



Catálogo:
Indicadores de capacitación técnica del
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación
(ICODER)

Elaborado por
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER)

Entregable del Programa de Capacitación del CICAP
“Indicadores de Capacitación Técnica del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación”

San José, Costa Rica
2020

Patrocinadores del proyecto



Licda. Alba Quesada Rodríguez. Directora Nacional del ICODER
M.Sc. Gabriela Schaer Araya. Directora a.i. Área de Deportes del ICODER

Facilitador/director:

Lic. Manuel Morales Navarro. Consultor asociado del CICAP-UCR.

Equipo facilitador y diseño del catálogo:

Carmen María Solís Alvarado
Ismael Antonio Quesada Arce
Guillermo Quesada González
Gabriela Azofeifa Castro
Oscar Delgado Araya
Carolina Muñoz Solís
Yojans Sánchez Pérez

Gestión y coordinación del programa

Bach. Alexia Aguilar Ruiz. CICAP-UCR.
Licda. Gabriela Azofeifa Castro. ICODER.

Corrección filológica

Fernanda Sanabria Coto

796

C837ca Costa Rica. Instituto Costarricense de la Recreación y el Deporte

Catálogo: Indicadores de capacitación técnica del Instituto Costarricense del

Deporte y la Recreación / Instituto Costarricense de la Recreación y el

Deporte. -- 1ª ed. -- San José, Costa Rica: ICODER, 2021.

Pdf. 1,05 Mb

ISBN 978-9968-835-08-4

1.DEPORTE 2.RECREACION 3.CATALOGO 4.CAPACITACION I.Título

Sólo se mide lo que es importante



**Un indicador no tiene el más mínimo sentido si no
representa algo que sea relevante para la organización.**

ML. Murado N.

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	vi
INTRODUCCIÓN	vii
DEFINICIÓN DE INDICADORES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA.....	viii
CAMPOS DE INTERÉS INSTITUCIONAL SOBRE INDICADORES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA.....	ix
TABLA DE 15 INDICADORES DE CALIDAD E IMPACTO VALIDADOS POR CAPACITACIÓN TÉCNICA DEL ICODER	x
I. INDICADORES DE CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	1
1.1. Indicadores de eficacia (E): Grado en que se alcanzan las metas de capacitación	1
Indicador E01: Ejecución del presupuesto	2
Indicador E02: Cobertura de capacitación	4
Indicador E03: Asistencia real	6
Indicador E04: Facilitadores capacitados	8
1.2. Indicadores de eficiencia. (EF): Capacidad de utilizar los recursos de capacitación para alcanzar las metas	10
Indicador EF05: Inversión institucional en capacitación técnica	11
Indicador EF06: Costo unitario por deserción	13
1.3. Indicadores de efectividad (EFD): Capacidad de lograr los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles.....	15
Indicador EFD07: Cobertura de organizaciones deportivas.....	16
Indicador EFD08: Desempeño de programas de capacitación	18
Indicador EFD09: Desempeño de facilitadores(as)	20
Indicador EFD10: Compromiso con programa de becas.	23
Indicador EFD11: Productos didácticos de capacitación.....	25
Indicador EFD12: Satisfacción con enfoque de aprendizaje	27

II. INDICADORES DE INTERVENCIÓN: IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN (IM)	29
Indicador IM13:Validacion del sistema de capacitación.....	30
Indicador IM14: Transferencia del aprendizaje	32
Indicador IM15: Mejora en el desempeño	34
BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS.....	37
Anexo 1. Banco de indicadores para futuras incorporaciones	37
Anexo 2. Indicadores de interés que los participantes implementarán en sus lugares de trabajo	39
Anexo 4. Programa de capacitación “Indicadores de capacitación técnica”	40

PRESENTACIÓN

“Posicionar al ICODER como un centro de formación y capacitación a nivel nacional e internacional” (Plan estratégico del ICODER).

Estimados(as) participantes y autoridades del ICODER-CICAP-UCR, con mucha satisfacción los(as) recibimos hoy en esta actividad de entrega de productos del programa *Indicadores de capacitación técnica* denominado: *Catálogo: Indicadores de capacitación técnica del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER)*, con el que continuamos validando que la capacitación es el primer paso al cambio.

Dicho programa comprende la mejora significativa de la calidad y el impacto de la capacitación técnica de ICODER, fortaleciendo y optimizando los niveles de eficiencia, eficacia, efectividad, transferencia, el uso inteligente de los recursos y la toma de decisiones. Permite, a su vez, aumentar el valor público, la rendición de cuentas hacia la ciudadanía y la funcionalidad institucional.

Desde el año 2017, el ICODER ha generado cambios transformadores en su modelo de gestión de la capacitación técnica, haciendo un esfuerzo real para adaptarse a las necesidades actuales que exige la sociedad.

El presente catálogo de indicadores de capacitación técnica responde a la visión, misión, valores y ejes centrales de ICODER para mejorar las capacidades institucionales y el liderazgo en el deporte y la recreación.

En esta oportunidad, como producto de una labor constructiva del equipo de participantes del programa *Indicadores de capacitación técnica*, realizado del 4 de marzo al 29 de abril de 2020, se presenta un catálogo de 15 indicadores de gran utilidad y de urgente implementación. Se desarrollan con base en directrices y metodologías contextualizadas en desempeño del ámbito público latinoamericano y costarricense.

Lic. Manuel Morales Navarro.
Facilitador

INTRODUCCIÓN

“Gestionar procesos estratégicos de capacitación técnica prioritarios..., mediante planes, programas y actividades de aprendizaje de alto interés público, calidad e impacto” (Misión de capacitación técnica de ICODER).

Los indicadores de calidad e impacto de la capacitación técnica aquí propuestos están fundamentados, esencialmente, en el modelo de indicadores de desempeño de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). También se consideraron para su adaptación al ICODER, su contexto interno y externo, las directrices actuales del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), experiencias en el sector público costarricense y los criterios técnicos de interés y viabilidad institucional.

Los criterios técnicos básicos para seleccionar los 15 indicadores de calidad e impacto en la capacitación técnica de ICODER fueron cinco: 1. Enfoque, para medir y evaluar metas cuantificables de la calidad e impacto. 2. Claridad: fáciles de comprender, usar y comparar. 3. Prácticos: fácil de recolectar/procesar y cuantificar. 4. Valor: que ayuden a tomar decisiones gerenciales. 5. Excluyentes: que evalúen aspectos específicos de la realidad actual de capacitación.

El uso y aplicación exitosa de los indicadores de calidad e impacto de la capacitación técnica propuestos están estrechamente ligados con el apoyo directivo de las autoridades de ICODER. Reconociendo que, en el ICODER, el sistema y la cultura de indicadores está en una etapa primaria.

El presente catálogo contiene aspectos conceptuales y metodológicos que describen: indicadores de interés de primera generación, tabla de indicadores, significado y utilidad de cada uno, guías, fichas técnicas por categorías e indicador, así como anexos con un banco de indicadores para incorporarse en el futuro, compromisos de participantes y otros.

Finalmente, el catálogo es un instrumento diseñado para aportar a la noble visión de ICODER y un ejemplo del retorno de la inversión efectuada en esta actividad de capacitación.

DEFINICIÓN DE INDICADORES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA

Indicadores de capacitación técnica

Conjuntos de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a medición y evaluación que permiten observar la situación, las tendencias y/o desviaciones de cambios y acciones de capacitación generadas en la entidad, en relación con el logro de objetivos, metas o unidad de medida, establecidas, previstas o esperadas.

Constituyen instrumentos de control de orden estratégico, necesarios en la evaluación de la gestión de planes, programas, procesos, productos, resultados e impactos de la capacitación y que se emplean para definirse, describirse, analizarse, legitimarse, monitorearse y planear previsiones sobre la evolución futura de la capacitación técnica

Mt. Morales Navarro

CAMPOS DE INTERÉS INSTITUCIONAL SOBRE INDICADORES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA

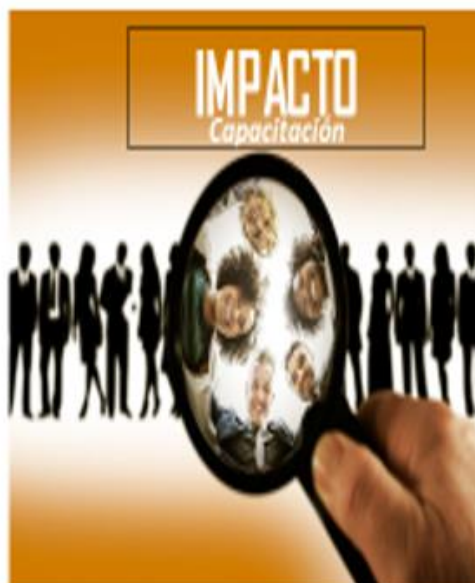
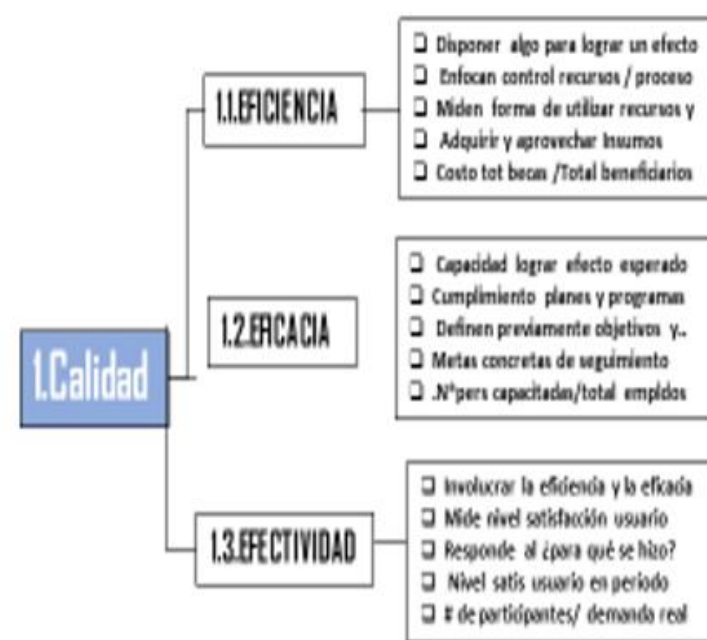


TABLA DE 15 INDICADORES DE CALIDAD E IMPACTO VALIDADOS POR CAPACITACIÓN TÉCNICA DEL ICODER

CATEGORÍA	TIPO	CÓDIGO	INDICADOR
1. CALIDAD	1.1. Eficacia Grado en que se alcanzan las metas de capacitación.	E01	Ejecución del presupuesto.
		E02	Cobertura de capacitación.
		E03	Asistencia real.
		E04	Facilitadores capacitados.
	1.2. Eficiencia Capacidad de utilizar los recursos de capacitación para alcanzar las metas.	EF05	Inversión institucional en capacitación técnica.
		EF06	Costo unitario por deserción.
	1.3. Efectividad Capacidad de lograr los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles.	EFD07	Cobertura de organizaciones deportivas.
		EFD08	Desempeño de programas de capacitación.
		EFD09	Desempeño de facilitadores.
		EFD10	Compromiso con programa de becas.
		EFD11	Productos didácticos de capacitación.
		EFD12	Satisfacción con enfoque de aprendizaje.
2. INTERVENCIÓN	2.1. Impacto Grado en que las actividades de capacitación causan o repercuten, después de haber finalizado un programa.	IM13	Validación del sistema.
		IM14	Transferencia del aprendizaje.
		IM15	Mejora en desempeño.

I. INDICADORES DE CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Dan cuenta de la dinámica de las actividades específicas, miden la eficiencia, la eficacia y efectividad de la capacitación técnica, de tal modo que permiten establecer correctivos durante el transcurso del proceso, ya que informan sobre áreas críticas del mismo. Indicadores de eficacia: expresan el logro de los objetivos, metas y resultados de un plan, programa, proyecto o política. Indicadores de eficiencia: permiten establecer la relación de productividad en el uso de los recursos. Indicadores de efectividad: este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles

1.1. Indicadores de eficacia (E): Grado en que se alcanzan las metas de capacitación

Cuando se habla de eficacia, se busca establecer el cumplimiento de planes y programas de la capacitación, previamente determinados, de modo tal que se pueda evaluar la oportunidad (cumplimiento de la meta en el plazo estipulado), al igual que la cantidad (volumen de bienes y servicios generados en el tiempo). Los indicadores de eficacia llevan de forma inherente la definición previa de objetivos y el seguimiento de estos a través de un sistema mínimo de información que permita informar sobre aspectos básicos del programa o la gestión por ser evaluada, entre los que se mencionan los siguientes:



Indicador E01: Ejecución del presupuesto

Guía del indicador E01. Ejecución del presupuesto	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría del indicador: eficacia Indicador E01. Ejecución del presupuesto E01 26 de abril del 2020
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	Bases de datos estadísticos que comprendan: - Presupuesto asignado en el periodo a la capacitación técnica. - Monto del presupuesto ejecutado en el periodo. - Presupuesto ejecutado en cada acción formativa.
5. Responsables	La persona encargada de recolectar la información, calcular y analizar la información del indicador es la Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	Jefatura Dirección General de ICODER Jefatura Planificación Institucional Jefatura Administración Financiera Jefatura Dirección de Deporte Jefatura Rendimiento Deportivo (capacitación) Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Precisar la ejecución del presupuesto asignado para el periodo.
8. Propósito ¿Qué mide?	Determinar la cantidad del presupuesto asignado que se ejecutó.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Total de presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis.	Al final de cada acción formativa y al final del periodo.
11. Definiciones	Presupuesto ejecutado: obtención de bienes, servicios y obras previstas en el mismo.
12. Representación de los datos	Los resultados serán representados mediante un gráfico de barras o circular y el cuadro de los datos por acción formativa.
13. Información para el análisis	Se registrará información de la inversión por cada acción formativa, esto permitirá ir construyendo el consolidado del presupuesto ejecutado, de esta manera, se irá observando el comportamiento en el tiempo.
14. Criterios de interpretación de resultados	Esta evaluación permitirá establecer una base continua en el tiempo del avance de la ejecución presupuestaria de los ingresos, gastos y metas de la planificación de la capacitación técnica (cumplimiento de las metas). La interpretación de este resultado debe observarse a la luz de que, en el caso de que se observen variaciones, estas deben analizarse buscando determinar sus causas.
15. Observaciones	Este indicador reflejará el grado de cumplimiento de la ejecución presupuestaria, implica la medición del logro o la desviación entre lo programado y lo obtenido, además, permitirá establecer acciones correctivas.

FICHA TÉCNICA INDICADOR E01.Ejecucion del presupuesto							
Nombre de indicador Indicador E01. Ejecución del presupuesto Categoría del indicador: eficacia							
CÓDIGO E01			26 de abril del 2020				
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: Estratégico			
Objetivo del proceso:			Liderar la capacitación técnica de ICODER.				
Fuentes de información:			1-Presupuesto asignado en el periodo a la capacitación técnica. 2-Monto del presupuesto ejecutado en el periodo.		3-Presupuesto ejecutado en cada acción formativa.		
Responsable de recolectar:			Gabriela Azoifea				
Responsable de calcular:			Gabriela Azoifea				
Responsable de analizar:			Gabriela Azoifea				
Usuarios de información (recolectada y analizada):			Dirección del ICODER Planificación institucional Administración financiera		Dirección del Deporte Rendimiento Deportivo (capacitación) Socios estratégicos de ICODER		
Objetivo del indicador:			Precisar la ejecución del presupuesto asignado para el periodo.				
Propósito del indicador:			Determinar la cantidad del presupuesto asignado que se ejecutó.				
Fórmula para calcular el indicador:			Numerador		Presupuesto ejecutado		
			Denominador		$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} \times 100$		
Frecuencia: Al finalizar cada acción formativa.	Recolección: Al finalizar cada acción formativa.	Revisión: Semestral	Análisis: Anual		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador E02: Cobertura de capacitación

Guía del indicador E02. Cobertura de capacitación	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría del indicador: eficacia Indicador 2. Cobertura de capacitación E02 26 de abril del 2020
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	Bases de datos estadísticos que comprendan: - Total de personas programadas en todas las capacitaciones, fuente de información: formulario de matrícula (cada acción formativa tiene planificadas un máximo de personas). - Total de personas que recibieron capacitación, fuente de información: registro de asistencia.
5. Responsables	La persona encargada de recolectar la información, calcular y analizar la información del indicador es la Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	Jefatura Dirección General de ICODER Jefatura Dirección de Deporte Jefatura Rendimiento Deportivo (capacitación) Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Estimar el número de personas que se capacitaron durante el periodo de planificación.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Determinar la cantidad de personas capacitadas.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	$(\text{Total de personas capacitadas} / \text{total de personas programadas}) \times 100$
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis.	Al final de cada acción formativa y al final del periodo.
11. Definiciones	Personas programadas para la capacitación: sumatoria del total de personas que se matricularon en todas las acciones formativas.
12. Representación de los datos	Los resultados serán representados mediante un gráfico de barras o circular y el cuadro de los datos por acción formativa.
13. Información para el análisis	Se registrará información de la cantidad de personas que asisten a cada acción formativa, esto permitirá ir construyendo el consolidado para el final de periodo que permitirá determinar el cumplimiento o no de la meta.
14. Criterios de interpretación de resultados	Al inicio de la planificación, deben definirse las necesidades de cobertura de la capacitación técnica, esta será la base para la interpretación de los datos obtenidos con el indicador, lo cual apoyará la toma de decisiones en los objetivos planteados.
15. Observaciones	Es relevante tener muy claro que se ha cumplido con las metas de cobertura, se sabe que el capital humano es el más importante dentro de las organizaciones, por lo que el éxito es cumplir con un 100.

FICHA TÉCNICA INDICADOR E02. Cobertura de capacitación							
Nombre de indicador Indicador E02. Cobertura de capacitación Categoría del indicador: eficacia							
CÓDIGO E02			26 de abril del 2020				
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: Estratégico			
Objetivo del proceso:			Liderar la capacitación técnica de ICODER.				
Fuentes de información:			1-Total de personas programadas en las capacitaciones planificadas (fuente: formulario de matrícula).		2- Total de personas que recibieron capacitación (fuente: registro de asistencia).		
Responsable de recolectar:			Gabriela Azofeifa				
Responsable de calcular:			Gabriela Azofeifa				
Responsable de analizar:			Gabriela Azofeifa				
Usuarios de información (recolectada y analizada):			Dirección del ICODER Dirección del Deporte		Rendimiento deportivo (capacitación) Socios estratégicos de ICODER		
Objetivo del indicador:			Estimar el número de personas que se capacitaron durante el periodo de planificación.				
Propósito del indicador:			Determinar la cantidad de personas capacitadas.				
Fórmula para calcular el indicador:			Numerador		Total, de personas capacitadas X100 Total de personas programadas		
			Denominador				
Frecuencia: Al finalizar cada acción formativa	Recolección: Al finalizar cada acción formativa	Revisión: Semestral	Análisis: Anual		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador E03: Asistencia real

Guía del indicador E03. Asistencia real	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría eficacia. Indicador 3. Asistencia real Código E 03 fecha 20-04-2020
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico.
3. Objetivo de proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	Bases de datos estadísticos que comprendan: - Número de facilitadores capacitados por año. - Número de horas programadas. - Número de horas de asistencia real en los diferentes programas y actividades atendidas. - Plan anual de capacitación aprobado. - Fuentes de información institucional.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa
6. Usuarios de información	- Jefatura de Dirección General de ICODER - Jefatura de Planificación Institucional - Departamento de capacitación - Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Determinar la relación de horas reales de asistencia a las capacitaciones técnicas con respecto a las horas programadas.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir semestralmente el cumplimiento de las horas programadas para las capacitaciones técnicas.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	$\text{Número de horas asistencia real} / \text{Total horas programadas} * 100$
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis.	La recolección de datos se debe realizar todos los meses, haciendo un consolidado trimestral. Se procederá a la revisión y el análisis de forma anual.
11. Definiciones	Facilitador(a): hace fácil el proceso de enseñanza aprendizaje a los(as) participantes. Asistencia programada: horas de capacitación programadas.
12. Representación de los datos	Los datos de asistencia a las capacitaciones técnicas consolidadas cada tres meses se representarán en una matriz realizada en un cuadro gráfico para facilitar la elaboración, interpretación y el análisis de estos. Y un gráfico de barras para facilitar la lectura.
13. Información para el análisis	Se debe cumplir con un registro mensual riguroso de las horas en que cada participante se encuentra presente en la capacitación; se deben cuantificar los promedios por día/capacitación y llevar una bitácora de observaciones con aspectos que puedan ser relevantes en el análisis ulterior. Cada tres meses se debe hacer un consolidado de los datos para incluir en el cuadro gráfico.
14. Criterios de interpretación de resultados	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador serán definidos previamente por capacitación y dirección general de deportes, de acuerdo con políticas, objetivos y metas institucionales, así como las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Se trata de un indicador de aplicación continua, que permite evaluar el grado de cumplimiento de la asistencia al programa en cualquier momento del año y establecer acciones correctivas. Conseguir la meta propuesta de este indicador es de utilidad y aplicación continua, que permite evaluar el grado de cumplimiento del plan en cualquier momento del año y establecer acciones correctivas. Dada su utilidad para monitorear durante todo el año, el grado de cumplimiento del plan, corresponde estructurar la medición en cascada a nivel de institución, programas y actividades.

FICHA TÉCNICA INDICADOR E03. ASISTENCIA REAL							
Nombre de indicador: Asistencia real							
Tipo de indicador: Eficacia							
CÓDIGO E 03				Fecha: 29-4-2020			
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: Estratégico			
Objetivo del proceso:				Liderar la capacitación técnica de ICODER.			
Fuentes de información:				1. Dirección de ICODER 2. .Planificación institucional 3. Fuentes de información institucional 4.			
Responsable recolectar:				Licda. Gabriela Azofeifa			
Responsable de calcular:				Licda. Gabriela Azofeifa			
Responsable de analizar:				Licda. Gabriela Azofeifa			
Usuarios de información: (recolectada y analizada)				1.Dirección de ICODER 2.Planificación institucional 3. Socios estratégicos 4.			
Objetivo del indicador:				Determinar la relación de horas reales de asistencia a las capacitaciones técnicas con respecto a las horas programadas.			
Propósito del indicador:				Medir semestralmente el cumplimiento de las horas programadas para las capacitaciones técnicas.			
Fórmula para calcular el indicador:				Numerador Denominador			
				Número de horas asistencia real _____ X100 Total horas programadas			
Frecuencia: Semestral	Recolección: Mensual	Revisión: Trimestral	Análisis: Anual	Otra			
Gráfica del indicador: E 03			Cuadro del indicador E03				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador E04: Facilitadores capacitados

Guía del indicador E04. Facilitadores capacitados	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría eficacia. Indicador: Facilitadores capacitados Código E 04. Fecha 20-04-2020
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	Bases de datos estadísticos que comprendan: número de metas establecidas, metas realizadas de los diferentes programas y actividades para personas facilitadoras del aprendizaje.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa
6. Usuarios de información	• Jefatura de Dirección General de ICODER • Jefatura de Planificación Institucional • Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Asegurar la calidad de los servicios de capacitación disponiendo de personal calificado.
8. Propósito. ¿Qué mide?	El porcentaje de los facilitadores(as) que se han actualizado técnica y metodológicamente, en un período determinado.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Cantidad de facilitadores /cantidad de facilitadores capacitados *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Medir la cantidad disponible de facilitadores anualmente, cotejándolo con el cumplimiento de su capacitación.
11. Definiciones	Persona facilitadora. Personas que han recibido capacitación de al menos “n” horas en un período determinado, en áreas relevantes para su desempeño. La actualización integra tanto capacitación específica como en aprendizaje.
12. Representación de los datos	Los datos de las cantidades de facilitadores capacitados en cada uno de los meses del año y el resultado se detallan en una matriz realizada en un cuadro gráfico permitiendo utilizar con claridad la información en la elaboración, interpretación y el análisis de estos. El resultado se observa en un gráfico circular para facilitar la lectura.
13. Información para el análisis	El registro minucioso y sostenido de la cantidad de facilitadores capacitados constituye el recurso esencial para el análisis del indicador; esta certeza y su estudio posterior se utilizará como parámetro en el establecimiento de metas realistas o bien para crear estrategias que permitan llegar a ellas. Adicionalmente, se requiere llevar una bitácora con las observaciones de los acontecimientos destacados del proceso.
14. Criterios de interpretación de resultados	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador serán definidos por el área de capacitación de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Con el propósito de realizar comparaciones útiles para la toma de decisiones, este indicador puede desagregarse, ya sea a nivel de especialidad como de área de trabajo de los facilitadores u otras variables que se consideren de interés.

FICHA TÉCNICA INDICADOR E04.Facilitadores(as) capacitados(as)							
Nombre de indicador: Facilitadores(as) capacitados(as). Tipo de indicador: Eficacia							
CÓDIGO: E04			Fecha: 29-4-2020				
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: Estratégico			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Bases de datos estadísticos de capacitación.			3. 4.		
Responsable recolectar:		Licda. Gabriela Azofeifa					
Responsable de calcular:		Licda. Gabriela Azofeifa					
Responsable de analizar:		Licda. Gabriela Azofeifa					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1.Dirección de ICODER 2.Planificación institucional			3. Finanzas y presupuesto 4. Socios estratégicos		
Objetivo del indicador:		Discriminar si el número actual de facilitadores(as) cumple con la meta de facilitadores(as) proyectada para el año.					
Propósito del indicador:		Si la cantidad de facilitadores proyectada se cumplió, en correlación a lo proyectado en el plan de capacitación.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Cantidad de facilitadores			
		Denominador		_____ X100 Cantidad de facilitadores proyectada			
Frecuencia: Semestral	Recolección: Mensual	Revisión: Semestral	Análisis: Anual		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

1.2. Indicadores de eficiencia. (EF): Capacidad de utilizar los recursos de capacitación para alcanzar las metas

Los indicadores de eficiencia se enfocan en el control de los recursos o las entradas del proceso; evalúan la relación entre los recursos y su grado de aprovechamiento por parte de estos. Consisten en el examen de costos en los que incurre el proceso de capacitación técnica encargado en la prestación del servicio, para alcanzar sus objetivos y resultados. Es posible obtener mediciones de eficiencia, como son gastos de infraestructura, personal facilitador requerido para la atención de las actividades y costos de horas de capacitación. Este tipo de indicadores mide la forma como se utilizaron los recursos durante el proceso de generación del producto o servicio. Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. El análisis de la eficiencia se refiere a la adquisición y el aprovechamiento de los insumos (entradas del proceso), que deben adquirirse en tiempo oportuno, al mejor costo posible, en la cantidad adecuada y con una buena calidad. Por lo que se incluyen medios humanos, materiales y financieros.

Indicadores de eficiencia Capacitación Técnica



- ☐ Disponer algo para lograr un efecto
- ☐ Enfocar control recursos / proceso
- ☐ Miden forma de utilizar recursos
- ☐ Adquirir y aprovechar Insumos

Capacidad de disponer de alguien o de algo
para conseguir un efecto determinado.

Indicador EF05: Inversión institucional en capacitación técnica

Guía del indicador EF05. Inversión institucional en capacitación técnica	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría eficiencia. Indicador 5. Inversión institucional en capacitación técnica. Código: EF05
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico. Eficiencia.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	1. Bases de datos estadísticos. 3. Presupuesto institucional. 2. Fuentes de información institucional.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa Castro
6. Usuarios de información	*Jefatura de Dirección General de ICODER *Jefatura de Planificación Institucional *Jefatura de Finanzas y Presupuestos *Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Monitorear inversión presupuestaria en capacitación.
8. Propósito ¿Qué mide?	Medir la cantidad de recursos destinados a la capacitación técnica.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Presupuesto capacitación/ Presupuesto institucional *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Cada año, en especial cada 6 meses y final de período.
11. Definiciones	Inversión institucional: hace referencia a la suma de dinero o cantidad de presupuesto que invierte la entidad para la gestión y cumplimiento de metas de capacitación. Meta: resultado que capacitación planea y se compromete a lograr en un periodo determinado y con un presupuesto asignado. Presupuesto: conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo.
12. Representación de los datos	La representación de los resultados del indicador se expondrá mediante un cuadro estadístico ordenando los datos procesados para facilitar la lectura e interpretación de estos.
13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro semestral para analizar el presupuesto destinado a la capacitación técnica, analizando el aprovechamiento de los(as) participantes y el resultado final anual del objetivo en la capacitación.
14. Criterios de interpretación de resultados	Para la inversión institucional en capacitación técnica, se deberá contar con un presupuesto acorde a la planificación anual, que sea aprovechado al máximo, cumpliendo cada meta establecida por su equipo de trabajo, el cual lo conoce, dado que se basa en la propuesta de ellos, siempre abarcando las necesidades y requerimientos del ICODER.
15. Observaciones	Para este indicador, es importante que se realice un plan acorde al presupuesto que se destina desde un inicio y que se aproveche al máximo la capacidad de utilizar los recursos destinados (Buen plan/Buen desarrollo/Buen alcance).

FICHA TÉCNICA INDICADOR EF05. Inversión institucional en capacitación técnica							
Nombre de indicador: Inversión institucional en capacitación técnica. Tipo de indicador: Eficiencia							
CÓDIGO: EF05				Fecha: 01 de mayo de 2020			
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: Eficiencia			
Objetivo del proceso:				Liderar la capacitación técnica de ICODER.			
Fuentes de información:				1. Bases de datos estadísticos. 2.. Fuentes de información institucional.		3. Presupuesto institucional.	
Responsable de recolectar:				Gabriela Azofeifa Castro			
Responsable de calcular:				Gabriela Azofeifa Castro			
Responsable de analizar:				Gabriela Azofeifa Castro			
Usuarios de información (recolectada y analizada):				1.Dirección de ICODER 2. Planificación institucional		3. Finanzas y presupuesto 4.Socios estratégicos	
Objetivo del indicador:				Monitorear inversión presupuestaria en capacitación.			
Propósito del indicador:				Medir la cantidad de recursos destinados a la capacitación técnica.			
Fórmula para calcular el indicador:				Numerador		Presupuesto capacitación / Presupuesto institucional *100	
				Denominador			
Frecuencia:	Recolección:		Revisión:		Análisis:		Otra:
Gráfica del indicador:				Cuadro del indicador:			
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador EF06: Costo unitario por deserción

Guía del indicador EF06. Costo unitario por deserción	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría eficiencia. Costo unitario por deserción 01/05/2020 EF06.
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico. Eficiencia.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	1. Bases de datos estadísticos. 3. Presupuesto institucional. 2. Fuentes de información institucional.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa Castro
6. Usuarios de información	*Jefatura de Dirección General de ICODER *Jefatura de Planificación Institucional *Jefatura de Finanzas y Presupuestos *Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Optimizar el uso de los recursos asignados a Capacitación técnica.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir porcentualmente el grado de deserción por periodo.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Costo total ejecutado/Nro. total de participantes matriculados) x nro. total de participantes que desertaron.
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Se medirá cada tres meses, sin embargo, se podrá hacer en cualquier momento dependiendo de la necesidad o el control del indicador.
11. Definiciones	Participantes: persona que participa en las capacitaciones. Participantes matriculados: personas que cumplen con los requisitos y llenan los formularios. Participantes que desertan: personas que abandonan las capacitaciones por razones varias. Costo unitario: costo que cuesta cada persona/ unidad a la capacitación técnica al ICODER.
12. Representación de los datos	Es recomendable un gráfico lineal descendente, para ir midiendo el avance en la reducción de la deserción en las capacitaciones para los siguientes periodos. Sin embargo, quedará a criterio del Departamento de Capacitación del ICODER utilizar el adecuado para la institución.
13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro trimestral donde se monitorea la información para conocer el estado de las metas establecidas. Las metas serán medidas tanto en el aspecto de reducción de la deserción como en el costo económico que esto genera en los periodos. La evaluación trimestral permitirá corregir o reforzar las actividades para cumplir tanto con las actividades como las metas planificadas.
14. Criterios de interpretación de resultados	Capacitación técnica establecerá cuáles serán los lineamientos por utilizarse para interpretar el resultado obtenido del indicador. Además, dará las bases de referencia para interpretar valores de resultados obtenidos en un determinado periodo, que permitan evaluar el cumplimiento de las metas, así como el objetivo de establecer acciones correctivas en caso de ser necesario.
15. Observaciones	Este es un indicador de mucho beneficio para maximizar los pocos recursos del Departamento de Capacitación del ICODER, por tal razón, sería de mucha utilidad ponerlo en práctica y evitar esta fuga de recursos en modo hormiga, es decir, pequeño, por actividades de capacitación, pero cuantioso al final de un año o periodo.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EF06. Costo unitario por deserción.							
Nombre de indicador: Costo unitario por deserción. Tipo de indicador: Eficiencia.							
CÓDIGO: EF06				Fecha: 01 de mayo de 2020			
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: Eficiencia			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Bases de datos estadísticos. 2.. Fuentes de información institucional.		3. Presupuesto institucional.			
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa Castro					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1.Dirección de ICODER 2..Planificación institucional		3. Finanzas y presupuesto 4.Socios estratégico			
Objetivo del indicador:		Optimizar el uso de los recursos asignados.					
Propósito del indicador:		Medir porcentualmente el grado de deserción por periodo.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Costo total ejecutado/Nro. total de participantes matriculados) * nro. total de participantes que desertaron			
		Denominador					
Frecuencia:	Recolección:	Revisión:	Análisis:		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

1.3. Indicadores de efectividad (EFD): Capacidad de lograr los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles

Los indicadores de efectividad se enfocan en el efecto producido por los servicios de capacitación en relación con los(as) participantes y usuarios(as). Para el análisis de este tipo de indicadores, es necesario involucrar la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo establecido y con los costos más razonables posibles. Relacionado con la medición del nivel de satisfacción del usuario que aspira a recibir un servicio en condiciones favorables de costo y oportunidad. La efectividad está relacionada con las respuestas que se den a la interrogante: ¿para qué se hizo? Este tipo de indicadores miden los resultados obtenidos frente a servicios generados a los participantes y usuarios.



Indicador EFD07: Cobertura de organizaciones deportivas

Guía del indicador EFD07.Cobertura de organizaciones deportivas	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: Efectividad. Indicador: Cobertura de organizaciones deportivas. EFD07
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico a organizaciones deportivas.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	❖ Cuestionario de evaluación de la capacitación técnica por organización deportiva. ❖ Listados de asistencia a la capacitación técnica por participante. ❖ Número de organizaciones participantes, distrito, cantón, provincia y género.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa Castro
6. Usuarios de información	1. Federación u organización deportiva 2. Rendimiento deportivo ICODER 3. Departamento de Capacitación técnica de las federaciones 4. Auditoría Interna/Externa ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Contribuir a la mejora de la productividad en la gestión de las organizaciones deportivas.
8. Propósito. ¿Qué mide?	El grado o porcentaje de cobertura de la capacitación técnica a las organizaciones deportivas, en un período determinado.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	$\frac{\text{Número de organizaciones participantes en el plan de capacitación técnica por año}}{\text{Total de organizaciones}} \times 100$
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	De manera trimestral, la recolección mensual y la revisión análisis trimestral.
11. Definiciones	Plan anual de capacitación técnica: planificación anual de los servicios de capacitación técnica. Meta: número de organizaciones deportivas de conformidad al plan anual de la federación. Cobertura: el número de organizaciones deportivas o participantes. Organizaciones deportivas: asociaciones, federaciones o comités que han sido beneficiados con algún servicio de capacitación: acciones de formación, certificación laboral y asistencia técnica.
12. Representación de los datos	La representación de los resultados del indicador deberá ser mediante gráficos de fácil comprensión, cuadros estadísticos que agrupen la información según sea el interés de la organización deportiva y el ICODER.
13. Información para el análisis	El número de organizaciones deportivas que participan en la capacitación técnica versus el número de participantes total, para que dé un porcentaje de organizaciones que están aprovechando la capacitación técnica y con ello medir la efectividad de esta con las organizaciones deportivas.
14. Criterios de interpretación de resultados	El mayor número de invitaciones a las organizaciones deportivas afiliadas a la federación y la asistencia a la capacitación técnica, entre el número de organizaciones afiliadas a la federación deportiva. Un rango aceptable va del 50% al 90% de convocatoria y asistencia a la capacitación, esto permitirá analizar el indicador y ver cuál es el comportamiento en esta medición y cómo se puede subirla y mejorarla cada vez más, para cumplir con las metas propuestas en el programa.
15. Observaciones	Este indicador se utiliza, generalmente, para medir el grado de cobertura sectorial (sector, subsector, rama, deporte, etc.). Sin embargo, permite evaluar el tipo de cobertura que se requiera (ejemplos: cobertura de atención por tipo de programa de capacitación, cobertura de atención organizacional por programa, etc.). • Es recomendable desagregarlo y considerar el número de representantes que han participado de las acciones.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EFD07. Cobertura de organizaciones deportivas							
Nombre de indicador: Cobertura de organizaciones deportivas. Efectividad. Tipo de indicador: Estratégico							
CÓDIGO : EFD07				Fecha: 30 de abril de 2020			
Nombre del proceso: Capacitación técnica de organización deportiva				Tipo de proceso: Estratégico			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1.Estadística de Capacitación 2.Plan anual de Capacitación		3.Cuestionario de evaluación de la capacitación técnica 4.Listados de asistencia a la capacitación técnica por participante			
Responsable recolectar:		Licda. Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de calcular:		Licda. Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de analizar:		Licda. Gabriela Azofeifa Castro					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1.Federación u organización deportiva 2.Rendimiento deportivo ICODER		3. Departamento de Capacitación técnica de las federaciones 4.Auditoría Interna/Externa ICODER			
Objetivo del indicador:		Contribuir a la mejora de la productividad en la gestión de las organizaciones deportivas.					
Propósito del indicador:		El grado o porcentaje de cobertura de la capacitación técnica a las organizaciones deportivas, en un período determinado.					
Fórmula para calcular el indicador		Numerador		Número de organizaciones <i>participantes en el</i> plan de capacitación técnica <i>por año /Total de</i> organizaciones *100			
		Denominador					
Frecuencia: Trimestral	Recolección: Mensual	Revisión: Trimestral	Análisis: Trimestral		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador EFD08: Desempeño de programas de capacitación

Guía del indicador EFD08. Desempeño de programas de capacitación	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: Efectividad. Desempeño de programas de capacitación. Código EFD08
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	• Estadística del programa de capacitación. • Estadística de calificaciones por grupo y participantes. • Cuestionario de evaluación de la capacitación técnica por organización deportiva. • Plan anual de capacitación técnica por organización deportiva.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa Castro.
6. Usuarios de información	1. Federación u organización deportiva 2. Rendimiento deportivo ICODER 3. Departamento de Capacitación técnica de las federaciones 4. Auditoría Interna/Externa ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Evaluar el aprovechamiento de los programas de capacitación técnica.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir el grado de desempeño de los programas impartidos.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	$\text{Número de participantes con notas superiores a (80)} / \text{Número de participantes} * 100$
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	De manera trimestral, la recolección mensual y la revisión análisis trimestral.
11. Definiciones	Desempeño: acto o consecuencia de cumplir satisfactoriamente las obligaciones y metas para con la actividad de capacitación en que se participa. Programas de capacitación: proceso organizado de actividades de capacitación por medio del cual se facilita el desarrollo de capacidades. Aprovechamiento: son descripciones específicas de lo que hacen los(as) participantes respecto a la utilidad y niveles de desarrollo de las competencias. Son observables en una diversidad de situaciones o contextos.
12. Representación de los datos	La representación de los resultados del indicador deberá ser mediante gráficos de fácil comprensión, cuadros estadísticos que agrupen la información según sea el interés de la organización deportiva y el ICODER.
13. Información para el análisis	El número o porcentaje de participantes que obtuvieron notas superiores a 80 de aprovechamiento del curso de capacitación técnica.
14. Criterios de interpretación de resultados	Un rango aceptable va del 80% al 90% en el aprovechamiento del curso, así como la comprensión y aplicación del tema a su contexto. La interpretación de resultados será definida por capacitación de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales.
15. Observaciones	Este indicador busca ser de aplicación continua, que permita evaluar el grado de aprovechamiento y aprendizaje de los(as) participantes con el cumplimiento del plan por la organización deportiva, para las evaluaciones que se harán en todos los procesos de capacitación.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EFD08.Desempeño de programas de capacitación							
Nombre de indicador: Desempeño de programas de capacitación							
CÓDIGO		EFD08					
Nombre del proceso:		Capacitación técnica					
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1.Estadística del programa de Capacitación. 2. Estadística de calificaciones por grupo y participantes.			3. Cuestionario de evaluación de la capacitación técnica. 4. Plan anual de Capacitación técnica por organización deportiva.		
Responsable de recolectar:		Licda. Gabriela Azofeifa Castro.					
Responsable de calcular:		Licda. Gabriela Azofeifa Castro.					
Responsable de analizar:		Licda. Gabriela Azofeifa Castro.					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1. Federación u organización deportiva. 2.Rendimiento deportivo ICODER.			3.Departamento de Capacitación técnica de las federaciones. 4. Auditoría Interna/Externa ICODER.		
Objetivo del indicador:		Evaluar el aprovechamiento de los programas de capacitación técnica.					
Propósito del indicador:		Medir el grado de desempeño de los programas impartidos.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Número de participantes con notas superiores a (80)/Número de participantes * 100			
		Denominador					
Frecuencia:	Recolección:	Revisión:		Análisis:		Otra:	
Trimestral	Mensual	Trimestral		Trimestral			
Gráfica del indicador:				Cuadro del indicador:			
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador EFD09: Desempeño de facilitadores(as)

Guía del indicador EFD09. Desempeño de facilitadores(as)	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: Efectividad. Indicador: Desempeño de facilitadores(as) EFD09
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	- Base de datos - Encuesta aplicada - Análisis estadístico.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	- Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. - Director(a) Nacional - Directores del Área de Deporte y Recreación - Planificación institucional - Socios estratégicos
7. Objetivo. ¿Para qué?	Monitorear el desempeño de los facilitadores.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir el desempeño (habilidades duras y blandas) de las personas facilitadoras.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Calificación obtenida superior a 80 en el instrumento de evaluación facilitadores/total de participantes*100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Cada vez que se culmina una capacitación.
11. Definiciones	Desempeño del facilitador: se define como el dominio profundo, con relevancia y pertinencia del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que se debe impartir. Escribano, E.(2018). Facilitador(a): se define en latín como “hacer que las cosas funcionen”. Es una persona con un altísimo compromiso con lo que hace, con habilidades blandas y duras muy desarrolladas que colaboran en la estimulación hacia las personas a encontrar sus propias soluciones a los problemas o tareas. Formación: según el diccionario de la Real Academia, es el nivel de conocimientos que una persona posee sobre un determinado tema. Habilidades blandas: se refieren a los rasgos, características y competencias personales que informan cómo un individuo se relaciona con los demás y, a menudo, se usa como sinónimo de habilidades sociales o habilidades interpersonales. Habilidades duras: se refiere a aquellas destrezas técnicas que se adquieren y que son necesarias para realizar una determinada actividad dentro de una empresa. Instrumento de evaluación de facilitadores: es un cuestionario que se aplica en el ICODER mediante el Formulario FDR-18. Asistencia y evaluación de satisfacción: sentimiento de bienestar o placer que se experimenta cuando se ha colmado un deseo o se ha cubierto una necesidad.
12. Representación de los datos	Las representaciones de los resultados del indicador se expondrán mediante un cuadro estadístico ordenando los datos procesados, para facilitar la lectura e interpretación de estos.

13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro, una vez culminada una acción formativa, con el nombre de la acción formativa, la fecha, el nombre del facilitador(a), así como la evaluación cualitativa y cuantitativa arrojada en los análisis estadísticos. Solo se incluirán los rangos obtenidos mayores o iguales a 80 y cuantificación de aspectos de la realidad que ayuden a monitorear la dinámica del indicador y sirvan de insumos en el análisis posterior.
14. Criterios de interpretación de resultados	Para la interpretación del valor resultante de este indicador, se utilizará la escala con los criterios cualitativos y cuantitativos ya establecidos en el FDR-18 Asistencia y Evaluación y se hará un informe técnico al Área de Deporte de ICODER. Análisis estadístico que incluya: dominio del tema y cumplimiento del programa, aplicación de metodología, capacidad de motivación, capacidad de resolución dudas, organización y disciplina, puntualidad.
15. Observaciones	Es importante que la encuesta de evaluación del desempeño integre factores de mejora que sean medibles y observables, evitando al máximo resultados por mera percepción. Normalmente, esta medición de mejora de desempeño no es una simple medición de percepción "Sí o No, el facilitador mejoró su desempeño", ya que, por lógica, siempre habrá cierta mejora, aunque sea mínima. La medición debe establecerse mediante una serie de criterios objetivos para determinar la mejora, para los cuales deberán establecerse valores numéricos y un sistema de ponderación de los criterios, estableciendo a nivel institucional el nivel numérico de aceptación de la mejora.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EFD09. Desempeño de facilitadores(as)							
Nombre de indicador: Desempeño de facilitadores							
CÓDIGO			EFD09				
Nombre del proceso:				Capacitación técnica			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información		1. Base de datos 2. Encuesta aplicada 3. Análisis estadístico					
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa Castro					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1. Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. 2. Director(a) Nacional			3. Directores del Área de Deporte y Recreación 4. Planificación institucional 5. Socios estratégicos		
Objetivo del indicador:		Monitorear el desempeño de los(as) facilitadores(as).					
Propósito del indicador:		Medir el porcentaje de satisfacción de las personas participantes respecto del desempeño (habilidades duras y blandas) del facilitador(a).					
Fórmula para calcular el indicador		Numerador		Calificación obtenida superior a 80 en el instrumento de evaluación facilitadores/total de participantes *100			
		Denominador					
Frecuencia: Cada vez que se realice una acción formativa	Recolección: Una vez culminada la acción formativa	Revisión: Un mes después	Análisis: Un mes después	Otra: Por trimestre se entrega el informe a la jefatura			
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador EFD10: Compromiso con programa de becas.

Guía del indicador EFD10. Compromiso con programa de becas	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: Efectividad. Indicador: Compromiso con programa de becas EFD10
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	- Base de datos - Encuesta aplicada - Análisis estadístico.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	- Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. - Director(a) Nacional - Directores del Área de Deporte y Recreación - Planificación institucional - Socios estratégicos
7. Objetivo. ¿Para qué?	Monitorear la responsabilidad de los(as) participantes con el programa de becas.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir el compromiso de las personas becadas.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Número de becarios que cumplieron contrato / Número de becas otorgadas en un periodo * 100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Se medirá cada tres meses, sin embargo, se podrá hacer en cualquier momento, dependerá de la necesidad o el control del indicador.
11. Definiciones	Beca: ayuda económica procedente de fondos públicos que se concede a una persona para pagar total o parcialmente los gastos de capacitación. Participantes: persona que participa en las capacitaciones o actividades relacionadas. Programa de Becas: plan de ayuda y beneficios del ICODER para participar en capacitaciones Compromiso: acuerdo formal contraído por una persona que se compromete, obliga o es comprometida a cumplir con las condiciones de la beca otorgada.
12. Representación de los datos	Es recomendable un gráfico lineal descendente, para ir midiendo el avance del compromiso en el programa de becas de capacitación.
13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro mensual donde la información se comparará con periodos anteriores para conocer el estado de los compromisos establecidos.
14. Criterios de interpretación de resultados	El Departamento de Capacitación establecerá cuáles serán los lineamientos por utilizarse para interpretar el resultado obtenido del indicador.
15. Observaciones	Este es un indicador tanto para saber quiénes realmente cumplen con la calidad que se estipula en los contratos de becas como su cumplimiento, también ayuda en un control cruzado con el indicador 4 de este catálogo que es el deserción de las capacitaciones. Como medida correctiva, se puede sugerir mayor control de los perfiles de los aspirantes a becas de capacitación, hacer un filtro más estricto, también se debe evaluar con urgencia cuáles socios son más dados a incumplir con estas becas y llamarlos a cuentas. Recordando que cada beca que se incumpla total o parcial no solo afecta la calidad, las metas y objetivos de capacitación, sino también los recursos que se convierten en gastos, haciendo muy endeble el impacto de los recursos.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EFD10. Compromiso con programa de becas							
Nombre de indicador: Compromiso con programa de becas							
CÓDIGO			EFD10				
Nombre del proceso:				Capacitación técnica			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Base de datos 2. Encuesta aplicada 3. Análisis estadístico					
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa Castro					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa Castro					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1. Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. 2. Director(a) Nacional			3. Directores del Área de Deporte y Recreación 4. Planificación institucional 5. Socios estratégicos		
Objetivo del indicador:		Monitorear responsabilidad de participantes con programa de becas.					
Propósito del indicador:		Medir el compromiso de las personas becadas.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Número de becarios que cumplieron contrato			
		Denominador		/Número de becas otorgadas en un periodo*100			
Frecuencia:	Recolección:	Revisión:	Análisis:	Otra:			
Cada vez que se realice una acción formativa.	Una vez culminada la acción formativa	un mes después	un mes después	Por trimestre informe a la Jefatura.			
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador EFD11: Productos didácticos de capacitación

Guía del indicador EFD11. Productos didácticos de capacitación	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: Efectividad. Indicador: Productos didácticos de capacitación EFD11
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Estratégico
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	• POI, Plan operativo institucional • Plan Estratégico del ICODER • Propuestas de cambios y mejoras desde los socios estratégicos. Gestión estratégica de la capacitación técnica del ICODER • Plan Anual de Capacitación • Planteamiento metodológico de la acción formativa
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	• Consejo Nacional del Deporte y la Recreación • Director(a) Nacional • Directores del Área de Deporte y Recreación • Planificación institucional • Socios estratégicos
7. Objetivo. ¿Para qué?	Contribuir a la productividad y calidad de productos didácticos.
8. Propósito. ¿Qué mide?	La cantidad de los productos didácticos planeados.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Número de productos didácticos / número de productos esperados en el año *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Cada vez que se planifique que culmine una capacitación.
11. Definiciones	Productos didácticos: medios y recursos que facilitan la aplicación o transferencia del aprendizaje. Se determina e incluye previamente a las actividades como parte de los objetivos.
12. Representación de los datos	Las representaciones de los resultados del indicador pueden exponerse mediante gráficas con datos numéricos a través de una o más líneas que permiten hacer visible la relación entre los datos. O mediante cuadros estadísticos ordenando los datos procesados para facilitar la lectura e interpretación de estos. Los cuadros son la síntesis de los pasos de recopilación, elaboración y análisis de los datos.
13. Información para el análisis	Este espacio permite ir alimentando el indicador con los datos necesarios y al final del periodo determinado será posible determinar el análisis correspondiente de acuerdo con la información que arroja el indicador. Incluye varios elementos como meta del periodo, resultados y otros.
14. Criterios de interpretación de resultados	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador serán definidos por cada el proceso de capacitación de acuerdo con políticas, objetivos y metas institucionales, así como las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Para evaluarlo, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la institución, en relación con las políticas de retorno de la inversión en capacitación (RIC) establecidas.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EFD11. Productos didácticos de capacitación							
Nombre de indicador: Productos didácticos de capacitación							
CÓDIGO:		EDF11					
Nombre del proceso:				Capacitación técnica			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Base de datos 2. Cuadro de capacitaciones		3. Cuadro de productos entregados			
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1. Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. 2. Director(a) Nacional		3. Directores del Área de Deporte y Recreación 4. Planificación institucional 5. Socios estratégicos			
Objetivo del indicador:		Contribuir a la productividad y calidad de productos didácticos.					
Propósito del indicador:		La cantidad de los productos didácticos planeados.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador Denominador		Números de productos didácticos / Total de productos esperados *100			
Frecuencia: Cada vez que culmine una capacitación.	Recolección: Una vez finalizada la capacitación.	Revisión: Un mes después.	Análisis: Un mes después.		Otra: Por trimestre se entrega el informe a la Jefatura		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador EFD12: Satisfacción con enfoque de aprendizaje

Guía del indicador EFD12 . Satisfacción con enfoque de aprendizaje	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: eficiencia. Indicador: Satisfacción con enfoque de aprendizaje. Código: EFD12
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	1. Base de datos estadísticos 2. Fuentes de información institucional 3. Encuestas, evaluaciones, etc.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa Castro.
6. Usuarios de información	* Jefatura de Dirección General de ICODER * Jefatura de Planificación Institucional * Jefatura de Finanzas y Presupuestos * Socios estratégicos de ICODER
7. Objetivo. ¿Para qué?	Asegurar la implementación del enfoque andragógico de aprendizaje.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir porcentaje de participantes satisfechos con el enfoque de aprendizaje en un período determinado.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Cantidad de participantes satisfechos con enfoque aprendizaje/Total de participantes 100*
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	Cada ocasión o actividad de capacitación y al final de año un acumulado.
11. Definiciones	Enfoque de aprendizaje: es la filosofía de aprendizaje que orienta las prácticas de enseñanza-aprendizaje, determinando sus propósitos, sus ideas y sus actividades, estableciendo directrices que se consideran óptimas. Enfoque andragógico: conjunto de principios y metodologías de enseñanza orientadas a facilitar el aprendizaje de personas adultas, sustentadas en una relación sinérgica, donde el participante es el protagonista y construye su propio conocimiento de acuerdo con su estilo de aprendizaje, apropiándose de los conocimientos, habilidades y valores significativos.
12. Representación de los datos	Las representaciones de los resultados del indicador se expondrán mediante un cuadro estadístico ordenando los datos procesados, para facilitar la lectura e interpretación de estos.
13. Información para el análisis	Encuestas de medición de la satisfacción, aplicadas a participantes de los distintos programas de capacitación.
14. Criterios de interpretación de resultados	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador serán definidos por capacitación de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Con el propósito de realizar comparaciones útiles para la toma de decisiones, este indicador puede desagregarse, ya sea a nivel de especialidad como de programas u otras variables que se consideren de interés.

FICHA TÉCNICA INDICADOR EFD12. Satisfacción con enfoque de aprendizaje							
Nombre de indicador: Satisfacción con enfoque de aprendizaje							
EFD12				Fecha: 01 de mayo de 2020			
Nombre del proceso: Capacitación técnica				Tipo de proceso: estratégico			
Objetivo del proceso:		Liderar capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Bases de datos estadísticos 2.. Fuentes de información institucional		3. Encuestas, evaluaciones, etc.			
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1. Dirección de ICODER 2. Planificación Institucional		3. Finanzas y presupuesto 4.Socios estratégicos			
Objetivo del indicador:		Asegurar implementación del enfoque andragógico de aprendizaje.					
Propósito del indicador:		Medir porcentaje de participantes satisfechos con el enfoque de aprendizaje en un período determinado.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Cantidad de participantes complacidos con enfoque aprendizaje/ Total de participantes 100*			
		Denominador					
Frecuencia: Mensual	Recolección: Por actividad	Revisión: Anual	Análisis: Anual		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

II. INDICADORES DE INTERVENCIÓN: IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN (IM)

Hacen referencia a la relación entre los insumos, los resultados y los impactos; tratan de medir en cuánto se acerca a las metas esperadas con los insumos disponibles. Se subdividen en indicadores de impacto, indicadores de resultados, indicadores de producto, indicadores de procesos e indicadores de insumos.

Los indicadores de impacto se refieren a los cambios o efectos, a mediano y largo plazo, que pueden tener uno o más programas de capacitación en el contexto personal y laboral, y que repercuten en la organización en su conjunto, después de haber finalizado un proyecto e incluso más allá de su finalización.

Indicadores de impacto Capacitación Técnica



Grado en que las actividades de capacitación causan, repercuten, después de haber finalizado un programa

Indicador IM13: Validación del sistema de capacitación

Guía del indicador IM13. Validación del sistema de capacitación	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: impacto. Indicador 13. Validación del sistema de capacitación IM13 Fecha: 02-05-2020.
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Tipo de proceso: Estratégico.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	- Bases de datos: encuestas a los(as) participantes de la percepción sobre el servicio de capacitación técnica ofrecido. - Plan anual de capacitación aprobado. - Fuentes de información institucional.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	- Jefatura de Dirección General de ICODER. - Jefatura de Planificación Institucional. - Jefatura de Finanzas y presupuestos. - Socios estratégicos de ICODER.
7. Objetivo. ¿Para qué?	Evaluar la satisfacción de los participantes.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir cantidad o porcentaje de participantes satisfechos con la capacitación técnica recibida, de acuerdo con las metas establecidas en el Plan anual de capacitación.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Número de participantes satisfechos con el sistema de capacitación técnica / Número total de participantes *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	La recolección de datos se realizará en dos momentos: una vez finalizado el 50% y el 100% de cada capacitación. La revisión se realizará mensualmente y el análisis se realiza cada tres meses.
11. Definiciones	Encuesta: conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan. Participante satisfecho: persona que toma parte de la capacitación técnica y está complacido con la misma. Plan anual de capacitación técnica: planificación anual de los servicios de capacitación técnica de ICODER (objetivos, metas, programas, actividades, presupuesto, etc.). Validación del sistema: dar fuerza o firmeza al conjunto de reglas o principios sobre la capacitación técnica entrelazados entre sí, por medio de la satisfacción de los participantes.
12. Representación de los datos	Las representaciones de los resultados del indicador se expondrán mediante un cuadro estadístico ordenando los datos procesados, para facilitar la lectura e interpretación de estos.
13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro mensual del cumplimiento de metas para presentar resultados de la conceptualización y cuantificación de aspectos de la realidad que ayuden a monitorear la dinámica del indicador y sirvan de insumos en el análisis posterior.
14. Criterios de interpretación de resultados	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador serán definidos previamente por capacitación y dirección general de deportes; de acuerdo con políticas, objetivos y metas institucionales, así como las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Se trata de un indicador de aplicación continua, que permite evaluar el grado de validación del sistema y el cumplimiento del plan en cualquier momento del año, así como establecer acciones correctivas. Dada su utilidad para monitorear durante todo el año el grado de cumplimiento del plan, corresponde estructurar la medición en cascada a nivel de institución, programas y actividades. Se debe realizar instrumento por aplicar en la encuesta.

FICHA TÉCNICA INDICADOR IM13.Validación del sistema de capacitación							
Nombre de indicador: Validación del sistema de capacitación. Tipo de indicador: Impacto.							
CÓDIGO		IM13.					
Nombre del proceso: Capacitación técnica.				Tipo de proceso: Estratégico.			
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Encuestas. 2. Plan anual de capacitación aprobado.		3. Fuentes de información institucional.			
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa Castro.					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa Castro.					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa Castro.					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1.Dirección de ICODER 2.Planificación institucional		3. Finanzas y presupuesto. 4.Socios estratégicos.			
Objetivo del indicador:		Evaluar la satisfacción de los participantes.					
Propósito del indicador:		Medir cantidad o porcentaje de participantes satisfechos con la capacitación técnica recibida.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Total de participantes satisfechos con el sistema de capacitación técnica Total de participantes X100			
		Denominador					
Frecuencia: Por actividad	Recolección: Por actividad	Revisión: Mensual	Análisis: Trimestral		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador IM14: Transferencia del aprendizaje

Guía del indicador IM14. Transferencia del aprendizaje	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: impacto. Indicador: transferencia del aprendizaje. IM14 Fecha: 02-05-2020.
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Tipo de proceso: estratégico.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	- Bases de datos: informes de los(as) participantes de la capacitación técnica recibida, sobre las capacitaciones por realizar o realizadas en un período determinado. - Plan anual de capacitación aprobado. - Fuentes de información institucional.
5. Responsables	Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	- Jefatura de Dirección General de ICODER. - Jefatura de Planificación Institucional. - Jefatura de Finanzas y presupuestos. - Socios estratégicos de ICODER.
7. Objetivo. ¿Para qué?	Medir participantes que hacen transferencia del aprendizaje.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir cantidad o porcentaje de participantes que hacen transferencia del aprendizaje, de acuerdo con las metas establecidas en el Plan anual de capacitación.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Número de participantes que transfirieron el aprendizaje /total de participantes *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	La recolección de datos, su revisión y análisis se realiza cada seis meses.
11. Definiciones	Informe: descripción escrita de las características y circunstancias de un suceso o asunto. Plan anual de capacitación técnica: planificación anual de los servicios de capacitación técnica de ICODER (objetivos, metas, programas, actividades, presupuesto, etc.). Transferir aprendizaje: pasar o llevar de una persona a otra la adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio o la experiencia.
12. Representación de los datos	Las representaciones de los resultados del indicador se expondrán mediante un cuadro estadístico ordenando los datos procesados, para facilitar la lectura e interpretación.
13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro semestral del cumplimiento de metas para presentar resultados de la conceptualización y cuantificación de aspectos de la realidad que ayuden a monitorear la dinámica del indicador y sirvan de insumos en el análisis posterior.
14. Criterios de interpretación de resultados	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador serán definidos previamente por capacitación y dirección general de deportes; de acuerdo con políticas, objetivos y metas institucionales, así como las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Se trata de un indicador de aplicación continua, que permite evaluar el grado de validación del sistema y el cumplimiento del plan en cualquier momento del año, así como establecer acciones correctivas. Dada su utilidad para monitorear durante todo el año el grado de cumplimiento del plan, corresponde estructurar la medición en cascada a nivel de institución, programas y actividades. Se debe establecer un mínimo de actividades a cumplir por parte de los(as) participantes después de la capacitación, donde se transfiera conocimiento, así como el contenido mínimo del informe a presentar por parte de ellos.

FICHA TÉCNICA INDICADOR IM14. Transferencia del aprendizaje							
Nombre de indicador. Transferencia del aprendizaje. Tipo de indicador: Impacto.							
CÓDIGO			IM14				
Nombre del proceso: Capacitación técnica.				Tipo de proceso: Estratégico.			
Objetivo del proceso:			Liderar la capacitación técnica de ICODER.				
Fuentes de información:			1. Informes. 2. Plan anual de capacitación aprobado.		3. Fuentes de información institucional.		
Responsable de recolectar:			Gabriela Azofeifa Castro.				
Responsable de calcular:			Gabriela Azofeifa Castro.				
Responsable de analizar:			Gabriela Azofeifa Castro.				
Usuarios de información (recolectada y analizada):			1. Dirección de ICODER 2. Planificación institucional		3. Finanzas y presupuesto. 4. Socios estratégicos.		
Objetivo del indicador:			Medir participantes que hacen transferencia del aprendizaje.				
Propósito del indicador:			Medir cantidad o porcentaje de participantes que hacen transferencia del aprendizaje.				
Fórmula para calcular el indicador			Numerador		Total participantes que transfirieron aprendizaje/ Total de participantes *100		
			Denominador				
Frecuencia: Semestral	Recolección: Semestral	Revisión: Semestral	Análisis: Semestral		Otra:		
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

Indicador IM15: Mejora en el desempeño

Guía del indicador IM15. Mejora en el desempeño	
Asunto	Contenido
1. Identificación básica	Categoría: impacto. Indicador: mejora en el desempeño. IM15 Fecha: 02-05-2020.
2. Ubicación básica	Proceso de capacitación técnica. Tipo de proceso: Estratégico.
3. Objetivo del proceso	Liderar la capacitación técnica de ICODER.
4. Fuentes de información	- Bases de datos: encuestas a los(as) empleadores(as) sobre la percepción del desempeño de los(as) participantes. - Plan anual de capacitación aprobado. - Fuentes de información institucional.
5. Responsables	La persona encargada de recolectar la información, calcular y analizar la información del indicador es la Licda. Gabriela Azofeifa, líder del proceso de capacitación.
6. Usuarios de información	- Jefatura de Dirección General de ICODER. - Jefatura de Planificación Institucional. - Jefatura de Finanzas y presupuestos. - Socios estratégicos de ICODER.
7. Objetivo. ¿Para qué?	Evaluar percepción de mejora en el desempeño de los(as) participantes en su ámbito laboral.
8. Propósito. ¿Qué mide?	Medir cantidad o porcentaje de empleadores(as) que perciben una mejora en el desempeño laboral de los(as) participantes en la capacitación técnica recibida.
9. Método de cálculo. ¿Cómo se calcula?	Número de personas capacitadas cuyo empleador percibe una mejora en su desempeño / Número de personas capacitadas en un periodo *100
10. Frecuencia recolección, revisión y análisis	La recolección de datos, revisión y el análisis se realiza cada seis meses.
11. Definiciones	Desempeñar: ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Empleador(a): persona que emplea trabajadores. Sinónimo de patrono. Encuesta: conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan. Percepción de mejora: captar aumento del desempeño laboral. Plan anual de capacitación técnica: planificación anual de los servicios de capacitación técnica de ICODER (objetivos, metas, programas, actividades, presupuesto, etc.).
12. Representación de los datos	Las representaciones de los resultados del indicador se expondrán mediante un cuadro estadístico ordenando los datos procesados, para facilitar la lectura e interpretación.
13. Información para el análisis	Este indicador llevará un registro semestral del cumplimiento de metas para presentar resultados de la conceptualización y cuantificación de aspectos de la realidad que ayuden a monitorear la dinámica del indicador y sirvan de insumos en el análisis posterior.
14. Criterios de interpretación de resultados	El valor resultante de este indicador, ser definidos previamente por capacitación y dirección general de deportes; de acuerdo con políticas, objetivos y metas institucionales, así como las características de sus operaciones y condiciones propias.
15. Observaciones	Se trata de un indicador de aplicación continua, que permite evaluar el grado de validación del sistema y el cumplimiento del plan en cualquier momento del año, así como establecer acciones correctivas. Dada su utilidad para monitorear durante todo el año el grado de cumplimiento del plan, corresponde estructurar la medición en cascada a nivel de institución, programas y actividades. Se debe realizar instrumento por aplicar en la encuesta.

FICHA TÉCNICA INDICADOR IM15. Mejora en el desempeño							
Nombre de indicador: Mejora en el desempeño. Tipo de indicador: Impacto.							
CÓDIGO		IM15					
Nombre del proceso: Capacitación técnica.			Tipo de proceso: Estratégico.				
Objetivo del proceso:		Liderar la capacitación técnica de ICODER.					
Fuentes de información:		1. Encuestas. 2. Plan anual de capacitación aprobado.		3. Fuentes de información institucional.			
Responsable de recolectar:		Gabriela Azofeifa Castro.					
Responsable de calcular:		Gabriela Azofeifa Castro.					
Responsable de analizar:		Gabriela Azofeifa Castro.					
Usuarios de información (recolectada y analizada):		1. Dirección de ICODER 2. Planificación institucional		3. Finanzas y presupuesto. 4. Socios estratégicos.			
Objetivo del indicador:		Evaluar percepción de mejora en el desempeño de los(as) participantes en su ámbito laboral.					
Propósito del indicador:		Medir cantidad o porcentaje de empleadores(as) que perciben una mejora en el desempeño laboral de los(as) participantes.					
Fórmula para calcular el indicador:		Numerador		Total personas capacitadas cuyo empleador percibe una mejora en su desempeño _____ X100 Total de participantes			
		Denominador					
Frecuencia: Semestral	Recolección: Semestral	Revisión: Semestral	Análisis: Semestral	Otra:			
Gráfica del indicador:			Cuadro del indicador:				
Información para el análisis							
Nro.	Meta de periodo (si aplica)	Valor numerador	Valor denominador	Resultado	Porcentaje de cumplimiento (si aplica meta)	Análisis y observaciones	Acciones de mejora

BIBLIOGRÁFICAS

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2007). *Modelo abierto de Gestión para resultados en el Sector Público*. Recuperado de <http://old.clad.org/documentos/otros-documentos/material-didactico-curso-bogota-2011/8.-modelo-abierto-gprd-sector-publico>

Bonnefoy , J. y Armijo, M. (2005). *Manuales: Indicadores de desempeño en el sector público*. Recuperado de la CEPAL de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf

Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica. (2018). *Guía para la elaboración de indicadores de gestión*. Recuperado de <http://www.dgsc.go.cr/documentos/transparencia/planes/Guia-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-indicadores-DGSC.pdf>

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN). (2012). *Guía Metodológica para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Capacitación y Formación en el Sector Público Costarricense*. San José, Costa Rica: MIDEPLAN.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN). (2017). *Definición y elaboración de estándares e indicadores de Calidad*. San José, Costa Rica: MIDEPLAN.

Morales, M. (2020). *Indicadores de capacitación*. San José, Costa Rica: CICAP-UCR.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica. (01 de abril del 2004). *Decreto Ejecutivo 31780: Dicta documento denominado Lineamientos técnicos y metodológicos para la elaboración de la estructura básica del plan anual operativo 2005 para los Ministerios, demás órganos y entidades públicas Comisión técnica interinstitucional*. Recuperado el el 16 de junio de 2020 del Sistema Costarricense de Información Jurídica (SCIJ), de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=52801&nValor3=57392&strTipM=TC

ANEXOS

Anexo 1. Banco de indicadores para futuras incorporaciones

Tabla de indicadores de capacitación por categorías y tipo CON FÓRMULA				
Ctg	Tipo	Nro.	Indicador	FÓRMULA
C A L I D A D	Eficacia Grado en que se alcanzan las metas de capacitación	1	Desarrollo del plan de capacitación	Total de metas realizadas/total de metas establecidas *100
		2	Horas de capacitación planificadas	Nro. Horas de capacitación ejecutadas / Nro. Horas de capacitación planificadas * 100
		3	Participación proyectada	Nro. Participantes egresados de programas de capacitación / Nro. Participantes planificados * 100
		4	Personas capacitadas de zonas rurales	Personas capacitadas en zonas rurales /total de personas inscritas *100
		5	Cumplimiento de programas de capacitación	Nro. De programas ejecutados / Nro. De programas planeados *100
		6	Cumplimiento de plan (servicio) administrativo	Total de metas logradas/total de metas propuestas*100
		7	Cumplimiento de metas plan de aprendizaje	Total de metas logradas/total de metas planificadas*100
		8	Ejecución de actividades de capacitación	Nro .de actividades realizadas/ Nro. De actividades programadas *100
		9	Avance del plan de acción de capacitación	Total de acciones reportadas / N° total de acciones planeadas**100
		10	Personas capacitadas en programas recreativos	Total de personas capacitadas /Número de participantes previstos en programas recreativos
		11	Becas asignadas	Total de becas asignadas/total de becas previstas*100
		12	Horas de capacitación planificadas	Nro. Horas de capacitación ejecutadas / Nro. Horas de capacitación planificadas * 100
	Eficiencia Capacidad de utilizar los recursos de capacitación para alcanzar las metas	13	Presupuesto de capacitación en recreación	Gastos en capacitación de la recreación/presupuesto total de capacitación*100
		14	Costo unitario de capacitación	Costo total de plan de capacitación/ Total de participantes
		15	Costo por programa de capacitación	Costo total de programas/total de programas
		16	Gastos administrativos	Gastos administrativos ejecutados/ presupuesto anual planificado *100
		17	Costo plan de aprendizaje	Recursos destinados al plan/total de recursos ejecutados
		18	Costo por actividad	Recursos destinados a actividades/total de recursos ejecutados
		19	Costo por programa de actualización de facilitadores	Recursos destinados a programas /total de programas ejecutados
		20	Costo unitario por becas	Costo total de becas/ total de becas asignadas
		21	Costo por hora capacitación principal	Costo total asignado a actividades /Número total de horas invertidas
		22		

	Efectividad Capacidad de lograr los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles	23	Personas beneficiadas	Número de personas beneficiadas/Población meta*100
		24	Cobertura de necesidades de capacitación	Población capacitada /población real o con necesidades*100
		25	Desempeño de servicios administrativos	Cantidad de usuarios satisfechos/total de usuarios.*100
		26	Validación de plan de capacitación del periodo	Número de participante satisfechos con plan/número total de participantes*100
		27	Nivel de actualización facilitadores	Número de facilitadores actualizados/ número total de facilitadores*100
		28	Mejoras en proceso (asociaciones federaciones)	Mejoras acatadas/ mejoras sugeridas*100
I N T E R V E N I R	Impacto Grado en que las actividades de capacitación causan o repercuten, después de haber finalizado un programa o proyecto en la satisfacción, mejoras en el desempeño en las personas y organizaciones.	29	Mejoras condiciones laborales	Número de personas capacitadas que perciben mejoras en sus condiciones laborales /número total de participantes
		30	Retorno de la inversión	Valor de los beneficios de la capacitación/valor de los costos de capacitación *100

Anexo 2. Indicadores de interés que los participantes implementarán en sus lugares de trabajo

Federación de Deportes de Orientación. 7. MBA. Carmen María Solís Alvarado y Arq. Ismael Antonio Quesada Arce
1. Porcentaje de personas capacitadas según la programación del año 2020.
2. Seguimiento de la acción formativa.
3. Porcentaje de facilitadores capacitados en el año 2020.
4. Porcentaje de satisfacción de las personas capacitadas.
5. Porcentaje de personas que transfieren el aprendizaje.
6. Cobertura de capacitación para socios estratégicos.
7. Aprobación del programa de capacitación.
8. Relación costo servicio.
ICODER. Máster. Carolina Muñoz Solís
9. Costo unitario de capacitación.
10. Validación plan de capacitación del periodo.
11. Mejoras en proceso.
ICODER. Licda. Gabriela Azofeifa Castro.
12. Transferencia del conocimiento.
13. Productos didácticos.
14. Validación del sistema.
FELUCHAS . Yojans
15. Formación de facilitadores.
16. Desempeño de programas de capacitación.
17. Mejoras en procesos.
18. Validación del sistema.
Sr. Oscar Delgado Araya
19. Desarrollo y cumplimiento de plan de capacitación.
20. Formación de facilitadores.
21. Costo unitario de becas.
22. Cobertura de organizaciones deportivas.
23. Mejoras en condiciones laborales.
Lic. Guillermo Quesada González
24. Mejora en el desempeño.
25. Mejoras en proceso.
26. Cobertura de necesidades de capacitación.

Anexo 4. Programa de capacitación “Indicadores de capacitación técnica”

1. Propósito general
Contribuir a proveer mayor valor público a los usuarios del ICODER y al fortalecimiento del desempeño institucional mediante el desarrollo de indicadores de capacitación técnica.
2. Objetivo general
Que los participantes mejoren sus capacidades básicas de diseño de indicadores clave de capacitación técnica acordes con la demanda actual y futura de calidad e impacto de estos servicios estratégicos.
3. Objetivos específicos
A. Evaluar dos componentes básicos del valor estratégico y técnico de los indicadores en la Administración Pública mediante discusiones, prácticas dirigidas, autoevaluaciones y reflexiones.
B. Analizar tres elementos clave del significado actual del diseño de indicadores de capacitación técnica como herramientas de calidad mediante ejemplos, trabajo en equipo, prácticas dirigidas, preguntas y respuestas.
C. Valorar la tipología de tres indicadores de capacitación técnica que se enfatizan mediante dinámicas grupales, evaluación, retroalimentación y elaboración de un diagnóstico de oportunidades de mejora.
D. Diseñar una propuesta de indicadores clave de capacitación técnica, mediante la autodirección y presentación de un manual básico.
4. Perfil de entrada del participante
Personal relacionado con procesos de gestión, planificación y ejecución de actividades de capacitación técnica. Con capacidades básicas en la formación de formadores y gestión estratégica de la capacitación. El(la) participante debe estar anuente y dispuesto a recibir retroalimentación positiva del facilitador(a) y sus compañeros(as) de grupo, sobre aspectos que puede mejorar en cuanto a la forma en que se desempeña al realizar la gestión de la capacitación.
5. Perfil de salida del participante
El(la) participante, al concluir el programa de capacitación, estará en mayor capacidad de evaluar, analizar, valorar y diseñar indicadores de capacitación, además, mejorará sus competencias básicas para impulsar la calidad en los procesos de capacitación.
6. Contenido temático.
Taller 1. Componentes básicos del valor estratégico y técnico de los indicadores en la Administración Pública. Indicadores como estrategia y técnica.
Taller 2. Elementos clave del significado actual del diseño de indicadores de capacitación técnica como herramientas de calidad e impacto. Criterios técnicos, modelo y pautas de análisis.
Taller 3. Tipología de indicadores de capacitación técnica que se enfatizan. Calidad e impacto.
Taller 4. Diseño y presentación de propuesta de indicadores clave de capacitación técnica aplicado a ICODER. Diseño, elaboración y presentación de propuesta.
7. Metodología
El programa está orientado a lograr una inmediata transferencia de los contenidos a la realidad de las situaciones de trabajo de los(las) participantes. Las técnicas didácticas por utilizar serán activas-participativas, de tipo vivencial (estudio de casos, simulaciones, discusiones grupales, reflexiones, dinámicas grupales, videos y otras), apoyado por notas técnicas elaboradas por el facilitador(a) y trabajo autodirigido de los(as) participantes.
En este programa, el producto entregable es: Catálogo básico de indicadores clave de capacitación técnica de ICODER.
Además, se entrega un manual del participante, guías de trabajo, archivo con libros, revistas e investigaciones sobre la temática.

8. Duración, evaluación, horarios y fechas

60 horas: 32 presenciales y 28 auto dirigidas. Asistencia 30%, participación 40%, trabajo final 30%. Para lo presencial, una sesión por semana en las mañanas de 8 a. m. a 12 m.d. La sesión de autodirección estará intercalada con las presenciales (entre fechas). A continuación, se muestra el cronograma: sesiones, presenciales, autodirigidas, horas y fechas.

9. Perfil del facilitador. Manuel Morales Navarro. Sociólogo, administrador, educador, consultor y profesor universitario. Ha impartido múltiples programas de capacitación, sus áreas de interés incluyen: metodología de investigación, andragogía, administración estratégica, gestión de proyectos, formación de facilitadores(as) y gestores(as) de capacitación, diseño de programas educativos, análisis académico, formación **por competencias, coaching efectivo, liderazgo, trabajo en equipo y comercialización.** Exdirector del Centro de Estudios en Administración EDUCOS. Profesor, consultor asociado del CICAP-UCR.