



**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: Daniel Zúñiga van der Laat**

**Fecha del Informe: 14-Diciembre 2020**

**Nombre del Funcionario: Alejandro Morera Madrigal**

**Nombre del Cargo: coordinador comunicación Rural**

**Unidad Ejecutora: Información y Comunicación Rural**

**Periodo de Gestión: 2018-2020**

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

**El principal objetivo fue crear material audiovisual educativo enfocado a facilitar los procesos de capacitación-extensión , llevadas a cabo principalmente por los extensionistas de MAG, de igual manera colaborar con las otras dependencias como INTA, SFE, SENASA, en la realización de dichos materiales tanto para capacitación como de información para los productores agropecuario.**

Otro aspecto importante ha sido la alianza lograda con los medios masivos de comunicación (televisoras nacionales y regionales), para que de una manera gratuita, transmitir los programas realizados con fines de

## **capacitación así como el empleo de las redes sociales**

**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. La labor sustantiva es elaborar material audiovisual educativo e informativo, para colaborar con la capacitación hacia los productores de nuestro país, llevado a cabo por nuestros agentes de extensión agropecuaria. Este material o tema a desarrollar para elaborar un material de capacitación, tiene que pasar por un tratamiento o proceso de elaboración de contenido, donde se tiene que definir la problemática, el objetivo que se pretende, los temas a desarrollar, el proceso que se quiere dar a conocer, la experiencia positiva existente, los beneficios obtenidos y las recomendaciones, todo esto se resume en la creación de un guión de producción. Aparte de esto se debe establecer la debida coordinación con la región solicitante sobre toda la logística que se requiere para la construcción del guión como para la etapa de campo. Se debe velar porque todo el equipo de grabación y post-producción esté en buen estado y por supuesto la armonía y excelentes relaciones humanas entre el personal del Área , lo cual es el motor para realizar un trabajo con calidad y entrega.
- 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. El primer cambio realizado, fue la renovación en contenido de un programa televisivo con el nombre AGRACTIVO, así como el rescate del mismo, para pasarlo de manera gratuita en la televisión nacional ya que antes solo se transmitía mediante pago



a televisoras. El principal cambio que se realizó, fue la alianza con la empresa privada de medios de comunicación masiva como las diferentes televisoras nacionales y regionales, para que de manera gratuita transmitan los programas de capacitación realizadas por el Área de Comunicación Rural

- 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. El estado de autoevaluación ha sido constante durante toda la gestión
- Indicar el estado de los riesgos SEVRIMAG de la dependencia o unidad al inicio y al final de su gestión. Los riesgos siguen en similares niveles, se siguen manteniendo desde los inicios de gestión, no se han disminuido, se escapan de las manos del área y del departamento.
- 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. Es muy difícil actuar ante el sistema de control interno, ya que por más que se quiera poner en evidencia de que no se ha avanzado en nada, casi que automáticamente, el sistema te da por positivo un porcentaje de avance. Además de que este año ha sido totalmente atípico por efecto de Pandemia.
- Metas y logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación de la dependencia o de la unidad. Consideramos haber alcanzado siempre las metas establecidas, más bien en algunas casos se han sobrepasado. Por otro lado se han alcanzado algunos logros que no estaban contemplados en un inicio, esto porque la tecnología, las necesidades y vida va cambiando constantemente, por lo que hay que ir ajustándose a las mismas



- 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. Se debe mantener la continuidad en los medios masivos de comunicación, así como la presencia en las redes sociales es importante continuar, máxime a la disminución del personal por situaciones de jubilación masiva que está sufriendo el MAG. En estos momentos se está apoyando y se debe continuar con la creación de un repositorio para EXTENSIÓN AGRICOLA, con la finalidad de colaborar en primera instancia con todos los agentes de extensión. De igual manera se está planeando la capacitación de un grupo de funcionarios de Región Brunca con conocimientos básicos sobre fotografía, grabación y otros, para fortalecer su conocimiento y así facilitar procesos de capacitación con productores
- Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la dependencia o a la unidad. No manejaba recursos financieros
- 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. Hoy solo quedan 2 funcionarios para continuar con esta importante área de comunicación rural , por lo que se debe fortalecer con funcionarios de otras dependencias con conocimientos y que se identifiquen con esta tan importante labor, el personal actual tiene todo el criterio para saber quién se ajusta y quién no se ajusta a las necesidades del Área de Comunicación Rural. También se debe de suplir con equipo necesario que hace tiempo se está solicitando
- 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. Creo que la situación y condiciones actuales , deben servir para fortalecer el área de comunicación rural tanto en



personal como en equipo, esto sencillamente porque cada día hay menos extensionistas, por lo tanto tenemos menos personal para llegar a todo el país, entonces hay que aprovechar hacer más programas de capacitación para llevarlos a más medios masivos de comunicación y más redes sociales, o sea, que este por lo menos esto compense ese faltante de personal aunque bien se sabe que nunca va a sustituir al Agente de Extensión


- Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República. No aplica
- 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
- Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna. No aplica
- 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. La mayoría del equipo y mobiliario que se encuentra en nuestras oficinas en el Alto de Ochomogo, se encuentra bajo mi responsabilidad, por tal razón, al ser una cantidad bastante grande, adjunto inventario en hoja de Excel.

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.



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



 601400543

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.