



**PLAN DE CAPACITACION PARA LA FUERZA
TRABAJADORA DEL FONDO AUTOADMINISTRADO DE
SALUD PARA EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA LA ENERGÍA ELECTRICA (FASMEE),
EN EL EJERCICIO FISCAL 2023.**

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

PRESENTACIÓN

En la actualidad, las empresas se definen como "sistemas adaptables", que pueden aprender y autorregularse (De Almeida, 2008). También pueden ser definidas como organizaciones en la que se intercambian y construyen conocimientos, ya sea de forma individual o colectiva, niveles en los cuales el aprendizaje teje relaciones que van conformando un sistema complejo de conocimientos que adecuadamente canalizados en un contexto organizacional propicio, fomentarían el desempeño innovador y la puesta a un lado de una visión mecanicista de todos estos procesos.

Esto nos pone de frente a la necesidad de aprender a gestionar los cambios y construir organizaciones inteligentes, cuya principal fortaleza sea la capacidad de aprendizaje de su gente en todos los niveles jerárquicos. Así, las organizaciones en general y las empresas en particular necesitan hacer cambios en su gestión y en sus estructuras para poder responder asertivamente al entorno. Estos cambios también obligan a una aceptación de la diversidad y a aprender a dirigir la complejidad de la nueva sociedad para centrarse en saber generar competencias coherentes con el nuevo escenario, en el que es fundamental entender que la creación de valor se logra a partir de una adecuada gestión del conocimiento como una de las respuestas clave a la crisis (crisis basada principalmente en no reconocer el papel protagónico del conocimiento tecnocientífico y la innovación y la importancia de los valores como la ética y el respeto).

En este contexto, también sale a flote el protagonismo de la interdisciplinariedad, la cual toma fuerza en entornos complejos como el

Lo anterior implica incorporar cambios en las organizaciones como, por ejemplo, flexibilidad y aplanamiento de las estructuras, incremento del uso de las TIC, descentralización en el proceso de toma de decisiones. Y, a su vez, exige un talento humano diferente, familiarizado con el uso de las TIC, con capacidad para decidir y asumir retos, y una gerencia consciente de la importancia de ejecutar programas permanentes de formación y actualización de personal, abierto a la permeabilidad de las estructuras organizativas y a la visualización de las relaciones interpersonales como instrumento para fomentar el intercambio de conocimientos.

El conocimiento

CONCEPTUALIZACIÓN

El trabajo de Arrow (1962) señala que el principal elemento de la tecnología no es la información, sino el conocimiento, y, por ende, concibe el cambio tecnológico como un proceso basado en el aprendizaje, especialmente en el aprendizaje por la práctica (learning by doing).

Se presentan dos campos epistemológicos sobre la naturaleza del conocimiento: una perspectiva objetivista, donde se parte que el conocimiento puede ser un recurso físico tangible de la organización (Hislop, 2005). Y otra perspectiva basada en que el conocimiento es esencialmente personal e inmerso en las prácticas individuales y organizacionales (Stenmark, 2001). A la luz de estos enfoques, ubicaremos las definiciones de conocimiento que se presentan en el cuadro 1.

ya descrito. Los problemas no pueden resolverse desde una sola perspectiva cognitiva. Sin embargo, no todas las organizaciones o sociedades en general han podido visualizar esta realidad ni tomar acciones a partir de una perspectiva interdisciplinaria:

Esta falta de reconocimiento de la importancia de la ciencia y la tecnología en la nueva sociedad, de la nueva lógica de la economía basada en conocimiento, en la aceptación de la relación causal entre complejidad y caos, conduce no sólo a agravar la situación de crisis, sino también a alimentar su aparición y llevar a percepciones de un "caos destructor" para el sistema global (Bueno, 2012, p. 64).

Por eso, se hace fundamental el análisis de los modelos de gestión de conocimiento (**GC**) para las organizaciones que también pueden ser implementados a nivel de sectores y países, como estrategia para la transformación inteligente de los procesos socioeconómicos con base en conocimientos especializados y cotidianos, tácitos y explícitos. Pero estas acciones de cambio deben estar enfocadas hacia lo que Drucker (1994) llamó "el trabajador del conocimiento".

La gestión del conocimiento como innovación organizacional

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la actualidad y en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social (Rodríguez, 2006, p. 27).

OH

Pérez-López (citado por Muñoz-Seca y Riverola, 2001) clasifica los conocimientos en función de dos dimensiones: propósito y origen. En cuanto al propósito, distingue dos categorías:

1. 1. Conocimiento operativo: Está orientado a la resolución de problemas operativos. Tratan de la realización de operaciones que causan transformaciones elementales. El conocimiento operativo no considera problemas de aprendizaje interno, ni interacción con los demás agentes del entorno, la única realidad que cambia es aquella sujeto de la transformación. Algunos conocimientos operativos pueden ser: confeccionar una chaqueta, operar un torno, entre otros.
2. 2. Conocimiento reflexivo: Concierne a la forma de pensar o actuar del agente. El agente usa ese conocimiento para reflexionar sobre sus propios planes de acción, sus conocimientos y la relación de ambos con los demás agentes que intervienen en la situación. Por ejemplo, saber negociar, saber conducir una reunión, saber liderar un grupo, saber diagnosticar.

En cuanto al origen del conocimiento, considera tres categorías:

1. 1. Conocimiento perceptivo: Es el resultado de la acumulación de la experiencia, o casos, en la memoria histórica (o perceptiva) del agente. Son datos poco organizados que se acumulan en la memoria por las experiencias que el agente vive. Este conocimiento puede usarse en la resolución de problemas si se dispone de un mecanismo de recuperación de casos que permita obtener aquellos casos que son parecidos a la situación que el agente quiere resolver. A menudo la experiencia que acumulan los

Cuadro 1
Conceptualización de conocimiento

AUTOR(ES)	CONCEPTO	ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO
Nonaka y Takeuchi (1995)	Creencia en una verdad justificada.	Personal
Davenport (1998)	Fluida mezcla estructurada de experiencias, valores, información contextualizada y ojo clínico muy experto que proporciona un marco de trabajo excelente para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información.	Personal-Objetivista
Davenport y Prusak (1998)	Mezcla de experiencias estructuradas, valores, información no contextual que proporciona un marco para evaluar nuevas experiencias e información.	Objetivista
Wiig (2004)	Yuxtaposición, integración y relación de la información aislada para desarrollar nuevos significados.	Objetivista

Fuente: Elaboración propia

TIPOS

La importancia de identificar los tipos de conocimiento, en nuestra opinión, permitirá darle a cada uno el enfoque, utilidad y tratamiento particular que amerite según su naturaleza y origen, así como cambiar un poco la visión de que el conocimiento formalmente adquirido y estructurado es el único que existe y que es útil para el logro de los objetivos de la organización, dejando a un lado las subjetividades, valores e intuiciones que con frecuencia benefician la toma de decisiones. Las posteriores clasificaciones nos ayudan a entender un poco más el papel de cada uno en la acción. Por eso consideramos que muchos autores estudiosos de estos temas insisten en clasificarlos.

Jensen y Meckling (1992) distinguen entre "conocimiento específico" y "conocimiento general". Al respecto, los autores hacen énfasis en las implicaciones del uso y transferencia del conocimiento específico. Para ellos, obtener y utilizar este tipo de conocimiento en la toma de decisiones requiere que esto se haga de manera descentralizada. Tal situación, según su punto de vista, crea dos problemas: determinar quién es el más indicado para tomar decisiones apropiadas y, cómo asegurar que los intereses personales de los agentes decisores contribuyan a lograr los objetivos de la organización. Esto es uno de los principales desafíos al que se enfrenta la GC, sobre todo si en la organización no está presente un ambiente de confianza entre los poseedores del conocimiento específico y quienes toman las decisiones.

Nonaka y Takeuchi (1995) hacen su ampliamente conocida y aún vigente clasificación del conocimiento, que sigue siendo una referencia obligada para todo aquel que quiera investigar y comprender la GC. Para los autores, el conocimiento se clasifica en "tácito" y "explícito". El conocimiento tácito es aquel no codificable, cargado de subjetividades, valores, intuiciones, que se adquiere con la experiencia y no por estudios formales. El conocimiento explícito, es aquel escrito en manuales, libros, etc., y se adquiere a través de estudios formales. Nonaka y Takeuchi consideran que la organización debe apoyarse en las fortalezas de ambos tipos de conocimiento, por lo tanto proponen lo que ellos denominan "la espiral de conocimiento" para que éste, ya sea tácito o explícito, pase de individual a colectivo (organizacional). Partiendo del hecho que la organización es un sistema complejo y que el proceso de aprendizaje no es lineal, consideramos que

directivos de las empresas es conocimiento perceptivo, una acumulación de experiencias que no necesariamente están estructuradas. Señalan los autores que el conocimiento perceptivo y los recuerdos son de mucha utilidad para experiencias posteriores, pero son difíciles de utilizar en la acción, de catalogar, compartir y explotar sistemáticamente.

2. 2. Conocimiento abstracto: Está compuesto tanto de reglas acerca del comportamiento de los diferentes elementos del problema como por los efectos de diferentes tipos de acciones sobre la solución de éste. También la mayor parte del conocimiento científico y tecnológico bien asentado. El conocimiento abstracto contiene modelos que se pueden aprender de libros o que se pueden transmitir por procedimientos sencillos. Señalan los autores como ejemplo de conocimiento abstracto la ley de gravitación de Newton (mecánica dinámica), el cálculo de circuitos digitales y las reglas de pensamiento lógico, entre otros.
3. 3. Conocimiento experimental: Es el resultado de la inducción sobre los datos del conocimiento perceptivo. La experiencia se resume en una serie de hipótesis, a veces contradictorias por estar incompletamente enunciadas. El conocimiento experimental pretende inducir una serie de situaciones, y guiado por principios bien establecidos en el campo, unas ciertas pautas sobre el efecto de los comportamientos del agente. A veces estas pautas están incompletas y requieren de interpretación en cada caso concreto.

[Handwritten signature]

I. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

El Fondo Autoadministrado de Salud Para el Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica, sus Órganos Integrados y Entes Adscritos (**FASMEE**), es una Institución, dedicada a la prestación de servicios de salud con alcance a nivel nacional y con naturaleza jurídica autónoma.

II. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una Institución alcance altos niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona. En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual elaborado, por la Oficina de Gestión Humana de FASMEE.

los cuatro procesos no son excluyentes y que pueden darse al mismo tiempo.

Bajo este marco teórico, la Oficina de Gestión Humana presenta El Plan de Capacitación para el año 2023, que está diseñado bajo los Modelos de Gestión del Conocimiento que se vienen utilizando en los tiempos modernos, donde se incluye a los trabajadores de la Sede de FAS MEE durante el primer semestre, y posteriormente con alcance nacional mediante una estrategia articulada con el Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica (MPPEE), por ser nuestro órgano rector.

[Handwritten signature]

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

4.1 Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos de trabajo.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para puestos en los que el Trabajador pueda ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

4.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en área metropolitana de Caracas del FASMEE, lo cual abarca la Sede Central y los servicios de salud del Distrito Capital.

IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Institución.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por garantizar la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de FASMEE, en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la empresa por su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

Ortiz

VI. METAS

Capacitar al 100% del personal que incluye Gerentes, Coordinadores, analistas, asistentes y personal de apoyo a la gestión que laboran en las distintas unidades administrativas del FASMEE.

VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear durante el primer semestre 2022 son:

- Programar y realizar cursos bajo metodología de exposición magistral.
- Programar y realizar talleres teórico - prácticos de herramientas laborales, bajo la metodología de "Aprender y Aplicar" los conocimientos.
- Programar y realizar cursos de crecimiento y fortalecimiento individual bajo la metodología de exposición demostrativa.

VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

TIPOS:

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular (Inducción Laboral).

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.



Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar «problemas de desempeño». En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

MODALIDADES:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

* **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un trabajador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

OH

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

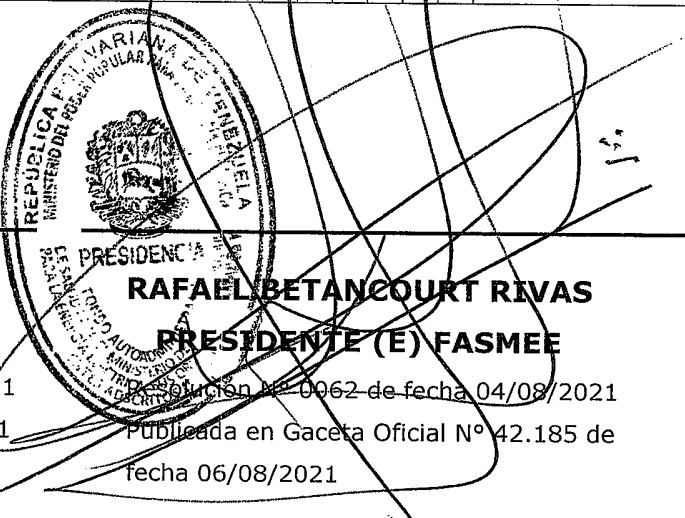
IX. UNIVERSO Y POBLACION A CAPACITAR

Las actividades programadas para el desarrollo del plan de capacitación 2023, están destinadas para facilitar el aprendizaje de Mil Doscientas (**1.200**) Trabajadoras y Trabajadores del FASMEE, que han manifestado su intención de elevar su nivel de conocimientos para seguir contribuyendo al fortalecimientos de los procesos internos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Institución.

X. CRONOGRAMA DE EJECUCION

EJE	DENOMINACIÓN	DATOS DE CAPACITACION				FECHA ESTIMADA						OBSERVACIONES	
		CURSO	TALLER	EN LINEA	OBJETIVO	CAPACITADOR	EJE	FEB	MAR	ABR	MAY		JUN
T E U R C R N I D C I O C O	1.1 MARCO LEGAL DE LA ADM. PUBLICA NACIONAL	X				CONSULTORIA JURIDICA FASMEE		X				X	
	1.2 SALUD LABORAL Y LOPCYMAT	X				GCIA FORMACION CORPOLEC		X				X	
	1.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		X			GCIA FORMACION CORPOLEC			X				
	1.4 SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		X			GCIA FORMACION CORPOLEC			X				
C O G N I T I V O	2.1 ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN	X				I.N.C.E.S.		X			X		
	2.2 REDACCIÓN DE INFORMES	X				I.N.C.E.S.			X			X	
	2.3 HERRAMIENTAS INFORMATICAS (EXCEL, WORD)		X			I.N.C.E.S.			X			X	
	2.4 ORATORIA Y DISCURSO EN PUBLICO	X				I.N.C.E.S.				X			
	2.5 ATENCION AL USUARIO	X				I.N.C.E.S.					X		
	2.6 CALIDAD DE SERVICIO		X			I.N.C.E.S.		X				X	
L S I U D P E E R R A V I Z S I O N Y	3.1 COMUNICACIÓN ASERTIVA		X			PROVEEDOR EXTERNO			X				
	3,2 TECNICAS EFECTIVAS DE SUPERVISION		X			PROVEEDOR EXTERNO				X			
	3.3 EQUIPOS DE TRABAJO DE ALTO RENDIMIENTO	X				PROVEEDOR EXTERNO		X			X		
	3.4 TECNICAS ACTUARIALES	X				PROVEEDOR EXTERNO				X			
G N S E A S U D I D O	4.1 SALUD OCUPACIONAL	X				PERSONAL FASMEE		X				X	
	4.2 ATENCION PRE HOSPITALARIA					PERSONAL FASMEE	X		X			X	
	4.3 ATENCIÓN CARDIOVASCULAR					PERSONAL FASMEE					X		
	4.4 PREVENCIÓN Y MANEJO DE ESTRÉS					PERSONAL FASMEE	X					X	
S P O O C L I I O T I C O	5.1 PLAN DE LA PATRIA 2019-2025			X		ESCUELA VENEZOLANA DE PLANIFICACION						X	
	5.2 PLANIFICACION POPULAR			X		ESCUELA VENEZOLANA DE PLANIFICACION				X			
	5.3 ECONOMIA COMUNAL			X		ESCUELA VENEZOLANA DE PLANIFICACION						X	


ANGEL ENRIQUE VARGAS CAMPOS
GERENTE GESTION HUMANA FASMEE


RAFAEL BETANCOURT RIVAS
PRESIDENTE (E) FASMEE

Designado Punto de Cuenta N° 024 del 16/08/2021
Providencia Administrativa N° 034 del 16/08/2021

Resolución N° 0062 de fecha 04/08/2021
Publicada en Gaceta Oficial N° 42.185 de
fecha 06/08/2021

DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN AÑO 2023

FECHA:

GERENCIA:

OBJETIVO GENERAL DE LA GERENCIA:

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

ÁREAS DEL CONOCIMIENTO		OBSERVACIONES
TÉCNICO JURÍDICO	MARQUE CON X	
1.1 MARCO LEGAL DE LA ADM. PÚBLICA NACIONAL		
1.2 SALUD LABORAL Y LOPCYMAT		
1.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
1.4 SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
COGNITIVO		
2.1 ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN		
2.2 REDACCIÓN DE INFORMES		
2.3 HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS (EXCEL, WORD)		
2.4 ORATORIA Y DISCURSO EN PÚBLICO		
2.5 ATENCIÓN AL USUARIO		
2.6 CALIDAD DE SERVICIO		
LIDERAZGO Y SUPERVISIÓN		
3.1 COMUNICACIÓN ASERTIVA		
3.2 TÉCNICAS EFECTIVAS DE SUPERVISIÓN		
3.3 EQUIPOS DE TRABAJO DE ALTO RENDIMIENTO		
3.4 TÉCNICAS ACTUARIALES		
GESTION DE SALUD		
4.1 SALUD OCUPACIONAL		
4.2 ATENCIÓN PRE HOSPITALARIA		
4.3 PREVENCIÓN Y MANEJO DE ESTRÉS		
4.4 CONGRESOS Y SIMPOSIOS DE ACTUALIDAD (MÉDICOS)		
SOCIO POLÍTICO		
5.1 PLAN DE LA PATRIA 2019-2025		
5.2 PLANIFICACION POPULAR		
5.3 ECONOMÍA COMUNAL		

FIRMA DEL GERENTE

FIRMA DEL GTE. DE GESTIÓN HUMANA