



**setena**

# INFORME FINAL

AUTOEVALUACIÓN SETENA-2024



## RESULTADOS

## AUTOEVALUACIÓN SETENA-2024

Departamento de Planificación y Control Interno

Costa Rica, enero 2025

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Método de aplicación .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Rangos de cumplimiento y cuantificación de resultados .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Resultados de la evaluación SETENA-2024 .....</b>	<b>5</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>21</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>22</b>

El Sistema de Control Interno (SCI) en nuestro país, se sustenta sobre la base de lo establecido en la Ley General de Control Interno N° 8292, la cual lo define en el artículo 8 como una serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de objetivos, tales como: proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal; exigir confiabilidad y oportunidad de información; garantizar eficiencia y eficacia de operaciones; y cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico

Dado lo anterior, para la Secretaria Técnica Nacional Ambiental (SETENA), es de suma importancia cumplir con los establecidos en la Ley N° 8292, y es por ello que se ha venido trabajando de manera gradual y paulatina, en todos los temas concernientes a los establecidos en la Ley y las Normas de Control Interno para el Sector Público, a fin de obtener información de mejor calidad para la toma de decisiones.

En el 2024, se realizó la evaluación diagnóstica del componente Ambiente de Control, por ser este la base que sustenta los demás componentes, tratando de identificar el nivel de compromiso que tienen los funcionarios para la aplicación del control y como este permea sobre la conducta y los procedimientos organizacionales.

Con la aplicación de este ejercicio se pretendió, para cada eje estratégico definido, lograr la detección de procesos internos débiles de la institución; así como la orientación necesaria para el diseño de un plan de mejora que permita corregir los resultados negativos con oportunidades de mejora y el logro de los objetivos institucionales plasmados en la programación de cada una de las áreas de la Secretaría. Asimismo, es de interés de esta administración aplicar el proceso de autoevaluación institucional año a año, fomentando una cultura organizacional proactiva para la evaluación de sus operaciones, y el uso más eficiente y eficaz de los recursos disponibles.

Tal y como se verá en este análisis, la institución pretende validar las variaciones dadas, positiva o negativamente en cada uno de los puntos evaluados para mejorar y propiciar el logro de los objetivos más grandes de la SETENA contando con el soporte y compromiso de todos los que le integran.

Por último, el documento consta de 4 partes. En la segunda sesión se detalla la metodología utilizada para la implementación de la evaluación. La tercera parte hace referencia a un resumen lo más amplio posible de los resultados obtenidos de la evaluación. En la cuarta y última parte se encuentran las conclusiones de la evaluación y posibles recomendaciones para posibles mejoras en evaluaciones posteriores.

## I. MÉTODO DE APLICACIÓN

La autoevaluación de la SETENA 2024 se llevó a cabo por medio de la aplicación de un cuestionario de 25 preguntas concisas y fue puesto a disposición de los funcionarios a través de un software que les permitió visualizar y responder el formulario de forma digital, en el cual no se le solicitó información personal ni otros detalles que perjudicaran la integridad de los funcionarios y este tuviese la confianza y seguridad de responder de forma espontánea.

Por otra parte, dado que se trató de un cuestionario extenso, para responderlo cada participante no tenía la obligación de completarlo por completo en un día, sino que se les otorgó 3 días para que no perdiesen la información donde habían quedado el día antes y esto con el fin de que cada respuesta fuera lo más detallada y clara posible, para con ello tener un menor margen de error en futuras conclusiones de la evaluación.

El cuestionario fue aplicado el 9 de diciembre de 2019 con un tiempo máximo hasta el 11 de diciembre del mismo año. Y según los lineamientos del formulario, este se completó de manera individual, y anónima poniendo únicamente la referencia del departamento o unidad en la que se ubica laboralmente el funcionario, con el fin de facilitar la interpretación de los resultados.

El diseño del formulario consideró una serie de preguntas, que se clasifican en 3 ejes estratégicos, donde el encuestado debía seleccionar entre SI/NO para brindar su respuesta.

Para que la implementación de la autoevaluación fuese exitosa, el departamento de Planificación y Control Interno se aseguró de que todos los funcionarios de la SETENA dispusieran de una cuenta de correo electrónico oficial. Asimismo, el nivel de participación de la población fue elevado, pues el formulario fue aplicado a 83 funcionarios de los cuales 55 lo completaron, es decir, el 66% aproximadamente. Esto permite concluir que es una muestra representativa y, por tanto, se considera válida para orientar la toma de decisiones de la institución.

Con respecto a su estructura, el instrumento de evaluación, se dividió en 3 ejes estratégicos, es decir aquellos temas que se consideran indispensables de evaluar por su relevancia e incidencia en el ambiente de control de la SETENA. Cabe destacar que el 8 de octubre la Oficina de Recursos Humanos procedió a realizar una encuesta sobre Clima Laboral, por ende, se excluyó dicho eje estratégico del formulario. Asimismo, dentro de cada uno de estos se determinaron como componentes aquellos temas básicos sobre los que la administración debería tomar acciones para garantizar que el SCI opere adecuadamente y finalmente variables que son puntualmente medidas a través de las distintas preguntas que integran el instrumento.

A continuación, se presenta un cuadro donde se muestra de una forma más clara los 3 ejes estratégicos que se tomaron en cuenta en la aplicación del formulario de evaluación, así como sus componentes y variables:

**Cuadro 1. Ejes Estratégicos**

COMPONENTE		VARIABLE
A. GESTIÓN ESTADÍSTICA		
1. Planificación y direccionamiento institucional	Estratégica	1.1. Misión y Visión Institucionales
		1.2. Objetivos Institucionales
		1.3. Estructura Organizacional
B. ÉTICA INSTITUCIONAL		
2. Estructura ética		2.1. Código de ética
		2.2. Valores Institucionales
C. MODELO GERENCIAL		
3. Liderazgo		3.1. Liderazgo en el equipo de trabajo
		3.2. Empoderamiento
		3.3. Eficacia
4. Procesos y procedimientos		4.1. Identificación de procesos y procedimientos

Fuente: Propia

## 2. RANGOS DE CUMPLIMIENTO Y CUANTIFICACIÓN DE RESULTADOS

La estructura de la herramienta facilita el análisis, permitiendo una visión del ambiente de control de la SETENA. Es por ello que es posible hacer el análisis del grado de cumplimiento y asimilación que tiene cada eje estratégico y dentro de este el componente y sus variables.

Para poder determinar el nivel de cumplimiento y si corresponde o no definir acciones, se establecieron los siguientes rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

**Cuadro 2. Rangos de interpretación de resultados**

<b>Rango de interpretación para los resultados</b>	0-60.99		Crítico	Requiere de atención prioritaria (se deben establecer acciones de mejora).
	61-80.99		Moderado	Requiere de atención
	81-100		Satisfactorio	Podría incluir acciones, requiere de monitoreo.

Fuente: Propia

Para llevar a cabo la interpretación de los resultados durante la sistematización de datos se sumaron las respuestas positivas y negativas (Si/No) de las 25 preguntas clasificadas en 3 ejes estratégicos.

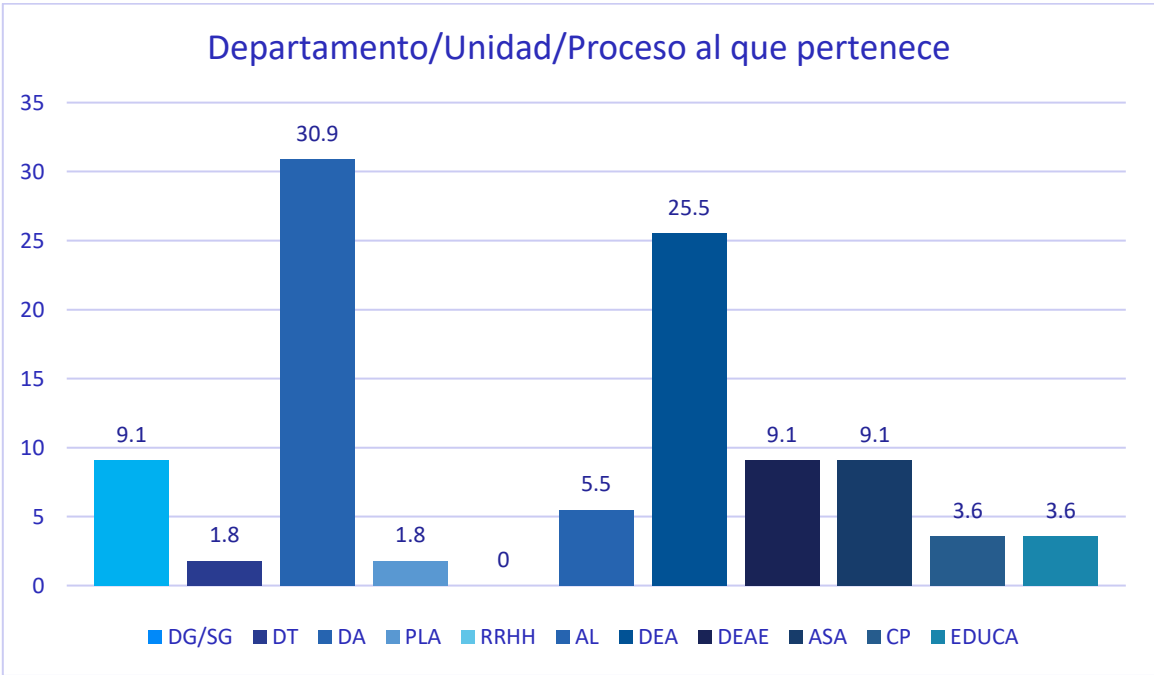
Para concluir con la respuesta de la calificación de cada pregunta, se considera el resultado del porcentaje obtenido en la sumatoria, para decidir la interpretación del color al cual pertenece (rojo, amarillo, verde) y su caracterización (crítico, moderado, satisfactorio) para con ello otorgarle la valoración, se considera la escala de porcentajes que se muestran en el cuadro anterior.

### 3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SETENA-2024

A continuación, se detallan los resultados de la evaluación de la SETENA para el año 2024, los cuales se muestran en forma cuantitativa y cualitativa. Los resultados se muestran en forma de resumen siguiendo el orden de las preguntas del cuestionario aplicado, que al mismo tiempo el orden de los ejes estratégicos mostrados en el cuadro 1.

Como punto de partida, se muestra el gráfico que hace referencia al departamento o unidad a la que pertenecen los funcionarios que participaron en la evaluación, seguido se mostrará los resultados por los ejes estratégicos.

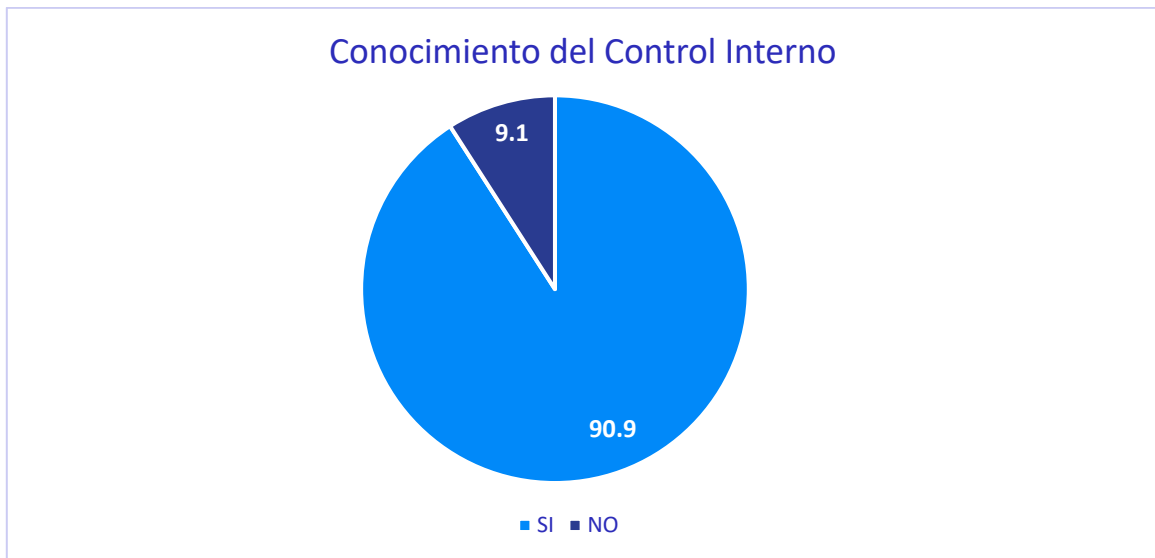
**Gráfico 1. Departamento/unidad/proceso**



Fuente: Propia

Como muestra el gráfico anterior, el mayor porcentaje de los funcionarios que participaron en la evaluación de la SETENA 2024 hace referencia a la Dirección Administrativa con un 30.9%, seguido del Depto. Evaluación Ambiental con un 25.5%.

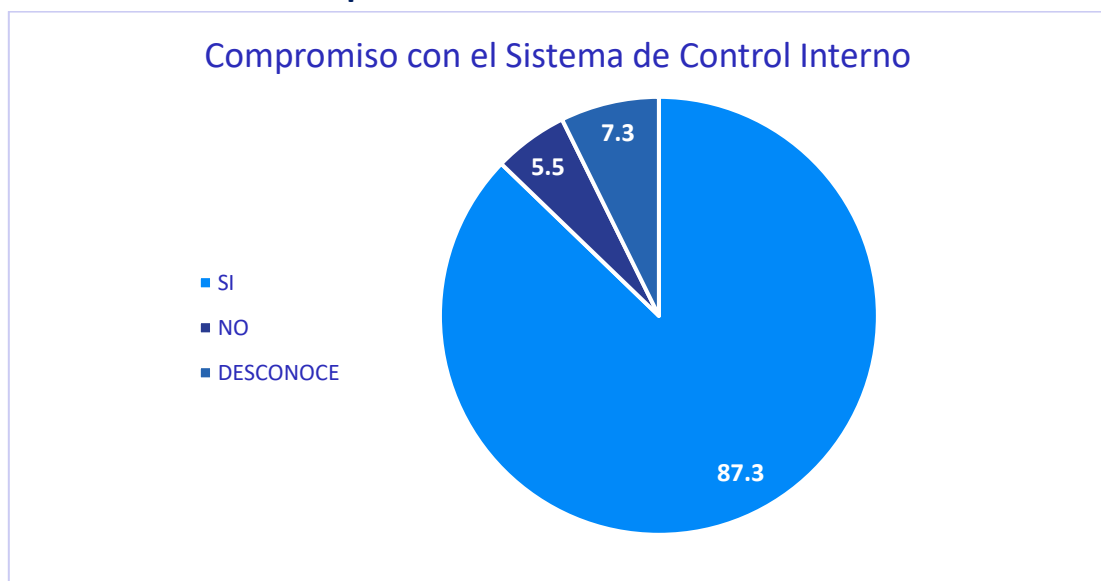
### Gráfico 2. Control Interno



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que, que el 90.9% de los funcionarios encuestados tienen conocimiento del Control Interno.

### Gráfico 3. Compromiso con el Sistema de Control Interno



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 87.3% de los funcionarios encuestados se encuentra comprometidos con el Sistema de Control Interno y el 7.3% tiene desconocimiento sobre el tema.

## a. Ejes Estratégicos

### i. Eje de Gestión Estratégica

**Gráfico 4. Se fomenta una comunicación transparente y técnicas de trabajo que promueven la lealtad, el desempeño eficaz y el logro de objetivos institucionales**

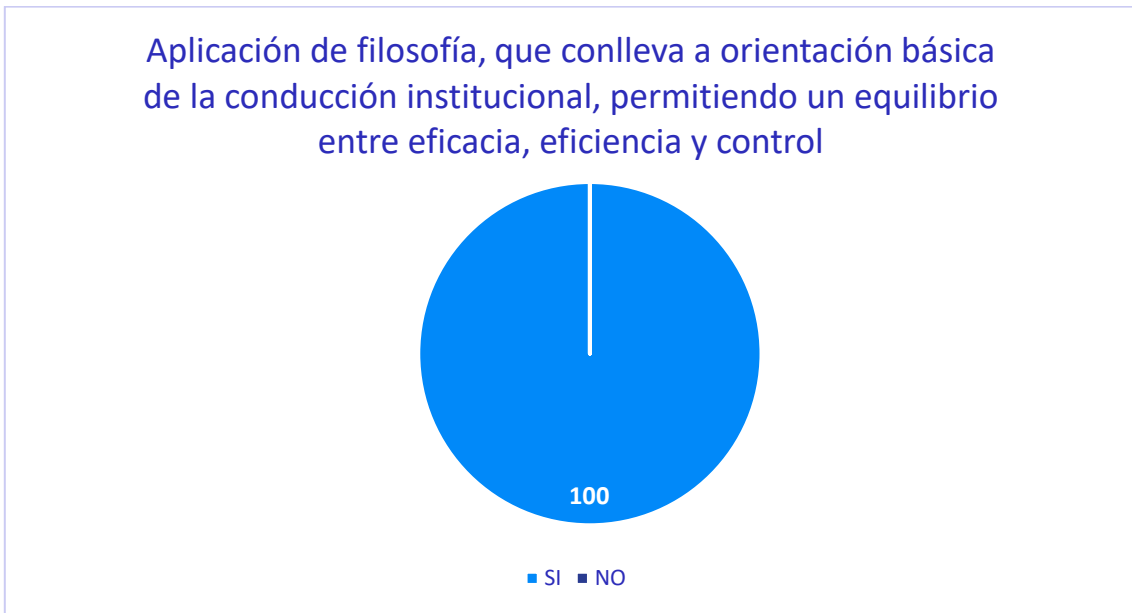


Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que, el 100% de los funcionarios encuestados indicaron que fomentan a la institución, una comunicación transparente y técnicas de trabajo que promueven la lealtad, el desempeño eficaz y el logro de objetivos institucionales.



**Gráfico 5. Aplicación de filosofía, que conlleva a orientación básica de la conducción institucional, permitiendo un equilibrio entre eficacia, eficiencia y control**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 100% de los funcionarios encuestados aplican una filosofía que conlleva a orientación básica de la conducción institucional, permitiendo un equilibrio entre eficiencia, eficacia y control.

**Gráfico 6. Conocimiento de la misión institucional**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que el 98.2% de los funcionarios encuestados tienen conocimiento de la misión institucional.

**Gráfico 6. Conocimiento de la visión institucional**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede observar que el 98.2% de los funcionarios encuestados tienen conocimiento de la visión institucional.

**Gráfico 7. Conocimiento de los valores institucionales**

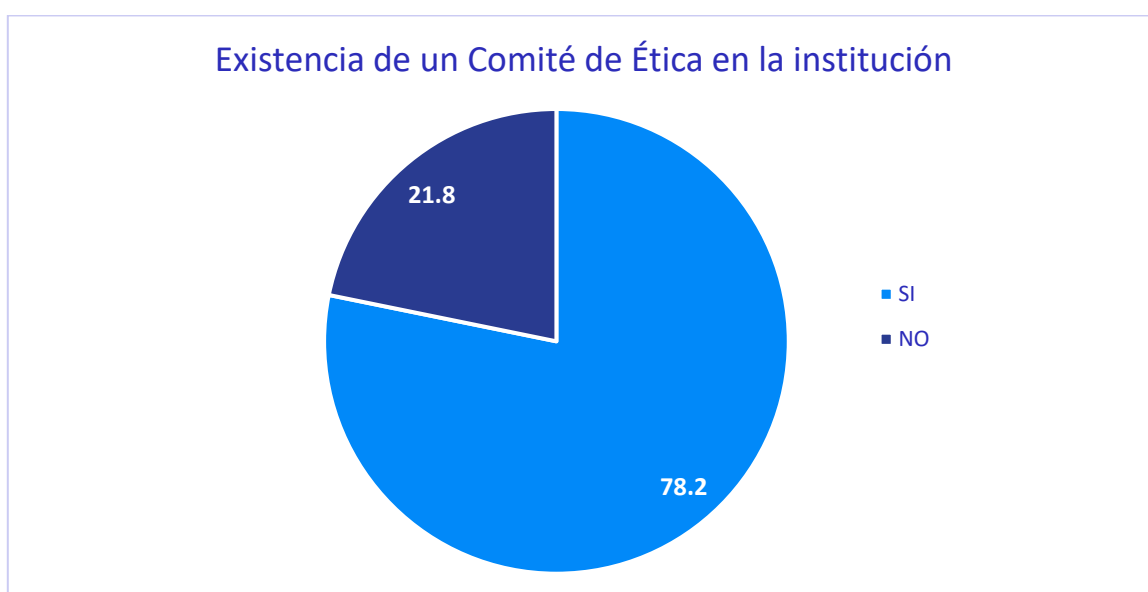


Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que, el 90.9% de los funcionarios encuestados tiene conocimiento de los valores institucionales.

## ii. Eje de *Ética Institucional*

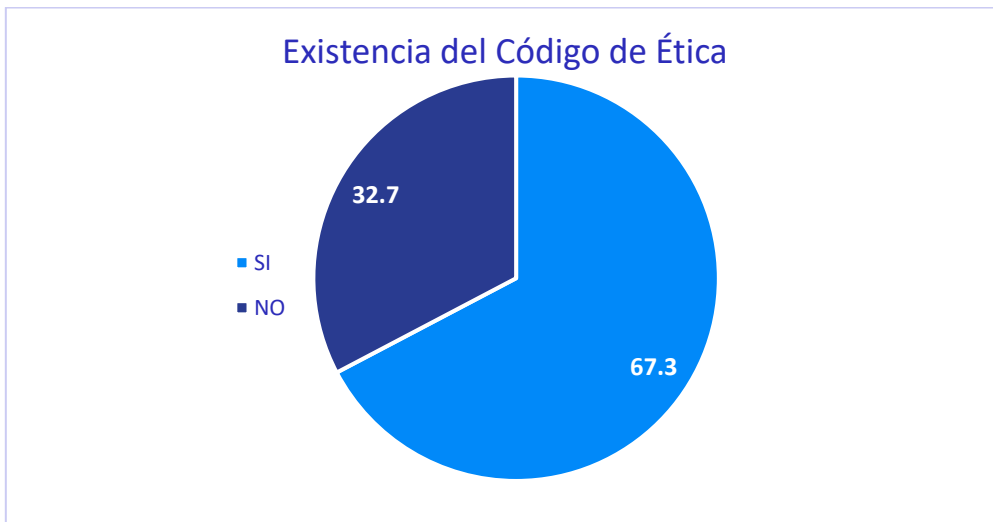
**Gráfico 8. Existencia de un Comité de Ética en la institución**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 78.2% de los funcionarios encuestados indican que saben de la existencia del Comité Institucional de Ética y el 21.8% contestan de manera negativa, lo cual es un poco preocupante debido a que en las inducciones se brinda una charla sobre dicho comité, por lo que deja en duda el motivo del desconocimiento.

**Gráfico 9. Existencia del Código de Ética**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que, el 67.3% de los funcionarios encuestados indican que tienen conocimiento de la existencia de un código de ética y 32.7% responden de manera negativa, lo cual es un poco preocupante porque en las inducciones se brinda una charla sobre dicho comité y se comenta de la existencia de dicho código (en diciembre 2024 se remitió una actualización de este a todo el personal y este 2025 se está socializando dicho documento).

### ***iii. Eje de Modelo Gerencial***

**Gráfico 10. SETENA provee las herramientas necesarias para realizar adecuadamente las funciones**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 80% de los funcionarios encuestados indican que la institución les provee las herramientas necesarias para realizar adecuadamente sus funciones, mientras que el 20% contesta de manera negativa, cabe resaltar que una de las razones de este porcentaje negativo, es por problemas con el presupuesto asignado para la compra de equipo nuevo, ya que muchos equipos ya cumplieron con su vida útil y algunos funcionarios tienen problemas con dicho equipo para poder desempeñar de manera adecuada sus funciones (este es un tema que se está resolviendo este 2025, con la adquisición de equipo de cómputo nuevo).

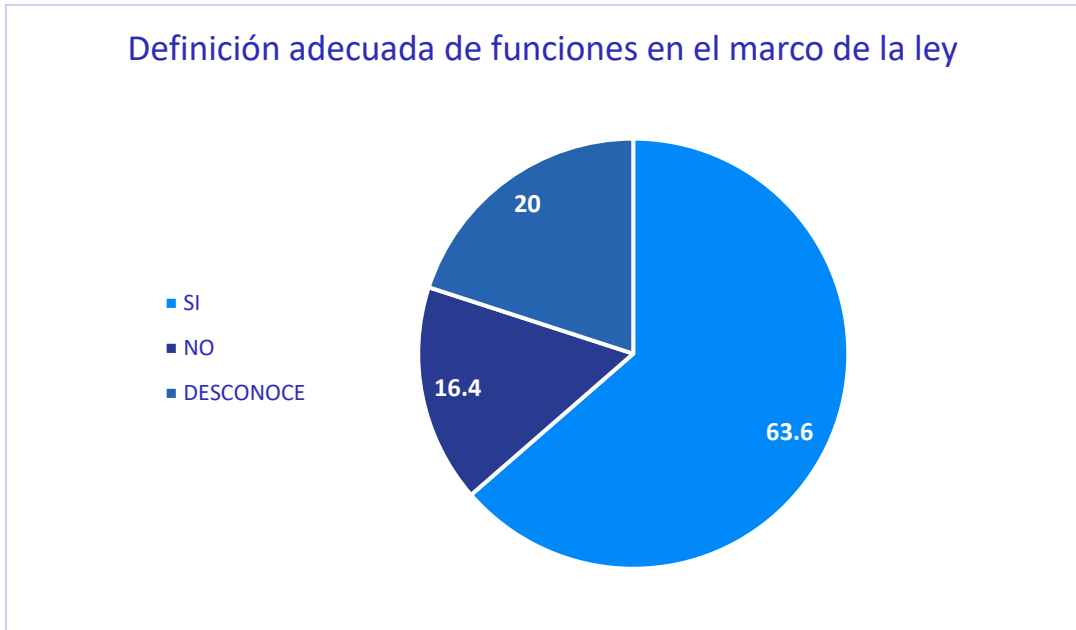
**Gráfico 11. SETENA cuenta con una estructura organizativa Adecuada, para el óptimo ejercicio de sus competencias**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 74.5% de los funcionarios encuestados consideran que la SETENA cuenta con una estructura organizativa adecuada, para el óptimo ejercicio de sus competencias definidas legalmente y el 25,5% contestan de manera negativa.

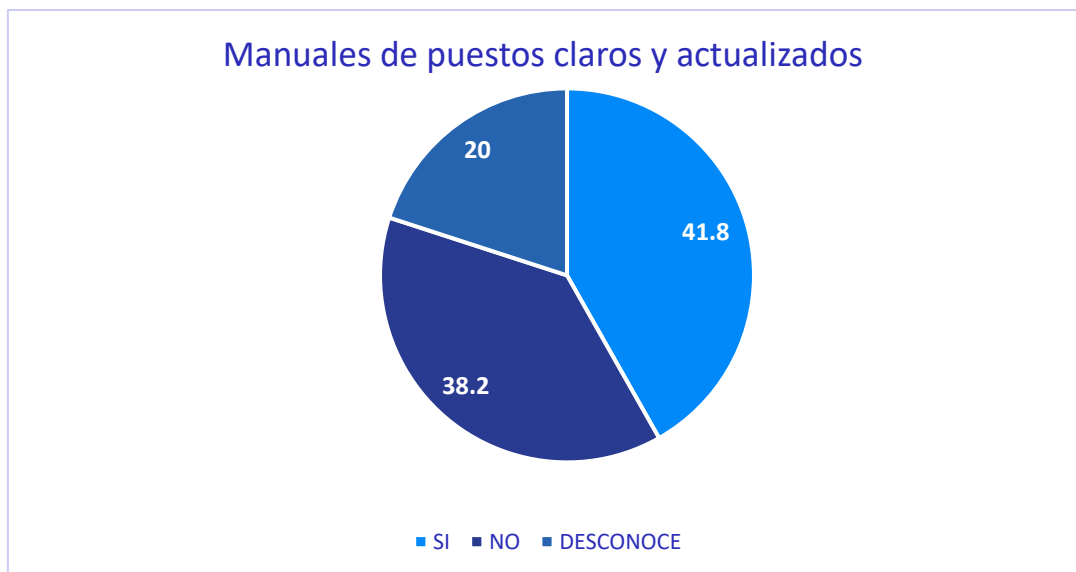
**Gráfico 12. Definición adecuada de funciones en el marco de la ley**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 63.6% de los funcionarios encuestados consideran que tienen bien definidas sus funciones en el marco de la ley y el 20% indica desconocimiento.

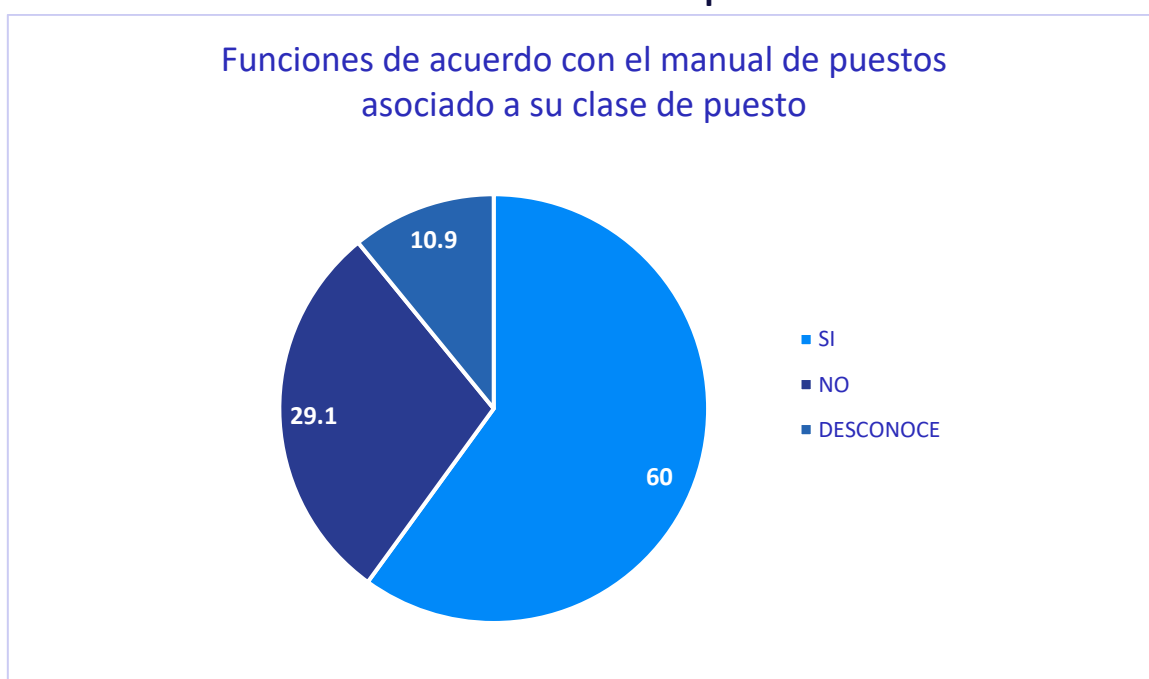
**Gráfico 13. Manuales de puestos claros y actualizados**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que, el 41.8% considera que la institución cuenta con manuales de puestos claros y actualizados y el 38.2% contestan de manera negativa, por lo que hay un alto porcentaje que no está de acuerdo con lo detallado anteriormente y un 20% tiene desconocimiento sobre el tema.

**Gráfico 14. Funciones de acuerdo con el manual de puestos asociado a su clase de puesto**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos observar que, el 60% de los funcionarios encuestados está de acuerdo con que las funciones que se le atribuyen son de acuerdo con el manual de puestos según su clase de puesto y el 29.1% contestan de manera negativa.

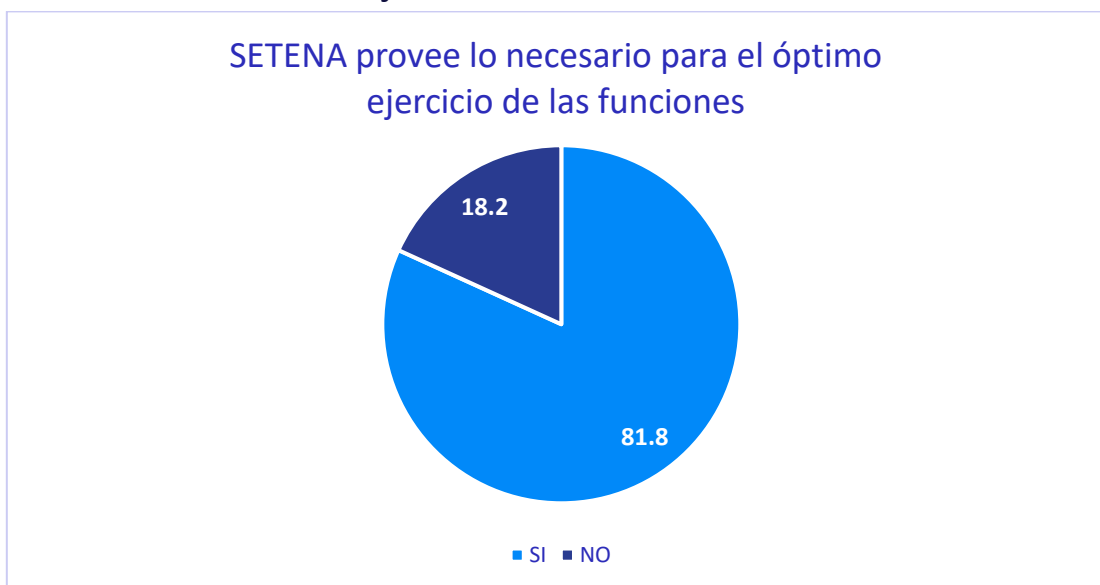
**Gráfico 15. Funcionarios se siente a gusto en la institución**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior podemos visualizar que, el 89.1% de los funcionarios encuestados se siente a gusto en la institución y el 10.9% contestan de manera negativa.

**Gráfico 16. SETENA provee lo necesario para el óptimo ejercicio de las funciones**

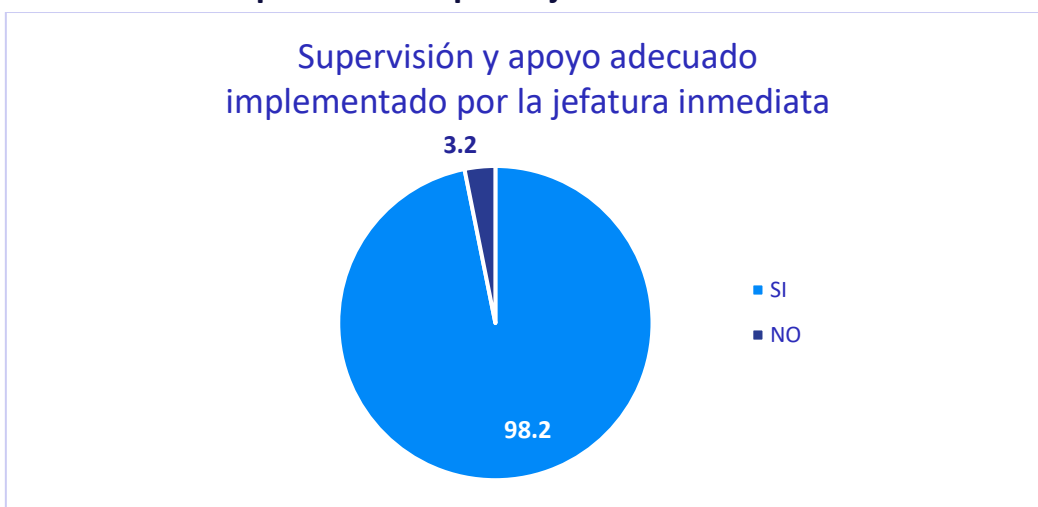


Fuente: Propia



En el gráfico anterior podemos observar que, el 81.8% de los funcionarios encuestados considera que La institución le provee de lo necesario para el óptimo ejercicio de sus funciones.

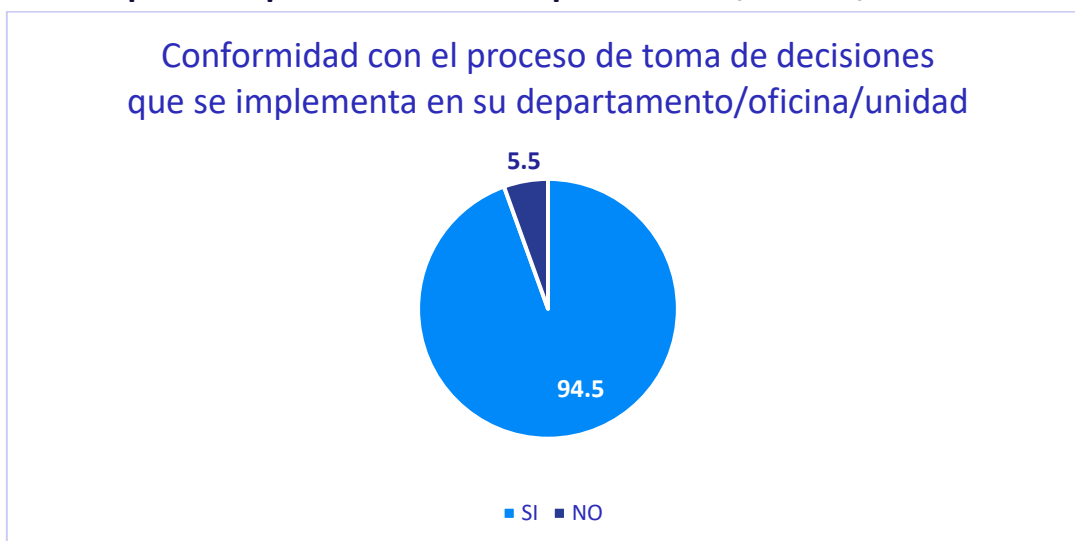
**Gráfico 17. Supervisión y apoyo adecuado implementado por la jefatura inmediata**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede visualizar que, el 98.2% de los funcionarios encuestados está de acuerdo con la forma de supervisión y apoyo que implementa su jefatura inmediata.

**Gráfico 18. Conformidad con el proceso de toma de decisiones que se implementa en su departamento/oficina/unidad**



Fuente: Propia

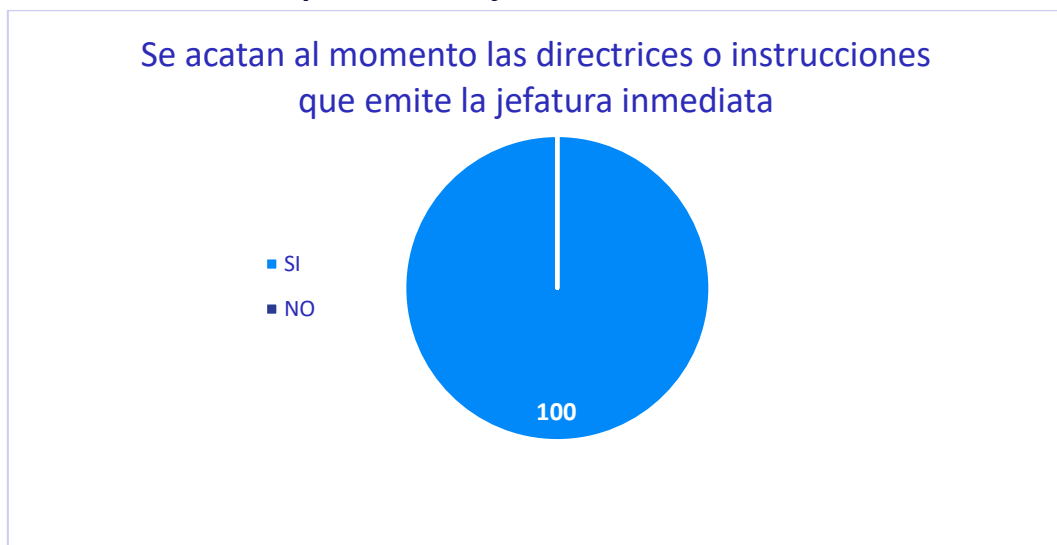
**Gráfico 19. Los valores de los funcionarios se encuentran reflejados en los valores institucionales**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede observar que, el 98.2% de los funcionarios encuestados indican que sus valores se encuentran reflejados en los valores institucionales, por lo que se contradice con el porcentaje de desconocimiento de los valores institucionales de la pregunta 7 (9.1%).

**Gráfico 20. Se acatan al momento las directrices o instrucciones que emite la jefatura inmediata**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede visualizar que, el 100% de los funcionarios encuestados indican que acatan al momento, las directrices o instrucciones que emite su jefatura inmediata.

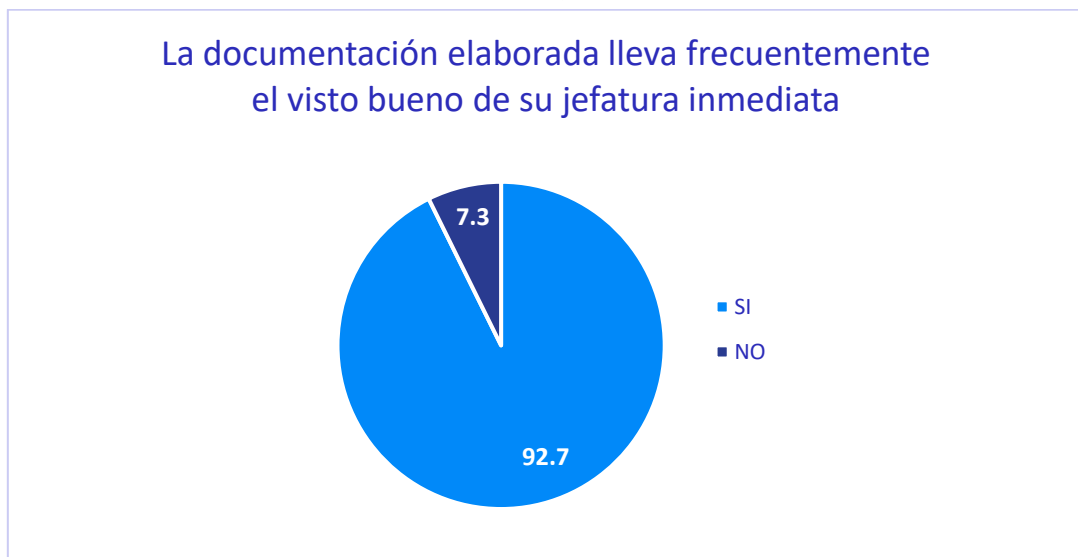
**Gráfico 21. Se cuentan competencias necesarias, para el ejercicio de sus funciones**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede observar que, el 98.2% de los funcionarios encuestados consideran que cuenta con las competencias necesarias, para el ejercicio de sus funciones.

**Gráfico 22. La documentación elaborada lleva frecuentemente el visto bueno de su jefatura inmediata**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede visualizar que, el 92.7% de los funcionarios encuestados indican que la documentación que elaboran, suele llevar con frecuencia, el visto bueno de su jefatura inmediata.

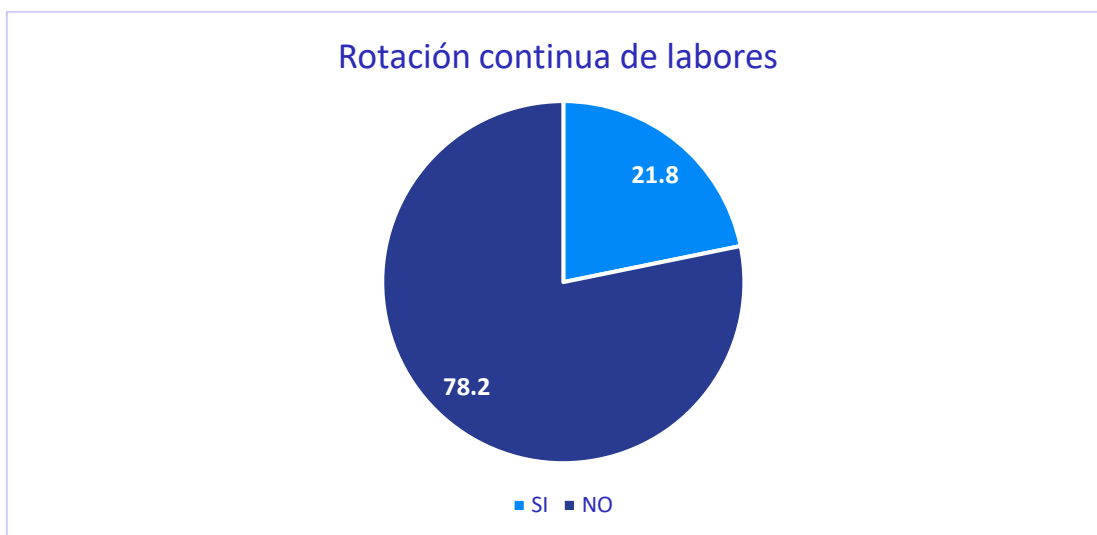
**Gráfico 23. Responsabilidades claras dentro de la institución**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede observar que, el 92.7% de los funcionarios encuestados indican que tienen claras sus responsabilidades dentro de la institución.

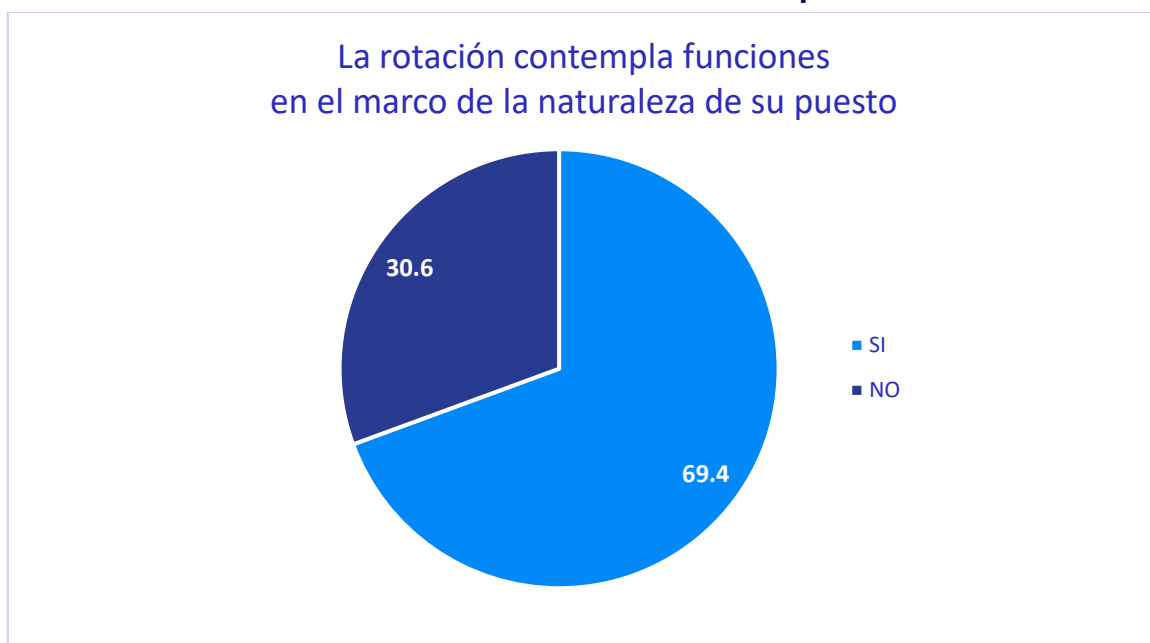
**Gráfico 24. Rotación continua de labores**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede visualizar que, el 78.2% de los funcionarios encuestados, indican que no poseen rotación continua de labores y el 21.8% contestan de manera positiva.

**Gráfico 25. La rotación contempla funciones en el marco de la naturaleza de su puesto**



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede visualizar que, el 69.4% de los funcionarios encuestados indican que, de existir rotación, dicha contempla funciones en el marco de la naturaleza de su puesto y el 30.6% contestan de manera negativa.

El ejercicio de autoevaluación fue realizado a modo de diagnóstico mostrando que en general algunos ejes considerados en el ambiente de control se encuentran débiles dado los resultados obtenidos y requieren del esfuerzo de todos los funcionarios de las distintas áreas y departamentos de la SETENA para que puedan abordarse.

El propósito de la autoevaluación no es otro que servir de base para la formulación de los planes de mejora donde cada una de las unidades funcionales desde su ámbito de competencia pueda plantear acciones concretas, responsabilizándose a su vez del debido seguimiento. A continuación, se presentan las conclusiones de la autoevaluación SETENA-2024 por eje estratégico establecido:

a. Eje de Gestión Estratégica:

- En este eje los encuestados indicaron en un 100% que fomentan la comunicación transparente y técnicas de trabajo para promover la lealtad, el desempeño eficaz y el logro de los objetivos institucionales, así como la aplicación de una filosofía que conlleva a orientación básica de la conducción institucional, permitiendo un equilibrio entre eficiencia, eficacia y control.
- Se obtiene un alto porcentaje en el conocimiento de la misión y visión (98.2%) institucional, así como los valores institucionales (90.9%).
- Los resultados en este eje fueron mayormente positivos, los porcentajes negativos significativos se obtuvieron en las preguntas sobre la estructura organizativa (25.5%), las herramientas que provee SETENA para realizar adecuadamente sus funciones (20%), la definición correcta de funciones (36.4%) y manuales de puestos claros y actualizados (58.2%).

b. Eje de Gestión Ética:

- En este eje se obtienen porcentajes negativos significativos, con respecto a la existencia del Comité de Ética en la institución (32.7%) y la existencia del Código de Ética Institucional (20%).

c. Eje de Modelo Gerencial:

- Se obtuvieron resultados muy positivos para este eje, únicamente se tuvieron porcentajes negativos en las preguntas sobre rotación continua de labores.

En este informe, se han presentado los resultados de la autoevaluación de la SETENA-2024 y como último apartado, se presentan las recomendaciones por parte del departamento de Planificación y Control Interno. Es por ello, que de las recomendaciones que se presentan a continuación hacen referencia a posibles estrategias de mitigación de estos riesgos:

- Hacer un refrescamiento a los colaboradores de los valores institucionales fortaleciendo, además, el código de ética institucional para su comunicación formal.
- Identificar cuáles son las herramientas que los colaboradores consideran que la institución no les está proveyendo para realizar adecuadamente sus funciones para coordinar con la Dirección Administrativa y TI su inclusión en el Plan de Compras Anual y en los proyectos de Inversión Pública (Si aplica), según el presupuesto asignado.
- Identificar porque un alto porcentaje los colaboradores encuestados, considera que la estructura organizativa de la SETENA no es adecuada para el óptimo ejercicio de sus competencias definidas legalmente., para poder tomar las acciones correspondientes. Valorar con el MINAE, su posible ajuste de acuerdo con los lineamientos vigentes en la materia.
- Trabajar en el manual de puestos institucional según el marco de la ley, así como refrescar a los colaboradores sobre la existencia de los manuales de clases de puestos establecidos por la Dirección General de Servicio Civil, debido a que un alto porcentaje de los encuestados indican que las funciones no están bien definidas y que desconocen o no saben si existen manuales de puestos claros y actualizados.
- Hacer más énfasis en las charlas de inducción sobre la existencia del Comité Institucional de Ética, así como socializar de una mejor manera el Código de Ética Institucional para el conocimiento de todo el personal. También se recomienda fomentar en la institución la importancia de que exista dicho comité, así como la creación del código de ética para que se le preste la atención que corresponde.
- Supervisar las rotaciones continuas de labores, debido a que un alto porcentaje de los encuestados indicaron que poseen dicha rotación y que las funciones brindadas no están contempladas en el marco de la naturaleza de sus puestos. Para lo cual, la administración deberá de definir lineamientos para que, con la implementación del manual de puestos institucional, cada cargo se apegue a sus funciones asignadas.