



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



INTRUCTIVO METODOLÓGICO PARA LA ELABORACIÓN DEL
INFORME FINAL DE GESTIÓN POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS
OBLIGADOS A PRESENTAR EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y
GANADERÍA.

Propósito:

De acuerdo a la Contraloría General de la República y según el Capítulo III de la Ley de Control Interno en el que establece que los Jerarcas y los titulares subordinados deben de presentar un informe final de su gestión, en la entrega formal del ente u órgano respectivo. El Ministerio de Agricultura y Ganadería establece el siguiente instructivo para agilizar y facilitar la elaboración del Informe Final de Gestión a los funcionarios que por motivo de pensión o por cambio de cargo en el ente u órgano lo deben de presentar.

Objetivo:

Brindar lineamientos al funcionario o funcionaria obligado/a presentar el informe final de gestión, para informar a la administración activa y estar acorde a lo establecido por la normativa

I Periodo:

Presentar el informe final de gestión a más tardar ocho días hábiles antes de terminar su gestión el funcionario.

II Contenido:

El funcionario o funcionaria obligado/a presentar el informe de fin de gestión, debe describir en forma sucinta el documento a presentar a su Jefatura, a Gestión Institucional de Recursos Humanos, a su sucesor y al Sistema Unificado de Información Institucional (SUNII), mediante la siguiente estructura:



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



INFORME DE FIN DE GESTIÓN MINISTERIO DE AGRICULTURA Y
GANADERÍA

Se elabora el presente Informe de Fin de Gestión, de conformidad con la normativa interna vigente en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, las Directrices No. D-1-2005-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y la Ley No.8292 “Ley General de Control Interno”.

Dirigido a: Ing. Jimmy Ruíz Blanco. Director Regional MAG Grecia

Fecha del Informe: 18 de abril del 2023

Nombre del Funcionario: Ileana Ramírez Quirós

Nombre del Cargo: Agente de Extensión Agrícola de Grecia

Unidad Ejecutora: Agencia de Extensión Agrícola de Grecia

Periodo de Gestión: 2008- abril 2023

a) Presentación: En el siguiente espacio se debe de realizar un resumen ejecutivo sobre el contenido del informe.

Se realiza un Informe sobre las gestiones y actividades que se llevaron a cabo durante el tiempo de la Pandemia por Covid-19.

Además se comentan las labores realizadas para cumplir con los indicadores establecidos que se deben cumplir en la AEA de Grecia.

También se indica el apoyo a las diferentes organizaciones de la zona en búsqueda de su mejoramiento.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



A la vez se expone sobre la participación en las Comisiones que se deben cumplir por Ley y de otras de la zona de las que se forma parte, igualmente sobre la Comisión de quemas de Grecia, que la coordina el MAG directamente.

Se hace referencia a la Autoevaluación, lo mismo que al Sistema de valoración de riesgos, los cuales quedan actualizados en el Sistema desde la semana anterior.

A la vez se hace mención sobre las metas y los logros de la AEA en los últimos años.

También se habla sobre los Proyectos de relevancia que se realizaron en la AEA de Grecia en los últimos años y sobre los que quedan pendientes.

También se dan algunas recomendaciones y observaciones a fin de que la AEA de Grecia siga brindando el apoyo de siempre a los productores, organizaciones y a la comunidad en general.

b) Resultados de la Gestión. El funcionario o funcionaria obligado/a a presentar el informe de fin de gestión escribirá la información relativa a los siguientes componentes y aspectos:

Le corresponde al Jerarca o titular subordinado:

- **Describir sobre la labor sustantiva realizada de la dependencia o de la unidad a su cargo.**

Este Informe incluirá las gestiones realizadas principalmente en los últimos 3 años, donde la Pandemia por el Covid 19 limitó las labores en todas las dependencias y a nivel nacional y mundial. La atención a productores se limitó en los años anteriores hasta que ellos estuvieran seguros de recibir personas en sus fincas e igualmente se seguían todos los Protocolos emitidos por las autoridades superiores en este sentido. Se tuvo que iniciar la capacitación por medios virtuales a pesar de que no se tenía mucho conocimiento al respecto, pero se logró mantener la comunicación muy efectiva con los productores. En nuestra AEA de Grecia se diseñó una Página en Facebook denominada Grupo pro venta de productos agropecuarios Grecia y coordinado con la Municipalidad de Grecia los productores participaron en la Campaña: Yo compro en Grecia. Además se hicieron dos chats con productores en Whatsapp con el fin de



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



mantener informados a los productores sobre diversos temas, capacitaciones a impartir, etc. Dichos chats y la página siguen vigentes en este momento y son un gran apoyo para el trabajo de los extensionistas.

Durante la época de pandemia y hasta inicios del año 2022 se apoyó a la Comisión Municipal de Emergencias de Grecia en la entrega de diarios a familias afectadas por Covid 19, coordinando también con los compañeros del INDER, Servicio Fitosanitario del Estado y otras dependencias del Sector agropecuario.

Cabe resaltar el gran trabajo que se realizó a nivel de migrantes en tiempo de pandemia, ya que se atendieron casi 1000 migrantes, ya fuera de forma personal o a través de organizaciones. Igualmente el proceso de carnets y documentos que indican que están en la base de datos respectiva y que les sirven a los migrantes para que renueven sus carnets en Migración, los cuales se siguen dando hasta la fecha.

Los funcionarios de la AEA Grecia aprovecharon las capacitaciones virtuales en tiempo de Pandemia, por lo que se participó en: LGTBI, Educación Financiera, Orientación para el ingreso y ejercicio de puestos en Dirección Pública, Avances en ganadería de leche y cambio climático, zonificación agrícola, entre muchas.

En el año 2022 se realizaron 4 días de campo en el cultivo de café en temas de Buenas prácticas agrícolas: análisis de suelo, manejo de tejidos, obras de conservación de suelos, calibración de equipos, manejo de sombra, fertilización y aplicación prefloración, registros, enfermedades, con excelente asistencia de productores. Se coordinaron con el ICAFE y CoopeVictoria y participaron los Programas Agroinnova y Kolfaci. También se realizó una Charla sobre Buenas prácticas agrícolas y manejo integrado de plagas. Además de dos charlas sobre Nama Ganadería y Manejo de forrajes y pastoreo.

También se realizaron en la Agencia con el apoyo de estudiantes que cumplían su Trabajo estudiantil, varias publicaciones sobre: pastoreo racional Voisin, conservación de forrajes, bancos forrajeros, manejo seguro de agroquímicos, Bandera Azul Ecológica y Buenas prácticas agrícolas.

En el Programa Bandera Azul Ecológica Agropecuaria, se ha venido trabajando poco a poco desde el 2021: en el primer año se inscribieron tres fincas, dos de ellas no obtuvieron el Galardón porque una no presentó el Informe final y la otra



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



se recomendó que iniciara el proceso en el año siguiente. La otra Finca obtuvo el Galardón de Bandera Azul Ecológica con 4 estrellas, el cual fue entregado el año anterior en el Concejo Municipal de Grecia. En el 2022 se inscribieron 4 productores más y para este 2023 hay inscritos 5 productores más, a lo cuales se les da el seguimiento recomendado y se espera obtengan las respectivas Banderas.

En cuanto al Programa Agriinnovación, está participando un productor, el cual ya terminó la capacitación respectiva, le fue instalado un sistema de riego para 1000 metros cuadrados de fresa en invernadero y una Estación Meteorológica que muy pronto le dará los datos requeridos para mejorar la productividad de su cultivo.

Es importante destacar el apoyo que siempre se le ha brindado a las organizaciones de la zona, principalmente a Cooperativa Agrícola Industrial Victoria R.L, al Centro Agrícola Cantonal de Grecia, a Upanacional cuando lo ha requerido y a otras pequeñas organizaciones como Asociación de mujeres agroindustriales de San Luis de Grecia, Asociación de pequeños caficultores de San Miguel de Grecia Diamantes 1500 y a la Sociedad de usuarios de agua de San Miguel de Grecia.

En cuanto a las Comisiones en que se participa, menciono las que son obligatorias por Ley, como lo son la Comisión Municipal de Emergencias (CME) y la Comisión Cantonal de Coordinación Interinstitucional (CCCI) en las cuales siempre se ha participado y se han apoyado en las labores solicitadas. Además se participa desde hace varios años en la Comisión del Corredor Biológico Interurbano del Río Achiote, dentro del cual en el Plan de Trabajo se han apoyado acciones como huertas, siembra de arbolitos y otras que nos corresponden como MAG.

La Comisión para quemas agrícolas controladas del cantón de Grecia, que se formó hace muchos años a raíz de la problemática de las quemas vandálicas y sin permiso, principalmente de caña de azúcar, con los lineamientos del Decreto para quemas agrícolas controladas #35368 MAG-S-Minae. Dicha Comisión está conformada por los representantes en el cantón de los Ministerios de Agricultura y Ganadería, Salud y Ambiente y Energía. Además representantes de la Cámara nacional de Agricultura que en este caso son CoopeVictoria y la Cámara de productores de caña del Pacífico. También se han unido otras



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



organizaciones e instituciones: Municipalidad de Grecia, Upanacional, Centro Agrícola Cantonal de Grecia, Bomberos de Grecia, OIJ de Grecia. Dentro de las principales labores que se han realizado en años anteriores y hasta la fecha están: capacitaciones en dos Seminarios en los años 2018 y 2019, capacitaciones en las zonas conflictivas con quemas en los distritos de Grecia, Protocolo a seguir si se presenta una quema, divulgación para sensibilización y concientización en Redes Sociales, afiches y perifoneo en las zonas problemáticas.

También es importante resaltar la labor que lleva a cabo la AEA Grecia al elaborar y actualizar los documentos que corresponden a las Certificaciones como Pequeño y mediano productor (PYMPA). A la vez el documento que durante muchos años y hasta hace poco, se giraba con el fin de que los productores llevaran sus vehículos a la Revisión Técnica Vehicular.

- **Hacer referencia a los cambios realizados en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectaron el quehacer de la dependencia o de la unidad.**

Entre las responsabilidades a mi cargo no me compete realizar cambios en el ordenamiento jurídico.

- **Informar sobre el estado de la autoevaluación del sistema de control interno de la dependencia o de la unidad al inicio y al final de su gestión.**

En el caso de la Autoevaluación 2022 resulta satisfactoria, como se puede observar en el Sistema de Autoevaluación, donde se ha cumplido la Normativa a cabalidad y se deja al día la respectiva Autoevaluación.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS



Ministerio de Agricultura y Ganadería DE COSTA RICA

AUTOEVALUACIÓN DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

Bienvenido(a): Ingrese [Cerrar sesión](#)

Autoevaluación | Reportes | Ayuda

Estado de las Autoevaluaciones

Seleccione los criterios de búsqueda para filtrar las autoevaluaciones: [Registrar Autoevaluación](#)

Ciclo:
Período: 10/1/2022 - 30/12/2022
Autoevaluación: Incluir Todos
Tipo: Incluir Todos

Estructura Jerárquica: 2023
Dependencia: AEA Grecia
 Consolidar con sub-unidades
Completados?: Incluir Todos

Autoevaluación	Dependencia	Empleado	Fecha Final	Completado	Acciones
Autoevaluación 2022	AEA Grecia	Ileana Ramirez Quirós	15/5/2023	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="button" value="X"/>

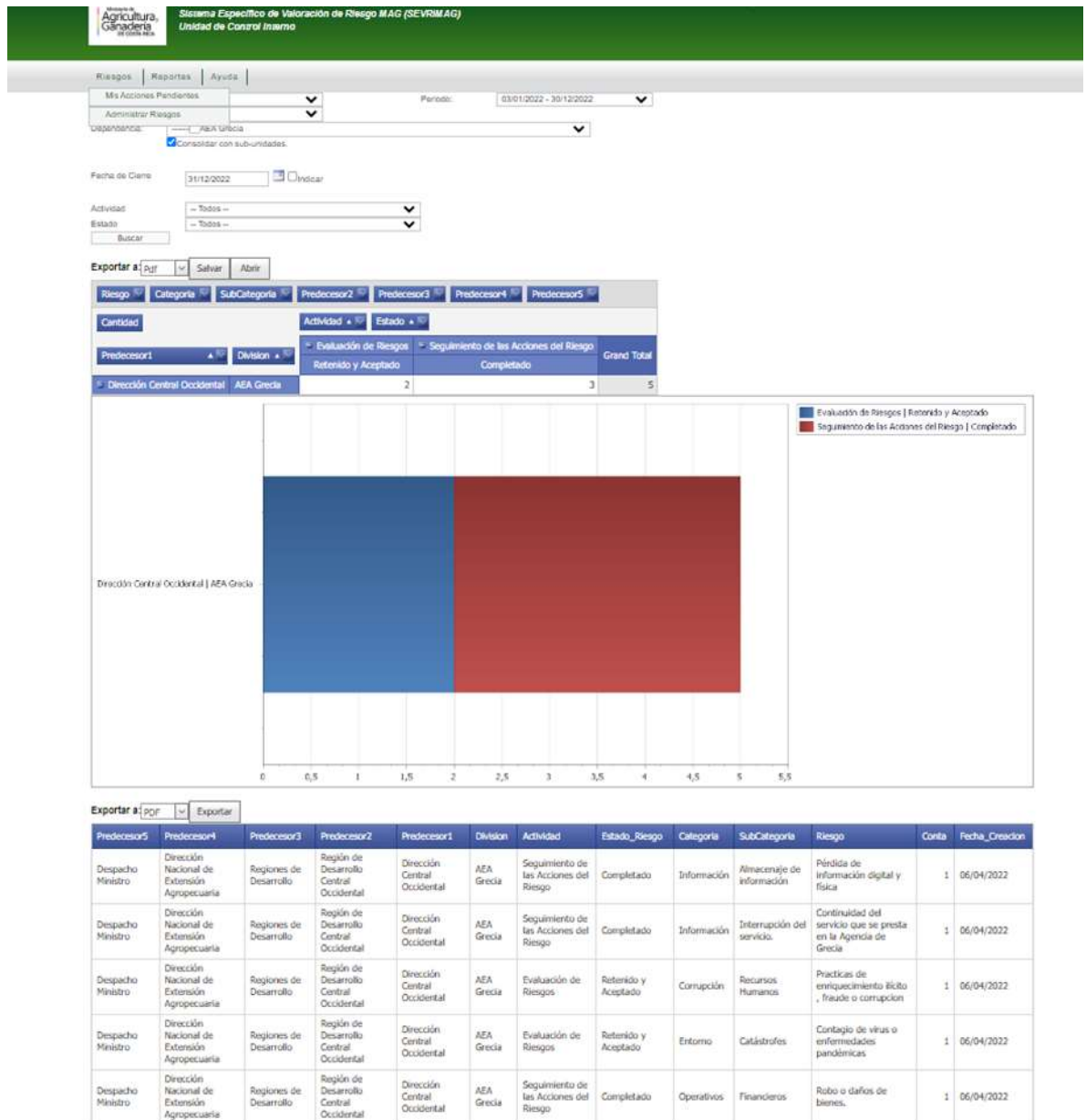
- **Indicar el estado de los riesgos SEVRIMAG de la dependencia o unidad al inicio y al final de su gestión.**

En el caso de los Riesgos en la AEA de Grecia se le ha dado el estricto seguimiento para administrarlos y que no se materialicen, los cuales a la fecha de este Informe, ninguno se ha materializado. Igualmente quedan actualizados en el Sistema.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS



- **Indique las acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la dependencia o de la unidad, al menos durante el último año.**

Mediante las reuniones mensuales con el personal de la Oficina, se revisan las acciones de Autoevaluación y control interno, que permitan el conocimiento y el tratamiento de cada una de las acciones que corresponden a la AEA, el personal está enterado de todas las acciones. Los riesgos que quedaron pendientes: la pérdida de información física, debido a que los archivadores metálicos no cuentan con su respectivos llavines en buen estado. Además queda pendiente la incertidumbre con



**MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS**



HUMANOS

los nombramientos de los funcionarios de la Oficina, ya que los dos profesionales técnicos están participando en el Concurso Interno vigente y el cargo que yo ocupó, de Agente de Extensión, quedará vacante a partir del 1 de mayo, debido a mi jubilación.

- **Metas y logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación de la dependencia o de la unidad.**

Durante los últimos 3 años la AEA de Grecia ha atendido en promedio 120 productores, en rubros como café, hortalizas con producción sostenible, además en Programas como Bandera Azul Ecológica Agropecuaria, Agriinnovación, Nama ganadería, producción orgánica, organizaciones con Proyectos, todos ellos cuentan con Diagnóstico y Plan de finca o Plan de Trabajo, el cual incluye los planes de manejo de fertilización, suelos, entre otros, con el fin de que mejoren la productividad. Igualmente en este año se está iniciando el trabajo con una de las organizaciones de cafetaleros de la zona. Cabe resaltar que lo que se denota entre los productores es la falta de cambio generacional, ya que un alto porcentaje de productores están en edades entre los 35 y 64 años, también un porcentaje considerable mayores de esa edad, mientras que los jóvenes, menores a 35 años son mínimos. Debe ponerse atención a este punto y tratar de hacer más atractiva la agricultura para los jóvenes a fin de que se pueda continuar con el trabajo en el campo.

Se han cumplido los indicadores que nos han asignado por Agencia y las demás actividades que nos competen como representantes del Ministerio de Agricultura y Ganadería ante diferentes instancias cantonales.

- **Refiérase al estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.**

Al Proyecto Impulso a la sostenibilidad socioeconómica de los asociados y asociadas de CoopeVictoria, a través de la generación de valor agregado



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS



HUMANOS

en la producción, venta y distribución de café como producto terminado para el mercado nacional e internacional, se finiquitó hace aproximadamente dos años, el cual fue de alta importancia para la Cooperativa Victoria, dándose un gran aumento en las ventas y distribución del producto terminado, gracias a los 3 vehículos que estaban dentro de lo que se financió en el Proyecto.

Además se está en el tercer y último año del proyecto: Renovación de cafetales, el cual es financiado por el INDER y CoopeVictoria como ente ejecutor. En este Proyecto se transfirieron 100 millones por año por parte del INDER para la compra de almácigo de café, otra parte la facilitó la Cooperativa y otra el productor, con lo cual se pudieron beneficiar muchas familias productoras de café asociadas a la Cooperativa y además se consiguió renovar las plantaciones de la Región. En este Proyecto el componente de asistencia técnica lo hemos ejecutado en coordinación con CoopeVictoria y el Icafé.

También quedan pendientes dos Proyectos para mejoramiento de cafetales para 20 productores de la zona de Grecia, Proyectos presentados al INDER, los cuales aún no han tenido contenido presupuestario para brindárselos a los productores involucrados.

- **Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la dependencia o a la unidad.**

No aplica. En la AEA de Grecia no se administran recursos. Los mismos son administrados por la Dirección Regional

- **Recomendaciones para continuar mejorando la buena marcha de la dependencia o de la unidad, si el funcionario o funcionaria que rinde el informe lo estima necesario.**

El recurso humano es indispensable para que la AEA de Grecia siga funcionando de la mejor manera, por lo que es necesario conservar al menos al agente de extensión y a dos extensionistas, para que pueda



**MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS**



HUMANOS

mantenerse una atención de entre 100 y 120 productores, como se ha realizado en los últimos años.

- **Realizar observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario o funcionaria que rinde el informe de la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.**

Es importante tomar en cuenta que en la AEA Grecia existe una Comisión para quemas agrícolas controladas, la cual sale del Decreto para quemas agrícolas controladas y que ha tomado fuerza con otras instituciones y organizaciones que apoyan dicha gestión. Lo anterior, debido a la gran cantidad de quemas que se presentan en la época seca en la zona. La misma debe apoyarse y darle continuidad.

Además se debería conformar una Comisión similar a nivel regional, para dicho asunto, apoyada por la de Grecia, que ya tiene mucha experiencia

- **Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.**

No aplica. Se han realizado auditorías pero a nivel de la Dirección Regional, no directamente a la AEA Grecia

- **Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.**

No aplica para el nivel de la AEA Grecia.

- **Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.**



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS



HUMANOS

Aún no se han emitido recomendaciones de cumplimiento de la Auditoría Interna, pues se encuentra en etapa de recolección de pruebas de la auditoría vigente.

- **Hacer una lista de los activos institucionales a su cargo y realizar todas las gestiones que se requieran para hacer la entrega formal en el Departamento de Bienes y Servicios.**

Archivo adjunto de Inventario de la AEA Grecia

El funcionario saliente y la Jefatura dan fe de que lo expuesto en el presente informe de fin de gestión corresponde a la realidad de los hechos y es consciente de que la responsabilidad administrativa de los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería, prescribirá según se indica en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República No. 7428, del 7 de setiembre de 1994 y sus reformas.

Firma del funcionario
Número de cédula

V.B. Jefatura
Número de Cédula

c.c. Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
Sucesor
Sistema Unificado de Información Institucional.

ANEXO DEL INSTRUCTIVO

III. Deberes de la Jefatura Inmediata:

- Revisar el informe que presenta el funcionario o funcionaria a su cargo y dar su visto bueno.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



- De incumplir con alguno de los puntos mencionados, deberá gestionar que se cumpla con lo solicitado, lo antes posible.
- Hacer la entrega formal del informe de fin de gestión al sucesor.

IV. Destinatarios.

Los Jerarcas y titulares subordinados deben de presentar el respectivo informe de fin de gestión de manera impresa y en un formato digital ante los destinatarios que seguidamente se indican, según corresponda:

- En el caso del Jerarca, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos que el Jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento.
- En el caso de un titular subordinado, el informe de fin de gestión lo debe de presentar a su superior jerárquico inmediato, con una copia para su sucesor.
- En todos los casos anteriores se debe de presentar una copia a Gestión Institucional de Recursos Humanos y al Sistema Unificado de Información Institucional (SUNII).

V. Plazo para la presentación del informe de fin de gestión: Los jerarcas y titulares subordinados deben de presentar el informe de fin de gestión a más tardar ocho días antes al Superior Jerárquico para su revisión y aprobación, al respectivo destinatario a más tardar el último día hábil de labores, indistintamente de la causa por la que deja el cargo.

VI. Entrega formal de activos por parte de jerarcas y titulares subordinados: Los jerarcas y titulares subordinados deberán realizar todas las gestiones que se requieran para hacer entrega formal y la respectiva recepción de los bienes institucionales asignados a su persona, en el Departamento de Bienes



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



y Servicios a más tardar el último día hábil que labore el funcionario, indistintamente de la causa de la finalización.

VII. Resguardo del principio de confidencialidad de la información: En el informe de fin de gestión se deberá respetar el deber de confidencialidad sobre aquellos documentos, asuntos, hechos e información que posean ese carácter por disposición constitucional o legal.

VIII. Definiciones:

- **Jerarca.** Superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.
- **Titular subordinado.** Funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.
- **Informe de fin de gestión.** Documento mediante el cual el jerarca o titular subordinado rinde cuentas, al concluir su gestión, sobre los resultados relevantes alcanzados, el estado de las principales actividades propias de sus funciones y el manejo de los recursos a su cargo.
- **Destinatarios.** Se refiere a los sujetos que recibirán el informe de fin de gestión de parte de los respectivos jefes y titulares subordinados que dejan el cargo.
- **Sucesor.** Nuevos jefes y titulares subordinados designados para asumir los puestos de los funcionarios respectivos que dejan su cargo, indistintamente de la causa de finalización.
- **Administración activa:** desde un punto de vista funcional, es la función decisoria, ejecutora, resolutoria, directiva u operativa de la Administración. Desde el punto de vista orgánica es el conjunto de



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



órganos y entes de la función administrativa, que deciden y ejecutan; incluyen al Jerarca, como última instancia.

IX. Periodos de gestión menores a un año: Cuando la gestión del jerarca o del titular subordinado no sobrepase el año, los plazos mencionados en la directriz anterior se ajustarán al periodo dentro del cual ejerció su cargo.

X. Responsabilidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

- Enviar oficio a los jefes o titulares subordinados -antes de que dejen su cargo- sobre la obligación de cumplir con lo indicado en estos lineamientos. Dicha prevención se debe comunicar, en la medida de lo posible, un mes antes de que dejen el cargo, con copia para el Departamento de Bienes y Servicios encargada de la entrega y recepción de los bienes a esos funcionarios, para lo de su competencia.
- Archivar y custodiar las copias de los informes de fin de gestión que le sean remitidos.
- Mantener disponibles las copias de los informes de fin de gestión que reciba (digitales o impresas) para efectos de consultas de los ciudadanos interesados así como de cualquier órgano de control externo o interno, utilizando mecanismos de carácter oficial que estime pertinentes, como es el Sistema Unificado de Información Institucional (SUNII).
- Entregar a los sucesores de los jefes y titulares subordinados una copia del informe de gestión de su antecesor en los casos que corresponda, conforme al inciso segundo de la directriz 7.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS
HUMANOS



- Mantener un registro actualizado de los jefes y titulares subordinados que al final de su gestión cumplieron o no con la presentación del citado informe, el cual debe estar a disposición para consulta de quien lo requiera.

Elaborado por:

Edwin Alfaro Murillo

Rafael Retana Jiménez

Aprobado por:

MBA. Rolando Sánchez Corrales.

Fuentes consultadas:

Ley General de Control Interno.

Lineamientos para esclarecer las responsabilidades que tiene cada uno de los actores en el proceso de entrega del Informe Final de Gestión, de la División de Gestión de Apoyo, Unidad de Gestión de Potencial Humano de la Contraloría General de la República.