESULTADOS OBTENIDOS	7
PARTICIPACIÓN GLOBAL EN LA ENCUESTA DE ÉTICA Y VALORES.....	8
PARTICIPACIÓN COMPARATIVA POR DEPENDENCIA AI CUESTIONARIO DE ÉTICA Y VALORES	10
RESULTADOS DE PARTICIPACIÓN POR RANGO DE EDAD	11
GRUPO OCUPACIONAL.....	11
RESULTADO SOBRE PROMOCIÓN EN LAS OFICINAS Y ENTRE INSTANCIAS DE LAS BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA CONVIVENCIA ENTRE COMPAÑERO	13
SOBRE LA CLASIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INVOLUCRAR AL PERSONAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LINEAMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	13
RESULTADO SOBRE OPINIÓN CON RESPECTO A LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS EN LA GESTIÓN DIARIA	14
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE ÉTICA Y VALORES A NIVEL INSTITUCIONAL.....	15
INSTANCIA QUE RECEPCIONA LAS DENUNCIAS SOBRE CORRUPCIÓN.....	16
SOBRE DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN OFICIALES.	17
CONSIDERACIÓN SOBRE LA OPINIÓN PARA AYUDAR A MEJORAR A LA GESTIÓN QUE REALIZA LA COMISIÓN DE VALORES	21
IV. CONCLUSIONES	23
V. RECOMENDACIONES.....	24
ANEXO I	25

I. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Valores Institucional, ha elaborado un cuestionario cuya finalidad es conocer por segundo año consecutivo la opinión, sobre la perspectiva de la ética y los valores de los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería y de sus Órganos de Desconcentración Mínima y Máxima.

Esta labor es parte de las acciones que ha venido ejecutando la Comisión en función de lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Rescate de Valores, quien ha orientado en los contenidos del instrumento utilizado.

Es importante señalar que para llevar a cabo esta acción se contó con el apoyo de diferentes dependencias técnicas y administrativas de la Institución

Se presenta este informe que arroja los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería y de sus órganos adscrito, vía forms de la plataforma de Teams, entre el 16 de setiembre 2021 y 24 de setiembre 2021.

Al ser esta Comisión una instancia instaurada por el jerarca institucional, se procura el cumplimiento de lo que establece la Ley General de Control Interno 8292, Sección I, Artículo 12 Deberes del Jerarca y Titulares subordinados en el sistema de control interno, la cual señala que, en materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir:

...Artículo 13: Ambiente de control. En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, ... a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio

de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

La información brindada por los funcionarios en este tema permitirá implementar acciones de mejora en pro de la institución y de la población meta que conforma el sector agropecuario de este país.

Este cuestionario se aplica por segundo año consecutivo y exitosamente se logró una participación representativa de los funcionarios, lo que permite concentrar una cantidad de información facilitando a las autoridades tomar decisiones sobre el tema de ética y valores en búsqueda de una mejora continua.

Los resultados producto de este cuestionario, se constituyen en oportunidades de mejora y actividades de control que permitan medir el avance en el cumplimiento del artículo 13 de la Ley de Control Interno descrito en párrafos anteriores y la interiorización del Código de Ética y Conducta oficializado para este Ministerio.

El presente informe es enviado a las altas autoridades y agregado a la página electrónica de la institución, como parte de la transparencia que debe imperar en la gestión institucional y en concordancia con lo que el Decreto 40200-MP-MEIC-MC establece asimismo anexado al informe anual 2021 que se remite como parte de las obligaciones de la Comisión de Valores Institucional a la Comisión Nacional de Rescate de Valores a través del Despacho Ministerial.

II. METODOLOGÍA

La metodología empleada para poner a disposición de los funcionarios el cuestionario fue la siguiente:

- 1- Se utiliza la base del primer cuestionario aplicado en el 2020, para lo cual se analizan cada una de las interrogantes planteadas, se modifican y ajustan las que se desean conservar y se crean nuevas bajo la filosofía de diseñarlo de una forma más corta y directa.
- 2- Se trabaja en el seno de la Comisión de Valores Institucional, con el fin de robustecer su contenido y adaptarlo a la realidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería y sus órganos adscritos.
- 3- Se tomaron los acuerdos respectivos por parte de los miembros de la Comisión para fijar la forma en que se determinó apoyo de la Jerarquía en su llenado.
- 4- Se elaboró un boletín de prensa a los funcionarios del Ministerio y sus órganos adscritos con el vínculo del cuestionario por medio de la tecnología Microsoft Forms. En el boletín se establecieron los lineamientos de llenado.
- 5- Se hicieron las pruebas respectivas de manera que el acceso al vínculo por parte de los funcionarios fuera práctico.
- 6- Una vez que se acordaron los pasos a seguir, se coordinó con la Unidad de Prensa para la revisión final del boletín y su respectiva divulgación.
- 7- Se estableció que a partir del momento en que se publicó por primera vez este cuestionario, se enviaron recordatorios adicionales para el llenado.

- 8- Durante el período que se fijó para completar el cuestionario, se mantuvo informada A la Comisión de Valores Institucional, enviando regularmente vía correo y WhatsApp, el avance de participación de los funcionarios según las dependencias involucradas.
- 9- En el cuestionario se incluyó un espacio abierto para que los participantes ampliaran con opiniones sobre el tema de ética, cuyo insumo de información se clasificó para darle un mayor aprovechamiento.
- 10- Se tomó un acuerdo en el seno de la Comisión de Valores Institucional, de que la subcomisión fuera la encargada de trabajar en el informe de resultados, conclusiones y recomendaciones y una vez concluido, se pusiera a conocimiento del resto de integrantes de la Comisión para luego ser publicado.
- 11- En documentos adjuntos al informe, se anexan, el listado de preguntas y la totalidad de los resultados obtenidos mediante gráficos, entre otros.
- 12- Para este ejercicio se tuvo, adicionalmente a los recordatorios enviados por la Unidad de Prensa, apoyo por parte de los miembros de la Comisión quienes motivaron a los funcionarios de la dependencia a la que pertenecen a llenar el cuestionario.
- 13- A pesar de la estrategia aplicada, el llenado del cuestionario, fue atendido por el 50% de los funcionarios.
- 14- Una vez que se cerró el período del cuestionario, se procedió a realizar el análisis correspondiente para la generación del informe de resultados, sin embargo, para la semana de la ética y los valores en el MAG se decidió que la subcomisión preparara una entrega preliminar de resultados de la parte estadística con el fin de informar al funcionariado sobre algunos datos generales.

El total de participación al cierre, fue de 868 personas funcionarias, lo que significó el 50% de la cantidad total de funcionarios del MAG y Órganos Adscritos, entidad que cuenta con 1733.

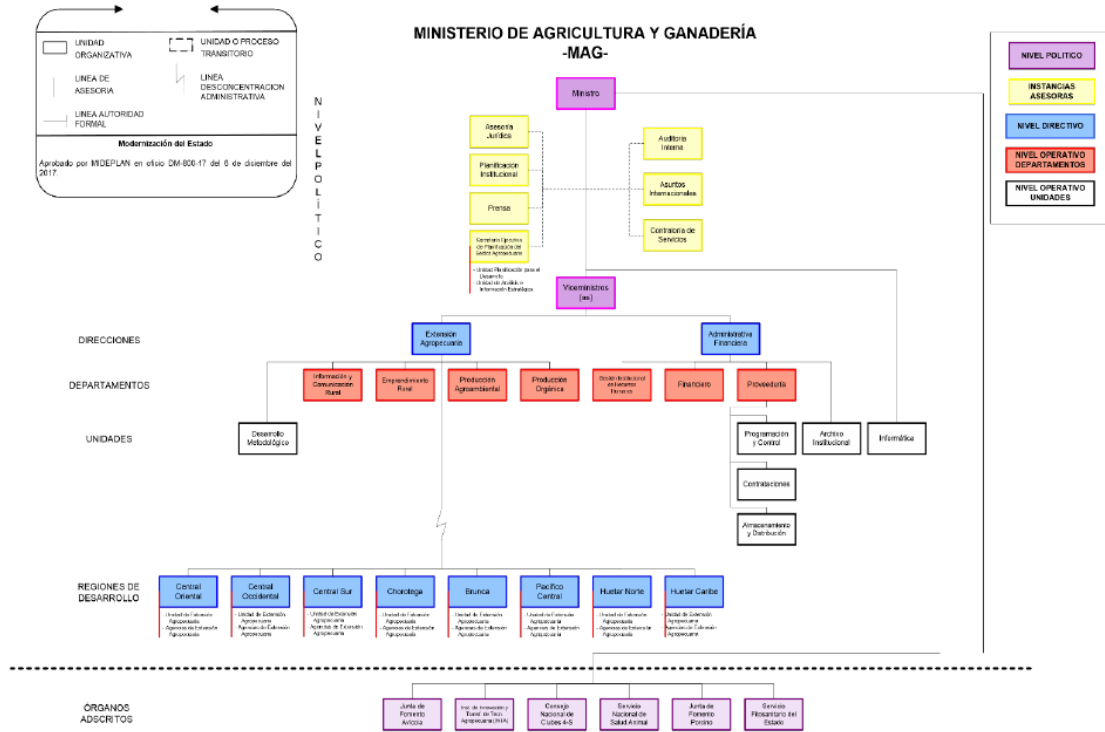
III. RESULTADOS OBTENIDOS

En este apartado se ofrecen los resultados del cuestionario aplicado a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería y sus órganos adscritos de desconcentración mínima y máxima de esta manera se puede visualizar el análisis con sus respectivas tablas y gráficos e incluso un comparativo entre los periodos 2020 y 2021 cuando corresponda, así como un comentario de lo que se infiere en torno a la percepción manifestada. Los primeros datos, están relacionados a generalidades de las dependencias analizadas, el resto puntualizan sobre la opinión de los funcionarios en cuanto a la ética y valores institucionales.

Una vez se hayan mostrado los datos correspondientes a la generalidad, se incorpora un análisis de las opiniones adicionales externadas en el apartado que se suministró en el cuestionario para ese efecto.

a. Estructura del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

El Ministerio de Agricultura y Ganadería consta de Oficinas Centrales, Regiones de Desarrollo, Programas y proyectos y sus Dependencias adscritas con normativa específica. Su distribución y organigrama se muestra en la siguiente fotografía:

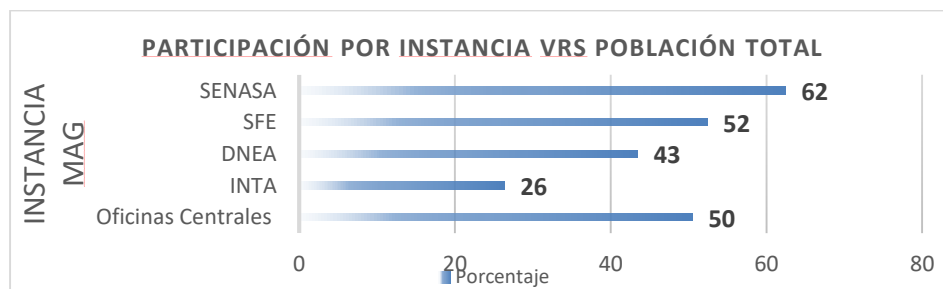


Fotografía 1. Organigrama del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

PARTICIPACIÓN GLOBAL EN LA ENCUESTA DE ÉTICA Y VALORES

De acuerdo con los resultados, el gráfico 1, muestra el porcentaje de funcionarios de la totalidad por instancia que participaron en el cuestionario aplicado:

Gráfico 1. Participación por instancia vrs Población Total



Fuente: Elaborado por Comisión Institucional de Valores 2021 con base en el cuestionario de percepción sobre ética.

Cuadro 1. Información sobre participación en el llenado del cuestionario

Cantidad total de personas funcionarias del MAG y sus órganos adscritos	Cantidad de participantes	Porcentaje de participación
1733	868	50%

Fuente: Elaborado por Comisión Institucional de Valores 2021 con base en el cuestionario de percepción sobre ética e información suministrada por RH.

El total de personas funcionarias que llenaron la encuesta fue de 868, de las cuales 465 son hombres, 404 son mujeres y 1 intersex.

Es importante mencionar algunas diferencias significativas analizadas, seguidamente se detallan:

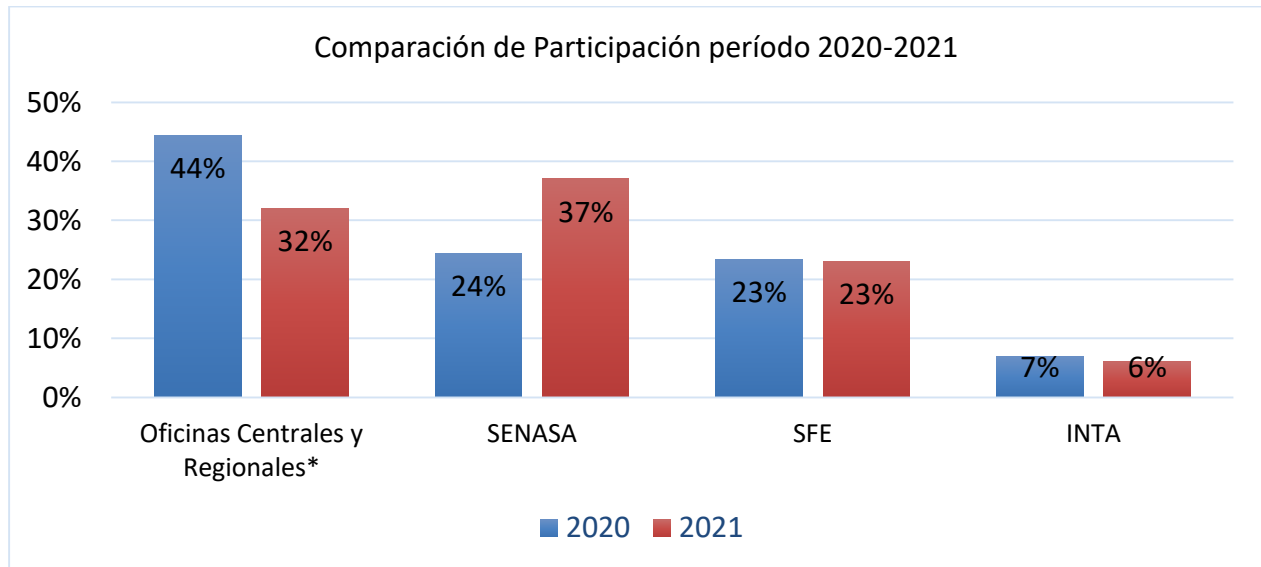
- 11 % menos participación con respecto al año pasado.
- Las jubilaciones y salidas de funcionarios MAG y adscritas se compensa con las contrataciones recientes manteniendo una cantidad similar en la totalidad de funcionarios
- La encuesta se circuló 5 días y no 22 días como en el 2020.
- Las menores participaciones corresponden al INTA y la DNEA en relación con la totalidad de personas funcionarias por instancia, al igual que en el año 2020.

INFERENCIAS:

- Oficinas Centrales incluye: personal DAF, Asesores de Despacho, SEPSA, CONAC 4S.
- La participación en los rangos de “Oficinas Centrales” fue mayor en todos los casos (con la excepción de SENASA), cuya estrategia de comunicación fue efectiva.
- Posibles factores que afectan nivel de participación regional (El tiempo de aplicación, y la poca revisión de información digital por parte del funcionariado).

PARTICIPACIÓN COMPARATIVA POR DEPENDENCIA AL CUESTIONARIO DE ÉTICA Y VALORES

Gráfico 2. Porcentaje de comparación de la participación en el período 2020-2021



Fuente: Elaborado por Comisión Institucional de Valores 2021 con base en el cuestionario de percepción sobre ética.

Según el gráfico anterior se concluyen los siguientes aspectos:

- Las menores participaciones se mantuvieron en comparación de los periodos 2020- 2021 entre SFE y el INTA.
- SENASA tuvo una participación de un 13% mayor en el 2021 con respecto al 2020.
- El SFE mantuvo su nivel de participación en ambos periodos.

RESULTADOS DE PARTICIPACIÓN POR RANGO DE EDAD

Se planteó la pregunta sobre el rango de edad de los participantes y se obtuvieron los siguientes datos:

Gráfico 3. Resultados sobre la participación por rango de edad

● 18 a 30 años	91
● 31 a 40 años	274
● 41 a 50 años	214
● 51 a 60 años	210
● más de 61	79



Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos AÑO 2021

De acuerdo al gráfico tres, se infiere que el rango de 18 a 30 años corresponde a un 10%, el de 31 a 50 años a un 57%, de 51 a 60 años un 24%, el restante 9% en el rango de más de 61 años.

Conforme a los resultados que nos generó la aplicación del cuestionario, de manera comparativa con el año anterior, se obtiene:

En los rangos de 18 a 50 años el comportamiento fue similar entre el 2020 y 2021.

Se evidencia una disminución en la participación de 190 funcionarios, en el período 2020-2021, para el rango 51 a 61 años.

GRUPO OCUPACIONAL

Se planteó una consulta con respecto al grupo ocupacional al que pertenece el funcionario que llenó el cuestionario:

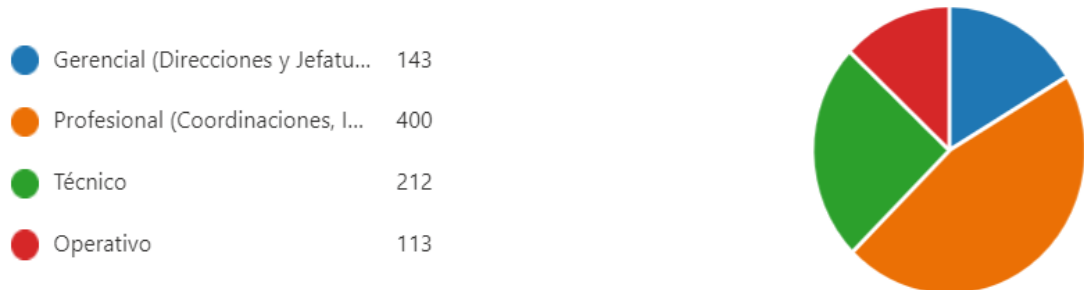


Gráfico 4. Información sobre grupo ocupacional

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos, 2021

Con respecto al gráfico cuatro, se destaca que 543 personas funcionarias se encuentran en los grupos ocupacionales gerencial y profesional, lo que implica que 63% de los resultados provienen de este grupo. De ambos grupos, 300 son puestos ocupados por hombres y 243 por mujeres. De los 143 puestos gerenciales 95 son ocupados por hombres y 48 por mujeres. De estos, 49 personas tienen post grado, de las cuales 30 son hombres y 19 son mujeres. El grupo profesional corresponde a 400 personas funcionarias, siendo el grupo con mayor porcentaje 47%, de los cuales 205 son hombres y 195 mujeres. De este grupo 97 personas tienen post grado, de las cuales 51 son mujeres y 46 son hombres.

En el caso de los grupos de técnico y operativo, participaron 325 personas, 163 hombres, 161 mujeres y 1 intersex. Los datos señalan que en este grupo técnico y operativo hay 113 personas con nivel académico universitario, de los cuales 62 son mujeres, 51 son hombres.

RESULTADO SOBRE PROMOCIÓN EN LAS OFICINAS Y ENTRE INSTANCIAS DE LAS BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA CONVIVENCIA ENTRE COMPAÑERO

80% de las personas respondieron **Si** para esta pregunta y la mayoría respondió "**Si**" a la pregunta 6.

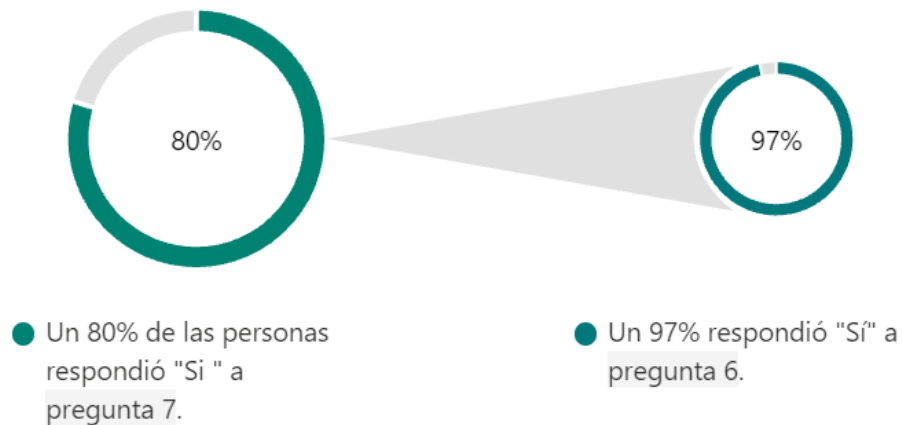


Gráfico 5. Información sobre buenas relaciones interpersonales y la convivencia entre compañeros.

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos, 2021.

Con referencia a estos resultados se determina que un 97% de las respuestas, afirman que existe promoción en su oficina de buenas relaciones personales y de convivencia. En cambio, el mismo factor baja a un 80% si se compara entre instancias de la institución.

SOBRE LA CLASIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INVOLUCRAR AL PERSONAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LINEAMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Se planteó la consulta sobre cómo calificaba la estrategia de involucrar al personal en el establecimiento de lineamientos para el cumplimiento de objetivos de la instancia a la que pertenece, los resultados fueron los siguientes:



Gráfico 6. Datos sobre la clasificación de estrategia de involucrar al personal en el establecimiento de lineamientos para el cumplimiento de objetivos. Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos, 2021.

Según los datos del gráfico seis, un 82% la calificaron de excelente y buena, un 15% regular y un 3% mala.

RESULTADO SOBRE OPINIÓN CON RESPECTO A LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS EN LA GESTIÓN DIARIA

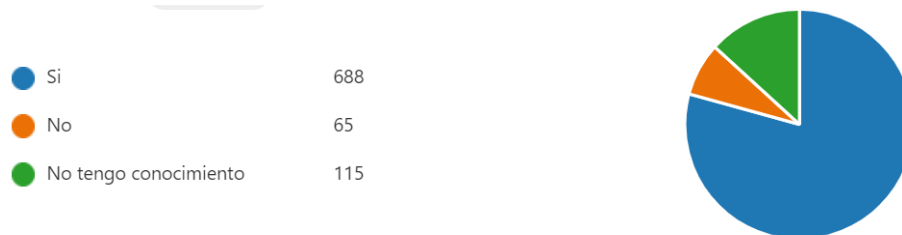


Gráfico 7. Datos sobre opinión con respecto a la atención de conflictos.

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscrito, 2021.

Según los resultados de la encuesta, un 80% de las respuestas afirman que la atención de conflictos es eficiente, mientras que un 7% indica lo contrario, es importante denotar que un 13% indican no tener conocimiento al respecto.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE ÉTICA Y VALORES A NIVEL INSTITUCIONAL.

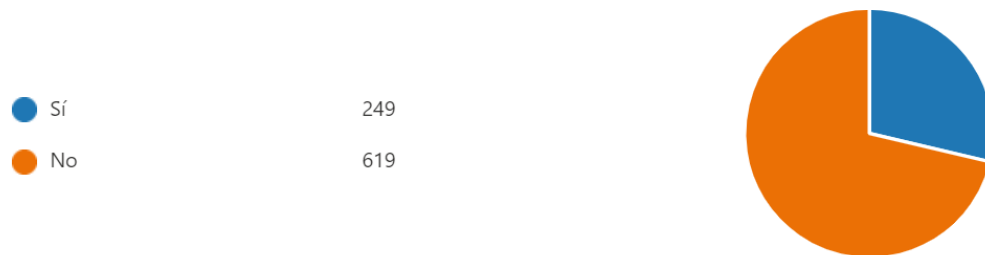


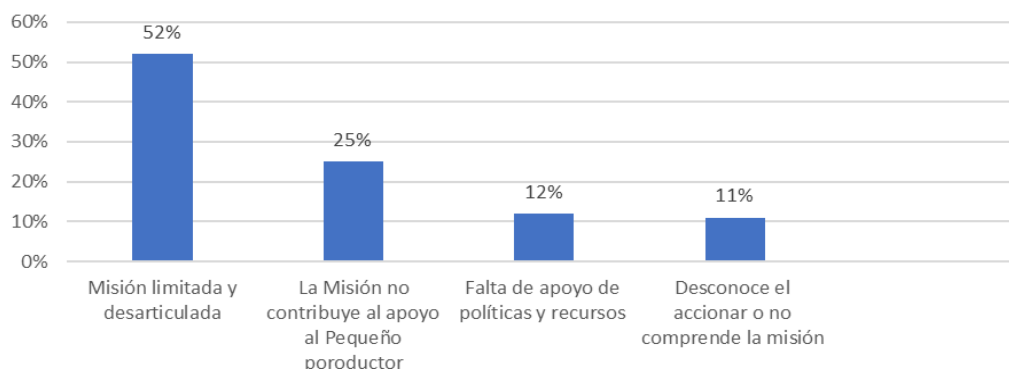
Gráfico 8. Datos sobre Participación en actividades de Ética y Valores.

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos

De acuerdo al gráfico ocho, el 71% de los encuestados dicen no haber participado el presente año en actividades vinculadas con la ética y valores, lo cual podría relacionarse con las medidas emitidas para la atención y control de la pandemia por COVID-19.

Con respecto a las preguntas 11 y 12, sobre la misión del Ministerio de Agricultura de Ganadería, un 85% de las personas participantes considera que la misión si responde a los requerimientos de los usuarios del servicio, sin embargo, un 15% manifiesta que no está de acuerdo. En este sentido se analizaron los argumentos, determinando principalmente los siguientes aspectos, detallados en el gráfico 9.

Gráfico 9. Porcentajes de aspectos argumentados sobre la misión



Fuente: Elaborado por Comisión Institucional de Valores 2021 con base en el cuestionario de percepción sobre ética

Sobre el 15% que respondió negativamente, el 52% menciona que la misión está limitada o desarticulada, que es necesario involucrar el accionar de las demás instancias del Ministerio, incluyendo temas como la gestión agroempresarial y apoyo a la producción entre otros. Un, 25% tiene la percepción, que la misión o el accionar no contribuye al apoyo del pequeño productor; un 12% manifiesta que falta apoyo de políticas por parte de los jefes y de recursos para cumplir con la misión. Un 11% dice desconocer si el Ministerio realmente cumple con lo descrito en la misión, señalando no comprender la descripción y el concepto de “dignificar”.

Con respecto a la consulta sobre las herramientas tecnológicas, el 87% de las personas que participaron, manifiestan que si cuentan con las herramientas tecnológicas para brindar un servicio oportuno a los usuarios. Existe un 13% que indica no contar con dichas herramientas tecnológicas, argumentando en su mayoría que los equipos de oficina y software están obsoletos o no tienen equipo, además expresan que el internet y líneas telefónicas son deficientes, y que falta equipo especializado para brindar para adecuada asistencia técnica.

INSTANCIA QUE RECEPCIONA LAS DENUNCIAS SOBRE CORRUPCIÓN.

Asesoría Jurídica	62
Contraloría de Servicios	403
Auditoría Interna	265
Gestión Institucional de Recur...	93
No sabe / No responde	202



Gráfico 10. Datos sobre la instancia que recibe las denuncias sobre corrupción.

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos, 2021

De acuerdo al gráfico 10, la mayoría de los participantes manifiestan que la recepción de denuncias de corrupción es responsabilidad de la Contraloría de Servicios, sin embargo, institucionalmente se debe definir el mecanismo para la recepción de denuncias de corrupción.

Adicionalmente, se observa que existen 202 personas que manifiestan desconocer o no respondieron sobre esta pregunta.

SOBRE DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN OFICIALES.

De las respuestas obtenidas en el gráfico 11, se puede inferir que el 80% de las personas funcionarias, consideran que la información disponible en los medios de comunicación oficiales es oportuna, actualizada y amigable. Un 20 % consideran lo contrario, esto refuerza el nivel de transparencia que la Institución desarrolla como pilar de uno de sus valores institucionalizados.

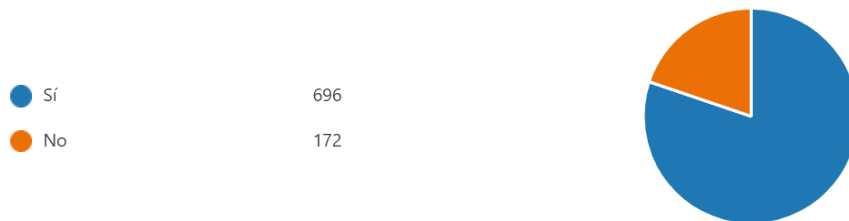


Gráfico 11. Datos sobre si la información disponible en los medios de comunicación oficiales de forma virtual es oportuna, actualizada y amigable para el usuario. Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos

En complemento con la respuesta del gráfico 11, se obtiene que 177 participantes aportan elementos significativos, como argumentos enfocados en:

- *“Es necesario un menú indicativo de la web.*
- *Nombres de los documentos no ubicables.*
- *Falta actualización, dejar de ser aburridas y antiguas y fusionar todas (SFE, SENASA, INTA y MAG)*
- *Necesaria Inducción, páginas no amigables pensar en el público a las que se dirigen, cargada.*
- *Publicación de contenidos relevantes y actualizados.*
- *Certificados veterinarios no están lo suficientemente visibles.*
- *Falta actualización y que sea de fácil acceso, información puesta a disposición en tiempo y forma*
- *Realizar estudio de mercado para aprender.*
- *No existe uniformidad en el acceso a las plataformas digitales.*

- *Necesaria la modernización tecnológica.*
- *Información recargada”*

Con relación a la pregunta sobre el fundamento de la plenitud laboral de nuestro Código de ética y particularmente en el valor “Servicios oportunos y de calidad”, las respuestas y consideraciones emitidas por los funcionarios de la Institución sobre si existe alguna instancia que difiera en la aplicación del valor, se detalla de la siguiente forma:

Cuadro 2. Opinión sobre aplicación del valor “Servicios Oportunos y de calidad” en las instancias del MAG.

Departamentos vinculados al valor	N° de Opiniones	Porcentaje
Respuestas en blanco o sin aporte específico	547	63%
No difieren con la aplicación del valor	123	14%
Oficinas Centrales	65	7.5%
Departamento de Recursos Humanos (además de Gestión del Desarrollo en el tema de capacitación)	42	5%
SFE	17	2%
SENASA	15	2%
DNEA: Regiones de Desarrollo, Departamento de Información y Comunicación, Emprendimiento Rural, Gestión Agroambiental	14	1.5%
Comisión Institucional de ética y valores	13	2%
Tecnologías de Información	10	1%
Departamento Financiero Contable	10	1%
Auditoría Interna	4	0.5%
INTA	4	0.5%
Total	868	100%

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos, 2021

De acuerdo al cuadro 2, lo expresado sobre el Departamento de Recursos Humanos, algunas de las referencias que realizan los encuestados se relacionan con la no aplicación del valor, fundamentándolo en:

- *“...nombramientos sin requisitos y ocultos, estudios de puesto y concursos sin respuesta, lentitud de respuesta,*

- *No se promueven capacitaciones, solo cursos del Servicio Civil,*
- *No resignaciones de puesto solo a privilegiados, por más que se presenten atestados*
- *Tardan hasta tres meses en contestar un oficio*
- *A raíz de la pandemia no se encuentra al menos una persona en la oficina*
- *Nombramientos por favorecimientos políticos; y específicamente en el tema de Gestión del Desarrollo ya que argumentan mucha capacitación virtual*
- *SE solicita capacitación a favor de los extensionistas.”*

En las consideraciones generales y específicamente lo atinente a oficinas centrales, las opiniones se orientaron a:

- *“Carecen de sentido humano y solidaridad en trato para con usuarios y funcionarios de regionales, no se dan respuestas inmediatas hay mucha burocracia.”*
- *“No hay buen servicio ni adecuado aprovechamiento de recursos”*
- *“Falta de recursos para un servicio de calidad”*
- *“Se elaboran proyectos, y los insumos y materiales se entregan años después de aprobados”.*
- *“Funcionarios que solo piensan en pensionarse y ya no quieren trabajar”*
- *“Tiempos largos de respuesta que no coinciden con la necesidad del productor”*
- *“Cumplimiento de Actividades Políticas no planificadas influyen con el servicio al usuario”*
- *“Personas con puestos bajos y títulos universitarios no tienen oportunidad de crecimiento”*
- *“A raíz de la pandemia se trabaja más lento”*
- *“Demasiada papelería todo debería ser más digital”*
- *“No hay ninguna instancia que promueva valores”*
- *“Funcionarios no son localizables en teletrabajo”*
- *“Mantenimiento de zonas verdes, lavado de vehículos en agencias sin ayuda de la administración central (proceso complicado y engorroso)”*
- *“Se debe mejorar en la calidad y oportunidad de los servicios.”*
- *“Mediación Política de parte de los despachos ministeriales en ocasiones no alineada con las necesidades del usuario.”*
- *“Falta de Presupuestos limita trabajo de campo viáticos, combustible.”*
- *Para las Regiones de Desarrollo los criterios anotados por los entrevistados fueron:
“Regionales servicios de fincas ineficientes y ayuda integral (falta presupuesto, pandemia), Direcciones Regionales carecen de personal.”*

También se emitieron recomendaciones, para la aplicación del instrumento, dirigidas a la Comisión de Valores Institucional:

- *“Cambio de metodología para evaluar el tema”*
- *“Pregunta mal formulada se debe utilizar los KPI (indicadores de calidad)”*
- *“Que entendemos por calidad y oportuno”*
- *“Cómo lo medimos para saber si se está logrando”*
- *“Realizar una evolución.”*
- *“Desconoce el contexto.”*

En lo referente a las tecnologías de Información manifiestan *“... necesidad de mayor capacitación en el manejo de los sistemas informáticos en especial a nivel regional, uso adecuado de herramientas tecnológicas y la falta de equipo para todos, ahora que se realiza teletrabajo”*.

A las Auditorías Internas se le solicita charlas y capacitaciones sobre su temática al funcionariado.

Entre las repuestas que sustentan el valor institucional, señalan que:

- *“No difieren ninguna de las Instancias del MAG (órganos desconcentrados, oficinas regionales) con la aplicación del valor”*
- *“Se hace todo el esfuerzo, limitante son factores externos”*
- *“Se destaca el trabajo del Departamento de TI.”*

En cuanto a SFE señalan a las Jefaturas del SFE, difieren, no se preocupan por nada, no se puede dejar de lado la parte sanitaria, ni los procedimientos, la Unidad de Registro de Agroquímicos muy lento debería ser digital, lento proceso de inscripción de moléculas nuevas de productos químicos, Cuarentena, Control Fitosanitario Plaguicidas Departamento de Certificaciones ; tiempo de respuesta lento, Muestreo de vegetales y Toma de muestras para control de residuos debe amarrarse a cultivos que tienen Plan Anual Operativo.

Para el caso de SENASA se refieren a; la Contraloría de Servicios SENASA, Dirección Nacional de Medicamentos (no da respuesta ágil al usuario), precaria atención al público oficinas cantonales, poco personal, se tarda mucho tiempo en levantar medidas sanitarias, encargados de revisar plantas empacadoras de carne y planes de manejo de inocuidad, Lanaseve, denuncias en Bienestar

Animal (poco personal), Recursos Humanos de SENASA, no hay apoyo al funcionario, falta de personal.

CONSIDERACIÓN SOBRE LA OPINIÓN PARA AYUDAR A MEJORAR A LA GESTIÓN QUE REALIZA LA COMISIÓN DE VALORES

De las 293 respuestas recibidas se consideran que contienen un aporte 236 respuestas lo que representa el 80%, de las cuales se agrupan para mayor claridad de la siguiente forma:

Cuadro 3. Aspectos relevantes a considerar para la mejora de la gestión.

Categoría resumen	Cantidad	Porcentaje
Programación de actividades recreativas para reforzar la ética en el MAG (Sensibilizar, dar a conocer la instancia responsable de la ética, Compromiso de la administración en temas éticos y de valores)	11	3%
Implementación de charlas y capacitaciones enfocadas a ética y valores (Seguimiento sobre clima organizacional ligado a la ética)	22	7%
Enfocar divulgación en los medios de comunicación oficiales	2	1%
Actualización y dinamización de la información en la Web (mejora de medios visuales, capsulas informativas)	4	2%
Evaluación del cliente externo en el tema de ética y valores	2	1%
Reconocimiento por buena labor	18	6%
Respuestas que no son competencia de la comisión (Mejoras en la gestión institucional, comentarios sobre ética y valores personalizados)	177	60%
Respuestas sin aporte específico	57	20%
Total		100%

Fuente: Cuestionario sobre Perspectiva de la Ética y Valores en el MAG y Órganos Adscritos

En el caso de las recomendaciones detalladas en el cuadro anterior es importante considerar que el 20% de las respuestas no tenían referencia a mejoras, y un 60% de las que realizaron alguna sugerencia, el enfoque se orientó a mejoras de gestión en general o recomendaciones a la administración para atención a los usuarios, además del tema técnico que relega ante el administrativo y comentarios generales sobre la ética según percepciones personalizadas y del instrumento en cuestión.

Con referencia a los aportes señalados en cuanto a mejoras en el tema de ética y valores propiamente, el mayor enfoque se da en la implementación de charlas y capacitaciones con un 7% y la programación de actividades recreativas para reforzar la ética en el MAG con un 3%. A

esto se suma un reconocimiento por la buena labor de la Comisión de Valores como responsable de impulsar el tema, con un 6%.

IV. CONCLUSIONES

- El análisis del instrumento nos permitió visualizar la perspectiva de alrededor del 50% del funcionariado del MAG, incluyendo los órganos adscritos de desconcentración mínima y máxima.
- Las respuestas al instrumento reflejan en forma general la falta de experiencia o requerimiento de conocimiento por parte de la población laboral, dado que algunas de las respuestas a preguntas abiertas, manifiestan el nivel de desconocimiento.
- Existe incertidumbre sobre el cuestionamiento de forma abierta y las respuestas por parte del funcionariado, de acuerdo a un análisis realizado en este tipo de pregunta, un porcentaje superior al 50% manifiestan respuestas sin aportes vinculantes al objetivo por el cual fue elaborado el instrumento.

V. RECOMENDACIONES

- Es necesario que los titulares subordinados soliciten a sus colaboradores, mediante el establecimiento de una estrategia coordinada de trabajo, en el llenado del instrumento que hace dos años la Comisión de Valores Institucional aplica, con el fin de aumentar el volumen de participación en la estadística de resultados que faciliten la toma de decisiones.
- Al igual que el año anterior, es necesario mantener la capacitación constante de los funcionarios en temas de ética y valores, dado que la política institucional y la normativa así lo señala, gestionando un programa de capacitación relacionado con aspectos prácticos del quehacer institucional, en este sentido, también se debe promover por parte de los titulares subordinados, la participación de la población de recién ingreso en las actividades que desarrolla la Comisión para fortalecer sus capacidades en temas de ética y valores.


ANEXO I

Cuestionario de Percepción para Conocer la Opinión de los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería sobre Ética

Tecnología: Microsoft Forms

868 Respuestas	13:35 Tiempo medio para finalizar	Cerrado Estado	...
--------------------------	---	--------------------------	-----

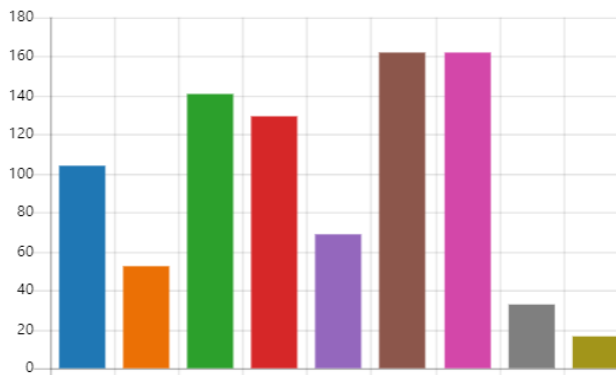
Ver resultados

 [Abrir en Excel](#)

1. Indique la dependencia del MAG donde labora:

[Más detalles](#)

● Oficinas Centrales Despachos, ...	104
● Regiones de Desarrollo DNEA	52
● Agencias de Extensión DNEA	141
● SFE Oficinas Centrales	129
● SFE Regional	69
● SENASA Oficinas Centrales	162
● SENASA Regional	162
● INTA Oficinas Centrales	33
● INTA Estaciones Experimental...	16



2. Marque su rango de edad:

[Más detalles](#)

● 18 a 30 años	91
● 31 a 40 años	274
● 41 a 50 años	214
● 51 a 60 años	210
● más de 61	79



3. Señale el rango ocupacional al que pertenece:

[Más detalles](#)

● Gerencial (Direcciones y Jefatu...	143
● Profesional (Coordinaciones, I...	400
● Técnico	212
● Operativo	113



4. Indique su género:

[Más detalles](#)

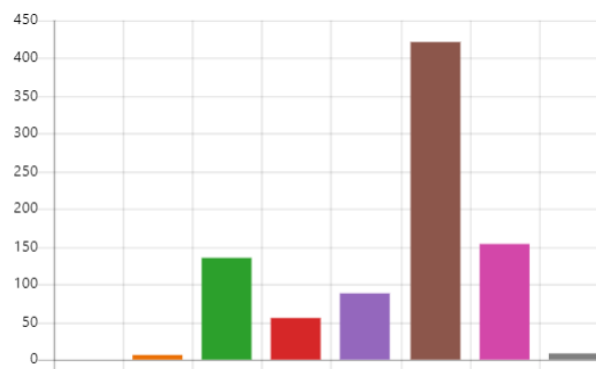
● Masculino	463
● Femenino	404
● Intersex	1



5. Indique el nivel de escolaridad (académico) máximo obtenido:

[Más detalles](#)

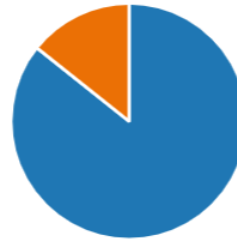
● Primaria incompleta	0
● Primaria completa	6
● Secundaria completa	136
● Diplomado Universitario	55
● Bachiller Universitario	88
● Licenciatura Universitaria	421
● Postgrado en Maestría	153
● Postgrado en Doctorado	9



6. En su oficina se promueven las buenas relaciones interpersonales y la convivencia entre compañeros:

[Más detalles](#)

● Sí	744
● No	124



7. Entre instancias de su Departamento, Dirección o a nivel Institucional se promueven las buenas relaciones laborales y de trabajo de equipo por un objetivo en común:

[Más detalles](#)

● Si	694
● No	136
● No aplica	38



8. Cómo califica la estrategia de involucrar al personal en el establecimiento de lineamientos para el cumplimiento de objetivos de la instancia a la que pertenece?

[Más detalles](#)

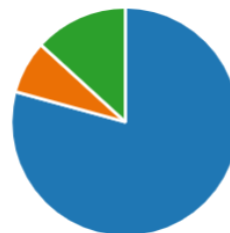
● Excelente	303
● Buena	408
● Regular	131
● Mala	26



9. En la dependencia a la que usted pertenece, su superior inmediato atiende los conflictos que surjan como producto de la gestión diaria?

[Más detalles](#)

● Si	688
● No	65
● No tengo conocimiento	115



10. En el presente año ha participado usted en actividades sobre ética y valores a nivel Institucional?

[Más detalles](#)

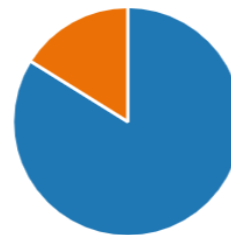
● Sí	249
● No	619



11. Considera usted que la Misión del MAG de "Impulsar la dignificación de las familias rurales de pequeños y medianos productores de los territorios rurales, promoviendo el desarrollo de capacidades técnicas y de gestión empresarial en los sistemas productivos y en las organizaciones agropecuarias, que promuevan la competitividad, equidad y sostenibilidad social, económica y ambiental de la actividad agropecuaria." responde a los requerimientos de los usuarios del servicio?

[Más detalles](#)

● Sí	728
● No	140



12. Si su respuesta a la pregunta 11 fue "NO", justifique su respuesta:

[Más detalles](#)

143

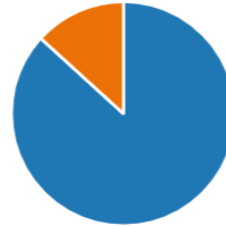
Respuestas

Respuestas más recientes

13. Cuenta usted con las herramientas tecnológicas (equipos, programas, aplicaciones o plataformas virtuales entre otros) para brindar un servicio oportuno a los usuarios?

[Más detalles](#)

● Sí	753
● No	115



14. Si a la pregunta anterior su respuesta es negativa, podría indicar que elementos requiere para mejorar su gestión:

[Más detalles](#)

124

Respuestas

Respuestas más recientes

"En algunos establecimientos solo se cuenta con una computadora par..."

15. Considera que el uso de los recursos, según los mecanismos de atención aplicados a su gestión (presencial o virtual) son:

[Más detalles](#)

● Óptimos	528
● regulares	324
● Deficientes	16



16. Fundamentados en la plenitud laboral de nuestro Código de Ética y particularmente en el valor de "servicios oportunos y de calidad", considera usted que actualmente en la institución existe alguna instancia que difiera en la aplicación de este valor? Podría indicarnos cuál sería y por qué razón?

[Más detalles](#)

866

Respuestas

Respuestas más recientes

"En la ECF Peñas Blancas los fines de semana ingresan productos pere..."

"No considero que difiera "

"No he hecho uso de alguno de los departamentos, no podría decir co..."

17. Señale la instancia que le corresponde la recepción sobre las denuncias de corrupción a lo interno de la institución:

[Más detalles](#)

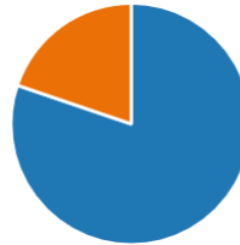
● Asesoría Jurídica	62
● Contraloría de Servicios	403
● Auditoría Interna	265
● Gestión Institucional de Recur...	93
● No sabe / No responde	202



18. Considera usted que la información disponible en los medios de comunicación oficiales de forma virtual es oportuna, actualizada y amigable para el usuario:

[Más detalles](#)

● Sí	696
● No	172



19. Si su respuesta a la pregunta anterior es negativa, que propuestas haría para mejorarla:

[Más detalles](#)

177

Respuestas

Respuestas más recientes

20. **SU OPINIÓN NOS AYUDARÁ A MEJORAR**

[Más detalles](#)

293

Respuestas

Respuestas más recientes

"Con respecto a la pregunta No. 11 tal vez habría que tomar en cuent..."