

Cap.11: “Mapeo Conceptual en Corporativo Educación: Experiencias en Universidad Petrobrás”

INTRODUCCIÓN

- Para liderar en un mercado competitivo y dinámico, una empresa debe estar preparada para enfrentar los desafíos del mundo globalizado.
- Debe combinar la producción de estrategias innovadoras, como la inversión intensiva en ciencia y tecnología, contando con la capacidad de aprendizaje de su fuerza de trabajo.
- Estas nuevas demandas, a su vez, implican el desarrollo de nuevas formas de educación para la fuerza de trabajo.
- En lugar de profesionales rígidos que sólo son competentes en su trabajo, los profesionales flexibles deben ser capaces de triunfar frente a los cambios tecnológicos derivados de la dinámica de la producción científico-tecnológica contemporánea.
- Quizás el más importante de ellos sea el cambio de eje en la relación entre trabajo y educación.
- Según Zarifian (2001), la evidencia de este cambio de eje se puede ver a través del cambio en la naturaleza del trabajo, que ya no significa “tareas” o “intervención”.
- Ya no se puede pensar en el trabajador solo como un recurso para usar cuando los equipos o sistemas funcionan mal y requieren acciones calificadas. Ya no basta con tener sólo conocimientos prácticos.
- Por el contrario, los trabajadores están cada vez más obligados a aprender a trabajar intelectualmente, desarrollando competencias cognitivas complejas que se superponen al conocimiento sistematizado.
- Trabajar ahora significa hacer frente a los acontecimientos y adaptarse a las circunstancias cambiantes.

- Esta creciente complejidad requiere el desarrollo de competencias cognitivas que son complejas, como analizar y sintetizar, establecer relaciones, innovar soluciones, trabajar con prioridades, lidiar con las diferencias y comunicaciones claras y precisas (Kuenzer , 2002).
- En la educación de esta nueva fuerza de trabajo, el eje ha cambiado de memorizar procedimientos repetitivos a una nueva forma de competencia, que requiere creatividad, capacidad de comunicación y aprendizaje continuo.
- A esos nuevos requisitos educativos, para las empresas que operan en el sector de petróleo, gas y energía, se puede agregar la capacidad de actuar con responsabilidad social y ambiental (Petrobrás , 2008).
- Este capítulo informa sobre el uso de Mapas Conceptuales por parte de profesionales de la universidad corporativa (Universidad Petrobrás) de una empresa de tamaño internacional en el sector de generación de energía, Petrobrás . La empresa cuenta con más de 50 años de éxito empresarial, debido al desarrollo de recursos humanos (Caldas, 2005; Petrobrás, 2009a), investigación y desarrollo , y su alta eficiencia operativa. Petrobrás reconoce que las competencias cognitivas complejas son de fundamental importancia, no sólo para seguir siendo competitiva, sino también para preservar el medio ambiente, las personas y la propia empresa.
- Para lograr esto en toda la fuerza de trabajo, Petrobrás La universidad se ha embarcado en la adopción del Aprendizaje Significativo (Ausubel , 1964; Novak, 2010) como paradigma pedagógico, que ha incluido el uso y evaluación de Mapas Conceptuales.
- El capítulo comienza con una revisión de la Universidad Petrobrás y los -desafíos que busca abordar. Continúa con una revisión de las bases epistemológicas para adoptar el Aprendizaje Significativo para enfrentar estos desafíos.
- A continuación, revisamos la implementación guiada de los Mapas Conceptuales.
- Concluimos evaluando el valor de los Mapas Conceptuales en la educación corporativa.