



FORMACIÓN EMPRESARIAL INTELIGENTE

“TU RUTA DE APRENDIZAJE
HACIA EL ÉXITO”

Guía práctica con el uso de
Inteligencia Artificial para la
formación de tus empleados

manguselearning.com



manguselearning.com
contacto@mangus.org



Manguslms



Formacionempresarialclub
manguselearning



ÍNDICE

01

LIFELONG LEARNER LIFECYCLE

- 06 ¿Qué es el Lifelong Learner Lifecycle?
- 08 Cuestiones a tener en cuenta
- 08 Transformación digital en las empresas
- 09 Las habilidades que un robot no puede conseguir
- 10 Qué es Upskilling?
- 11 ¿Qué es Reskilling?
- 11 ¿Cuál es el reto de aprendizaje en el siglo XXI?
- 12 Habilidades a tener en cuenta para lograr un cambio en los empleados
- 12 Brechas entre los requerimientos empresariales y el mercado laboral
- 12 ¿Qué beneficios aporta el Lifelong Learning a las organizaciones?
- 15 Cursos virtuales
- 16 Formación empresarial inteligente
- 17 Transformación digital

02

5 HABILIDADES BLANDAS EN LA FORMACIÓN EMPRESARIAL

- 20 Liderazgo
- 20 Gestionar adecuadamente el tiempo
- 21 Inteligencia emocional
- 21 Relaciones interpersonales
- 22 Pensamiento lateral y creatividad
- 23 Pensamiento lateral
- 25 Creatividad
- 27 Pensamiento lateral y creatividad: Relación
- 27 Ejercicios para estimular el pensamiento lateral y la creatividad

2.1

PERFIL DE APRENDIZAJE CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL

- 33 Programación Neurolingüística (Blander y Grinder)
- 36 Modelo inspirado en funcionamiento cerebral (Modelo de Ned Herrman)
- 38 Modelo a partir de 5 dimensiones (Fleder y Silverman)
- 40 Modelo Kolb
- 41 Hemisferios cerebrales
- 42 Inteligencias múltiples (Gardner)



2.2

CURACIÓN DE CONTENIDO INTELIGENTE

- 44 ¿Qué cosas nos encontramos gracias a la transformación digital?
- 44 Proceso de filtración del contenido
- 45 ¿Qué beneficios aporta la inteligencia artificial en la filtración de contenidos de Mangus?
- 46 ¿Por qué la filtración de contenidos es automatizada y rápida?

03

¿CUÁL SERÁ LA SOLUCIÓN PARA ESTOS RETOS EMPRESARIALES?

- 48 Gamificación
- 48 Inteligencia Artificial
- 48 Plan de Carrera
- 49 Micro Learning
- 49 M-learning
- 49 Aprendizaje adaptativo
- 49 Aprendizaje social
- 49 Storytelling
- 50 Ruta de aprendizaje por competencias
- 51 Módulo de gamificación
- 52 Login
- 52 Menú de navegación
- 53 Catálogo de cursos
- 53 Información del curso
- 54 Contenido del curso
- 54 Foro

- 55 Clases prácticas
- 55 Clases teóricas
- 56 Entregable
- 56 Quiz
- 57 Gestión de recursos
- 57 Administración y panel de control
- 58 Dashboard y reportes
- 58 Desarrollo de cursos y contenidos

04

RECONOCIMIENTOS DE MANGUS

- 61 Las empresas y Startups con más innovación abierta de Colombia
- 62 Mangus en el top 100 de las mejores Startups de Colombia
- 63 Conoce las 40 startups aceptadas en el Platzi Startups Demoday en alianza con iNNpulsa Colombia
- 63 LA7EM - Endeavor Colombia selecciona 21 startups para su programa ScaleUp.

05

ALIADOS DE MANGUS

- 67 Caso de Éxito Unidrogas
- 69 Más casos de éxito
- 71 Aliados de Mangus
- 72 CONCLUSIÓN
- 75 CONTÁCTANOS

01

Capítulo

LIFELONG
LEARNER

LIFECYCLE





La transformación digital ha provocado que las empresas prefieran trabajadores con ciertas habilidades que antes no se exigían. Son muchos los profesionales que han tenido que reinventarse y aprender nuevos conocimientos para enfrentarse a un trabajo completamente distinto.

El problema es que más del 50% de las empresas están teniendo dificultades para encontrar profesionales con las habilidades que necesitan. Es por esta razón, por la que se debe entender el término **“lifelong learning”**, para poder cumplir con los objetivos empresariales.

¿QUÉ ES EL LIFELONG LEARNING?

Existe un proceso de aprendizaje a lo largo de nuestras vidas. Primero se empieza por la guardería, después se pasa a la etapa del colegio, luego llega la universidad y el proceso concluye con un posgrado o con algún curso que ayude a mejorar el perfil profesional.

Lifelong learning significa seguir aprendiendo de manera constante durante toda la vida.



LIFELONG LEARNER LIFECYCLE

El mercado laboral está cambiando debido a la **revolución digital**, el auge del Internet, **la Inteligencia Artificial**, la globalización y la pandemia. Por estos motivos han surgido nuevas necesidades empresariales.



A causa de ello, aparecen nuevas profesiones y otras desaparecen. Esto se debe a que la tecnología y **la inteligencia artificial** permiten el reemplazo de varias tareas humanas a la vez que contribuyen a la creación de nuevos trabajos.

Por lo tanto, continuar siendo competitivo en este entorno no es sencillo por el simple hecho de que los conceptos que se aprenden en el colegio o en la universidad podrían estar obsoletos en unos años.

TU RUTA DE APRENDIZAJE HACIA EL ÉXITO

El lifelong learning o aprendizaje para toda la vida no solo tiene el reto de aprender y acumular conocimiento todos los días, sino también de recurrir a nuevos métodos de aprendizaje y poner en práctica todo lo que se ha aprendido durante la etapa profesional.

La solución para garantizar que disponemos del conocimiento y las habilidades esenciales para ser exitosos durante toda la carrera profesional se basa en la **educación constante** conocida como el Lifelong Learning.



El Analfabeta en el siglo 20: No saber leer ni escribir.

El Analfabeta en el siglo 21: No sabe aprender ni reinventarse.

Alvin Toffler

¿QUÉ ES EL LIFELONG LEARNING LIFECYCLE?

Consiste en la búsqueda continua y animada de conocimientos profesionales y/o personales en el transcurso de la vida. Es posible **aprender constantemente** y en cualquier lugar siempre y cuando la persona esté comprometida y dispuesta a nutrirse de nuevos conocimientos.

CUESTIONES A

TENER EN CUENTA

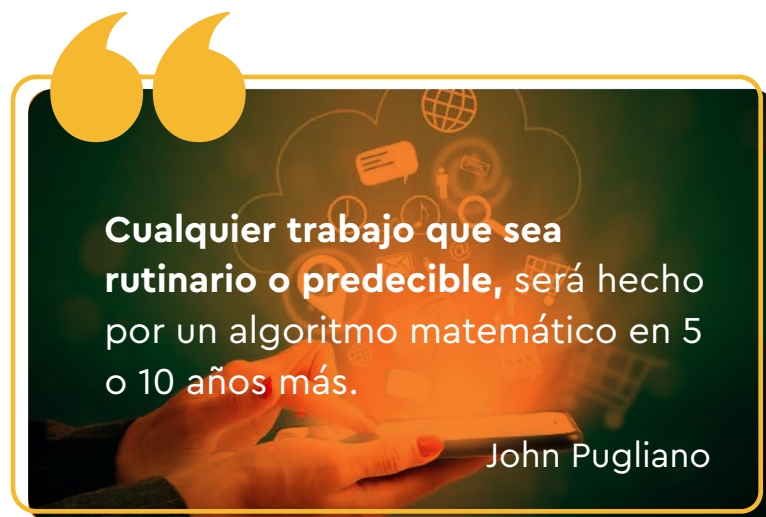
Ante las necesidades empresariales actuales existen dos opciones:

Contar con profesionales que tengan ganas de aprender para que puedan adaptarse a los cambios que se producen en el entorno laboral o que las empresas empiecen a **implementar estrategias de formación continua**.

Lo que se pretende es incluir en los equipos de trabajo una **estrategia de Lifelong Learning** con la intención de poner a disposición de los trabajadores una línea o ruta de formación para que puedan aprender nuevos conocimientos y aplicarlos en su día a día. De esta forma, la empresa podrá crecer mucho más rápido porque los empleados podrán realizar nuevas funciones con mayor facilidad.

TRANSFORMACIÓN

DIGITAL EN LAS EMPRESAS



La **transformación digital** se trata de un proceso en el que las personas tienen que cambiar si quieren cumplir con las necesidades del mercado. Cada profesional va a tener que desarrollar nuevas habilidades, tanto duras (hard skills) como blandas (soft skills).



EJEMPLOS DE SKILLS

○ HABILIDADES

- + El pensamiento lateral.
- + Empatía
- + Proactividad.
- + Compromiso.
- + Gestión del estrés.
- + Entre otros ejemplos.



TOP 10 DE LAS HABILIDADES BLANDAS MÁS DEMANDADAS

- + Trabajo en equipo.
- + Comunicación.
- + Liderazgo.
- + Gestión del tiempo.
- + Facilidad para resolver problemas.
- + Creatividad.
- + Capacidad adaptarse a los cambio.
- + Inteligencia emocional y mentalidad de crecimiento.
- + Pensamiento crítico.
- + Valor sostenible.

LAS HABILIDADES QUE UN ROBOT NO PUEDE CONSEGUIR

Cuando un estudiante finaliza la etapa universitaria y empieza su carrera profesional en un trabajo, su objetivo es el de crecer dentro de la empresa siendo posible que permanezca en su puesto de trabajo gracias al aprendizaje constante. Hoy en día surgieron nuevas necesidades laborales y esto obliga a los trabajadores a seguir formándose debido principalmente a tres motivos:

1^a

razón:

Cualquier trabajo puede ser reemplazado fácilmente por otro.

2^a

razón:

En el futuro habrá trabajos que aún no se han inventado y seguramente muchos de los que existen en la actualidad desaparecerán en algún momento.

3^a


razón:

Estas habilidades deben fortalecerse constantemente en función de los cambios que se dan en el entorno. Vivimos en una sociedad en la que cada vez existen más regulaciones y se producen más cambios. Por este motivo, las personas se tienen que adaptar. Hay que tener en cuenta dos aspectos muy importantes que son Upskilling y Reskilling.

¿QUÉ ES UPSKILLING?

Upskilling consiste básicamente en aprender nuevas habilidades como profesional para adaptarse al entorno.

De esta manera, el **trabajador** se volverá más **eficaz** y podrá destacar entre su competencia logrando nuevas oportunidades laborales.



El mundo laboral está cambiando y hay que adaptarse a las nuevas necesidades que demanda el mercado.



AHORA BIEN, ¿QUÉ ES RESKILLING?

Consiste en adquirir nuevas habilidades para un trabajo o cargo completamente diferente al que se estaba realizando. La idea es que un empleado que esté trabajando en una compañía adquiera las **habilidades necesarias** con el objetivo de que esté capacitado para su puesto de trabajo y pueda asumir un **rol totalmente distinto** dentro de la empresa.

Así mismo, el 87% de los ejecutivos de McKinsey & Company reconocieron en 2020 que tenían que mejorar ciertas habilidades. Por su parte, el Foro Económico Mundial admitió que el 40% de sus empleados van a necesitar adaptarse para el año 2025.

Es por esta razón que, es de vital importancia formarse constantemente debido a que el mundo digital va a seguir cambiando y son muchos los trabajos que se quedarán obsoletos o desaparecerán.



¿CUÁL ES EL RETO DE APRENDIZAJE EN EL SIGLO XXI?

Desde pequeños nos enseñan a aprender de una determinada manera y durante nuestra vida mecanizamos ese proceso. Es complicado olvidar algo que hemos interiorizado durante muchos años, pero lo ideal sería comenzar a **pensar de manera lateral**, es decir, hay que dejar de lado lo habitual y apostar por nuevas formas de pensar y aprender. Este es el gran reto del siglo XXI.

HABILIDADES A TENER EN CUENTA PARA LOGRAR UN CAMBIO EN LOS EMPLEADOS

Pensar de manera lateral involucra una competencia que se debe incentivar en nosotros como profesionales y en los empleados de nuestro equipo de trabajo, se trata de la **creatividad**.

Así como esta, hay muchas otras **soft skills** como lo son el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la comunicación asertiva que pueden contribuir a lograr un cambio en las personas.

Es importante destacar también que existen habilidades duras entre las que se encuentran la capacidad de aprender a usar nuevas herramientas o desarrollar habilidades y destrezas propias de cualquier puesto de trabajo.

BRECHAS ENTRE LOS REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES Y EL MERCADO LABORAL

Existe una gran brecha entre lo que necesitan las empresas y lo que se encuentra en un sector y en el mercado laboral. Esto se debe a que más del 50% de las empresas ven complicaciones a la hora de encontrar trabajadores que tengan las habilidades requeridas.

En el panorama actual se están construyendo y consolidando nuevas estrategias y equipos de trabajo, por lo que esta situación obliga a las empresas a buscar trabajadores que tengan las habilidades que demanda el mercado actual. Ya se ha hablado de la importancia del aprendizaje constante, pero,

¿Qué beneficios aporta el **lifelong learning** en las organizaciones?



- + **Costes de formación:** Esto se debe a que aprender de manera presencial supone un gasto de dinero.
- + **Desinterés por aprender:** Es complicado ser disciplinado en el proceso si no existe la motivación necesaria para aprender.
- + **Dificultad para crear contenidos:** Las empresas suelen tener dificultades a la hora de desarrollar una estrategia de aprendizaje constante para crear su propio contenido.
- + **Conocer las necesidades actuales y futuras:** ¿Qué necesita aprender mi equipo de trabajo en una semana, en un mes o en 6 meses?
- + **El miedo a lo desconocido o el miedo a aprender cosas nuevas:** Siempre existe el miedo cuando nos planteamos nuevas metas que pensamos que son complicadas de alcanzar.
- + **El tiempo:** Un factor que también repercute en la decisión de implementar el aprendizaje constante como un hábito es el factor tiempo.
- + **Las fuentes de actualización:** La posibilidad de poder contar con fuentes de conocimiento fiables y veraces.
- + **No perderse ante tanto conocimiento:** Es uno de los retos más grandes, puesto que, como ya hemos mencionado, debemos aprender algo todos los días, la pregunta que nos haríamos es, ¿qué aprendo hoy, por dónde empiezo?
- + **Catálogo de cursos:** En Internet encontraremos una gran cantidad de cursos. Son muchas las plataformas que ofrecen cursos virtuales y gratuitos, pero, ¿a qué cursos deben apuntarse tus empleados? Hay cursos de todo tipo, pero hay que investigar para conocer cuáles son los mejores para tus trabajadores.
- + **Motivación:** Los trabajadores le dan clic al vídeo y se ponen a hacer otra cosa, pero la pregunta es, ¿realmente este método le sirve a la empresa y al propio trabajador?
- + **Identificar las competencias:** Tanto las particulares como las grupales.



IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS

Las competencias laborales son aquellas habilidades o conocimientos que posee un empleado y que le permiten desarrollar su trabajo adecuadamente con el fin de ayudar a cumplir con los objetivos que tiene la compañía.

¿CÓMO SE ADQUIEREN LAS COMPETENCIAS?

El desarrollo de capacidades no es un tema que deba tomarse a la ligera. Para ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades, el primer paso es comprender cómo se forman los hábitos como resultado de las decisiones que toman y cómo podemos influir en el proceso.

VENTAJAS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS:

- + Identifica las habilidades que cada persona necesita para que pueda realizar correctamente sus funciones. De esta forma, el departamento de recursos humanos debe tener la capacidad de identificar las habilidades de los empleados con la idea de que puedan mejorar su rendimiento dentro de la empresa.
- + La productividad se mejora al poder evaluar las habilidades, identificar lo que le falta a un empleado y proporcionar la formación necesaria.
- + Comprender cuáles son las habilidades necesarias para el crecimiento empresarial facilita la búsqueda de nuevos empleados.
- + El liderazgo es algo importante para los empleados, es por ello por lo que construir un liderazgo fuerte y comprometido a través de una gestión eficaz puede atraer a nuevos empleados en el futuro. Identificar las competencias clave en un puesto determinado puede lograr que un empleado esté mejor preparado.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS

La competencia, por otra parte, es el resultado de las cualidades, el conocimiento, la motivación y las habilidades innatas de una persona. Los rasgos innatos son factores genéticos que influyen en el comportamiento y son difíciles de cambiar. Por este motivo nos centraremos en adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y aumentar nuestra motivación. Estas áreas se pueden desarrollar a través de la educación y la formación.



COMPETENCIAS LABORALES MÁS REQUERIDAS

- + Capacidad para analizar datos.
- + Tener iniciativa.
- + Conocimiento del mundo digital
- + Aprendizaje continuo.
- + Flexibilidad.
- + Motivación
- + Comunicación asertiva.
- + Responsabilidad.

HABILIDADES

Con la práctica adecuada, se pueden crear hábitos y formas de trabajo más productivas. Un ejemplo para desarrollar habilidades de gestión del tiempo o una habilidad dura sería el uso de alguna herramienta como Power BI o Excel.

EVALUACIÓN

El primer paso es asegurarse de que los empleados tengan las habilidades básicas para cumplir con su trabajo. Teniendo esto en cuenta podremos evaluar las habilidades de los empleados para identificar si realizan adecuadamente sus funciones o, por el contrario, pueden mejorar en algún aspecto con el objetivo de brindarles la formación que necesitan.

Con este modelo lo que se pretende es adaptar las formaciones en función de las necesidades de los trabajadores. De esta forma, nos aseguramos de que los empleados se tomen el tiempo necesario para perfeccionar sus habilidades.

PARA RESUMIR LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS

La gestión de competencias es el proceso de identificar, gestionar y desarrollar las habilidades de los empleados. Se trata de alinear las habilidades y comportamientos de los compañeros de trabajo con los objetivos de la empresa. Esto proporciona una tremenda ventaja competitiva a las organizaciones cuando se trata de seleccionar, contratar o retener empleados.

CURSOS VIRTUALES

Cuando un empleado se encuentra ante un curso virtual se presentan una serie de dificultades:

- + No saben qué competencias necesitan.
- + No recuerdan en qué curso se habían matriculado.
- + Se encuentran con cursos con diferentes dificultades.
- + No terminan los cursos.
- + Realizan los cursos por obligación.

FORMACIÓN EMPRESARIAL INTELIGENTE

La importancia de facilitar la formación a los trabajadores es clave para que una empresa pueda cumplir sus objetivos. De esta manera, lo que se consigue es que el empleado vaya a seguir formándose y desarrollándose profesionalmente dentro de la empresa.

Utilizando una buena metodología se puede lograr que los trabajadores estén motivados para mejorar sus competencias de manera continua.

USAMOS TECNOLOGÍA 4.0

La tecnología 4.0 se refiere a machine learning y metodologías disruptivas como la gamificación, el microlearning, o el aprendizaje adaptativo. Con esto lo que se pretende es cambiar la dinámica de aprendizaje de las organizaciones.

APRENDIZAJE ADAPTATIVO CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Se usa Machine learning para ofrecer una experiencia de aprendizaje completamente personalizada. Cada persona cuenta con estilos y ritmos de aprendizaje diferentes. En Mangus construimos tu perfil de aprendizaje y lo gestionamos a través de un sistema de competencias. Sugerimos rutas de aprendizaje inteligentes para el desarrollo de nuevas competencias duras y blandas.

Gamificación

La gamificación traslada la mecánica de los juegos al ámbito del aprendizaje. Por este motivo se pueden encontrar diferentes elementos de los juegos como distintos niveles, personajes y premios. Con esto se consigue una experiencia amena y enriquecedora para que el empleado tenga interés por seguir con el curso, además de incentivarlo con más puntos y recompensas.

Tienes margen de error para equivocarte, si fallas solo pierdes vidas. Acumula puntos al avanzar en los cursos y reclama recompensas. Compite para estar en lo más alto del ranking o en las primeras posiciones del ranking. Además, aprende a partir de recursos digitales interactivos como minijuegos, simuladores, historias, etc.

VENTAJAS DE LA GAMIFICACIÓN

- + Aumentar tu visibilidad profesional.
- + Ganar puntos y recompensas en la plataforma.
- + Libertad de equivocarse.
- + Recibir retroalimentación.
- + Ganar un status visible.
- + Cooperar y competir
- + Ver tu progreso
- + Restricción de tiempo.
- + Incluir elementos sorpresas para ayudar a motivar a los empleados.

Microlearning

Es una tendencia en el ámbito de la formación, ya que normalmente a los seres humanos nos gusta alcanzar las metas lo más rápido posible.

Por esta razón, se pueden encontrar contenidos cortos, eficientes y en diferentes formatos digitales educativos que permiten que la formación se ajuste a las necesidades de los trabajadores. Un aspecto importante es que se trata de captar su atención y prepararlos para que puedan adquirir competencias laborales sin sobrecargas de información.


Aprendizaje adaptativo

Está vinculado al perfil de los trabajadores y a los diferentes estilos de aprendizaje. Gracias a esto te recomienda cursos en función de tu perfil o de las necesidades de formación empresarial que se requieran.

Ofrecemos un método que se adapte al empleado, teniendo en cuenta si le gusta la lectura o prefiere otros elementos como los videos o los audios. Es por ello por lo que dispone de diferentes recomendaciones de recursos digitales abiertos.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Para 2025, se calcula que cerca de 85 millones de puestos de trabajo pueden verse desplazados por un cambio en la división del trabajo entre humanos y máquinas. Por otro lado, se estima que pueden aparecer 97 millones de nuevos roles que se ajusten mejor a la nueva división del trabajo. Trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.



El 79% de niños de 8 años tendrán un trabajo que hoy no existe.



TRABAJOS QUE VAN A DESAPARECER

- + Agente de Viajes
- + Recaudador de impuestos
- + Cajero
- + Agente de Call Center
- + Atención al cliente
- + Piloto de combate
- + Chofer
- + Agente inmobiliario
- + Asistente Contable
- + Cartero
- + Repartidor
- + Camarero
- + Operario de Industria

TRABAJOS DEL FUTURO

- + Influencer
- + Técnico en impresión 3D
- + Data Scientist
- + Diseñador de órganos 3D
- + Youtuber
- + Diseñador de UX
- + Growth Hacker
- + Piloto dron
- + Ciberabogado
- + Tutor Online
- + Analista de datos
- + Agile coach



02

Capítulo

5 HABILIDADES BLANDAS EN LA FORMACIÓN **EMPRESARIAL**





1 LIDERAZGO

El liderazgo es un elemento fundamental en cualquier grupo de trabajo porque se trata de un factor orientador que permite al equipo permanecer unido para que se puedan cumplir con los objetivos comunes.

Las organizaciones se están convirtiendo en organizaciones conscientes, es decir, tienen un propósito común, por lo que es indispensable formar líderes comprometidos y entregados que sean capaces de guiar a un grupo. Las organizaciones cambian constantemente y cada líder las gestiona de forma diferente.

¿CÓMO INSPIRAR A TU EQUIPO A TRAVÉS DE UN LIDERAZGO CONSCIENTE?

Con las 6 claves de liderazgo consciente: Inspiración, talento, espíritu, propósito, pasión y libertad.

No debes observar a tus empleados como recursos que forman parte de tu empresa porque sino nunca serás un verdadero líder. Debes reconocer que tus trabajadores son seres conscientes que también tienen proyectos en mente.

2 GESTIONAR ADECUADAMENTE TU TIEMPO

Es indispensable que tengas claro cuál es tu objetivo y cuándo lo quieres cumplir. De esta manera, te aseguras de cumplirlo y no te desvías del camino.

Las empresas quieren asegurarse de que los trabajadores tengan el mayor rendimiento posible durante la jornada laboral y es por eso por lo que aprender a gestionar el tiempo es fundamental si se quiere contar con un perfil profesional completo y con mejores oportunidades.





3 INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional se define como un conjunto de habilidades que nos permiten gestionar y expresar nuestras emociones adecuadamente, logrando así una comunicación asertiva.

SIGUE LOS SIGUIENTES PASOS:

SÉ CONSCIENTE:

Aprende a escucharte y a tener ratos libres para reflexionar. Piensa en lo que vales y evita los pensamientos negativos que te puedan afectar mentalmente.

PON LÍMITES:

Aprende a decir "NO" cuando te sientas incómodo o cuando veas que la situación a la que te estás enfrentando no te aporta nada bueno y no contribuye a que cumplas con tus objetivos. Los límites nos ayudan a mejorar la calidad de nuestras relaciones y a aumentar el amor propio.

PERSONAS TÓXICAS:

Una persona que se ama intenta evitar a las personas tóxicas y no pierde el tiempo con ellas. Siempre hay personas que tienen la intención de hacer daño.

PERDÓN:

Comienza por perdonarte a ti mismo. Los seres humanos podemos ser muy duros con nosotros mismos, así que debemos aprender a aceptar nuestros errores para poder perdonarnos.

4 RELACIONES INTERPERSONALES

Llevarse bien con una persona no significa que tengas que guardar una amistad con ella. Es suficiente con tener una relación cordial y evitar problemas a la hora de trabajar en equipo. Hay que respetar las opiniones del resto y reconocer la autoridad de aquellas personas que tengan un rango superior al nuestro.

Si somos capaces de tener buenas relaciones interpersonales, también haremos un mejor networking y esto nos permitirá ascender con mayor facilidad en una empresa.

Un trabajador debe ser capaz de mantener una comunicación asertiva. Esto hará que tenga un perfil profesional más atractivo y que sus compañeros hablen bien de él.

5 PENSAMIENTO LATERAL Y CREATIVIDAD

A continuación, nos vamos a centrar en el pensamiento lateral y la creatividad. Son dos conceptos que a simple vista parecen totalmente diferentes, pero no lo son.

El pensamiento lateral hace referencia al pensamiento creativo. En este caso, el cerebro actúa de manera diferente, es decir, sin utilizar la lógica.

Se trata de una habilidad que permite la búsqueda y/o exploración de soluciones novedosas de una manera creativa e inteligente como respuesta a las dificultades que se nos pueden presentar. El pensamiento lateral posibilita un mejor desarrollo de aptitudes tales como la creatividad, la proactividad y la flexibilidad cognitiva, por lo que es una capacidad bastante útil, no solo a nivel académico o laboral, sino también a nivel personal.

¿QUÉ ES LA CREATIVIDAD?

La creatividad puede definirse como una habilidad que posee el ser humano para innovar y asociar conceptos y/o ideas conocidas con la finalidad de llegar a conclusiones novedosas para poder resolver problemas y encontrar soluciones originales.



La creatividad es un proceso mental que **se origina a través de la imaginación.**

Esta también es denominada como:

- + Pensamiento original.
- + Inventiva.
- + Pensamiento creativo.
- + Imaginación constructiva.
- + Pensamiento divergente.

PENSAMIENTO LATERAL

DIRECTRICES DEL PENSAMIENTO LATERAL

El pensamiento lateral establece 4 normas:

- + Reconocer las ideas dominantes.
- + Buscar diferentes alternativas para resolver cualquier situación.
- + No dejarnos llevar por nuestro pensamiento.
- + Fomentar nuevas ideas.



¿DE QUÉ NOS SIRVE EL PENSAMIENTO LATERAL?

- + Para desarrollar la creatividad y la imaginación, rompiendo con los modelos y las pautas habituales. Evita tener constantemente los mismos pensamientos.
- + Promueve nuevos métodos que permiten progresar y lograr ciertos cambios. Gracias a esto se consiguen soluciones originales.

Es bastante útil para que los trabajadores puedan estimular su imaginación y

- + logren una mayor capacidad creativa.

El problema está en que las personas tienen serias dificultades para recurrir a nuevos métodos que les permitan pensar de manera creativa y encontrar soluciones diferentes. Esto se debe a que los pensamientos se repiten de la misma manera desde que somos pequeños.

Muchas veces es la base donde residen los problemas, en la incapacidad para deshacer el camino andado y volver al punto de partida, **buscando soluciones nuevas y más eficaces.**

EL PENSAMIENTO LATERAL SE APOYA EN LOS SIGUIENTES 4 ELEMENTOS BÁSICOS:

1+ LA COMPROBACIÓN DE LAS SUPOSICIONES:

Es importante dudar de los resultados inmediatos y de los razonamientos que se manifiestan ante la exposición inicial de las premisas de un problema. Hay que someter a examen cada hipótesis y argumentos por muy obvios que parezcan.

2+ LA FORMULACIÓN DE LAS PREGUNTAS CORRECTAS:

Antes de llegar a cualquier tipo de conclusión es necesario hacerse las preguntas pertinentes para ver qué tipo de respuesta estamos buscando. Lo más frecuente es seguir el proceso inverso, es decir, buscar primero las respuestas y después realizar las preguntas.

3+ LA CREATIVIDAD:

El uso de la creatividad es imprescindible en el pensamiento lateral porque permite encontrar nuevas alternativas, además de percibir y procesar de un modo diferente los problemas. Es necesario ver los problemas desde otro ángulo porque si se ven desde el mismo enfoque no es posible cambiar de perspectiva y tener en cuenta otras opciones.

4+ EL RAZONAMIENTO LÓGICO:

Como se ha mencionado anteriormente, la validez lógica determina la rigurosidad del pensamiento y la capacidad deductiva y de interpretación. Es fundamental en el pensamiento lateral para alcanzar soluciones realistas en términos lógicos y útiles para llegar a otras alternativas. Una vez desarrolladas las alternativas, la lógica del pensamiento lateral permite explicarlo y transmitirlo a los demás.





CREATIVIDAD

La creatividad es una de las habilidades con mayor valor en las empresas. Esto se debe a que las personas creativas son buenas encontrando soluciones innovadoras.

TIPOS DE CREATIVIDAD

Jeffrey Thomas DeGraff (Michigan, 1958) explica que existen 5 tipos de creatividad en función de la imaginación de cada persona. Son las siguientes:

1 + CREATIVIDAD MÉTRICA:

Consiste en copiar una idea que ya existe tratando de adaptarla con un determinado objetivo en un momento en concreto.

2 + CREATIVIDAD BISOCIATIVA:

Todo nace a partir de muchas ideas o pensamientos que pueden tener sentido o no. Lo importante es la capacidad de ordenar, identificar y clasificar todas estas ideas para obtener un concepto totalmente nuevo e innovador. En este tipo de creatividad entran en juego 3 aspectos: la fluidez, la flexibilidad y la secuencia.

3 + CREATIVIDAD ANALÓGICA:

Se tienen en cuenta pensamientos, problemas y experiencias pasadas para tratar de cambiar situaciones que puedan darse en el futuro. Permitiendo comparar y relacionar ideas con el objetivo de encontrar soluciones ante problemas desconocidos.

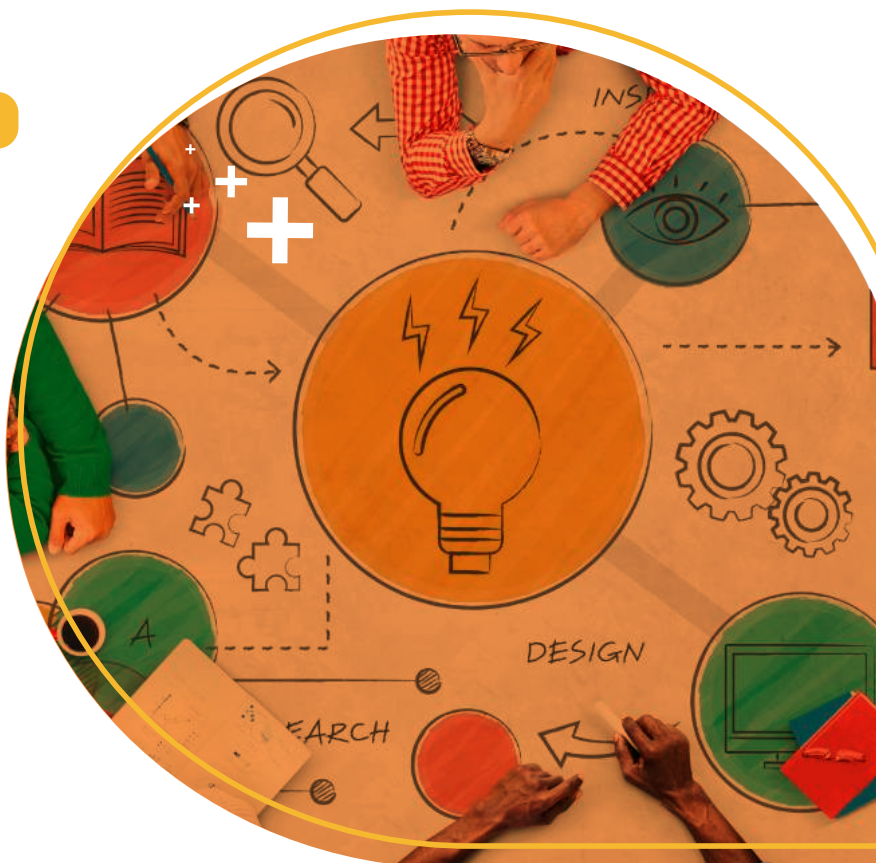
4 + CREATIVIDAD NARRATIVA:

Este tipo de creatividad se da entre las personas que tienen capacidad para contar y crear historias con mucha facilidad. Es necesario tener mucha imaginación para crear un mundo con historias y personajes diferentes que los demás puedan comprender captando el mensaje de cada una de las tramas.

5+ CREATIVIDAD INTUITIVA:

En la creatividad intuitiva la imaginación se vuelve más productiva y no se ve afectada por otras ideas o factores externos. La práctica del yoga o la meditación permiten que este proceso sea más sencillo porque las personas desconectan y las ideas surgen de manera más fluida.

TÉCNICAS QUE ESTIMULAN LA CREATIVIDAD



A la hora de llevar a cabo un proceso creativo se pueden presentar una serie de dificultades. Es por ello por lo que se han desarrollado diferentes técnicas que facilitan ese proceso y evitan los bloqueos mentales.

ALGUNAS DE ELLAS SON:

- + **Lluvia de ideas:** Es una técnica que permite obtener un gran número de ideas sobre un tema determinado. Se realiza normalmente de manera grupal y lo más importante es no descartar ninguna idea. Luego, por votación, se hace una limpieza para escoger las ideas más representativas del grupo.
- + **Pensamiento lateral:** Se aplica la lógica de una forma poco convencional, incluyendo ideas que pueden partir del resultado o del detalle, obligando al cerebro a usar el lado menos dominante para poder lograr soluciones creativas.
- + **Complementación con técnicas de aprendizaje:** Como mapas conceptuales, selección de ideas, etc.





PENSAMIENTO LATERAL Y CREATIVIDAD: RELACIÓN

La creatividad es una de las capacidades más impresionantes del ser humano. Se trata de buscar soluciones innovadoras y reales a problemas específicos.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el pensamiento lateral se puede considerar una habilidad, por lo tanto, se puede trabajar y ejecutar sin tener en cuenta las capacidades y destrezas psicológicas de cada individuo.

Este pensamiento procura estimular y orientar el razonamiento por una ruta alternativa.

Salir de la “zona de confort” permite comprender y gestionar de otra manera las diferentes situaciones donde se pueda presentar algún tipo de dificultad.

EJERCICIOS PARA ESTIMULAR EL PENSAMIENTO LATERAL Y ESTIMULAR LA CREATIVIDAD



Ejercicio 1

¿QUÉ NÚMERO CORRESPONDE EN LOS SIGNOS DE INTERROGACIÓN?

PISTA

Piensa distinto, olvídate de hacer ejercicios aritméticos.

No necesitas la calculadora para obtener el resultado.

+

$$8809 = 6$$

$$7111 = 0$$

$$2172 = 0$$

$$6666 = 4$$

$$1111 = 0$$

$$3213 = 0$$

$$7662 = 2$$

$$9313 = 1$$

$$0000 = 4$$

$$2222 = 0$$

$$3333 = 0$$

$$5555 = 0$$

$$8193 = 3$$

$$8096 = 5$$

$$1012 = 1$$

$$7777 = 0$$

$$9999 = 4$$

$$7756 = 1$$

$$6855 = 3$$

$$9881 = 5$$

$$5531 = 0$$

$$2581 = ??$$

● Ejercicio 2

**¿QUÉ NÚMERO CORRESPONDE
EN LA INTERROGACIÓN?****PISTA**

No utilices la calculadora, el resultado es más fácil de lo que te imaginas.

+



2 · 10 · 12 · 16

17 · 18 · 19 ?

RESPUESTA CORRECTA

EJERCICIO 1. ¿QUÉ NÚMERO CORRESPONDE EN LOS SIGNOS DE INTERROGACIÓN?

Si analizamos el número 8809 el resultado es 6.

¿Cómo es posible este resultado?

8: ¿Cuántas circunferencias ves en el número 8?

La idea es contar cuántos círculos hay en cada uno de los números.

8: dos

0: uno

9: uno

Si sumamos el número total de círculos da como resultado el 6.

Revisemos otro número 7662:

¿Cuántos círculos ves en el número 7662?

Exacto, la respuesta es 2.

Es decir, la respuesta correcta de 2581 sería... 2

¿Lo entiendes?

¿Cuántos círculos has podido ver en el número 2581?

EJERCICIO 2. ¿QUÉ NÚMERO CORRESPONDE EN LA INTERROGACIÓN?

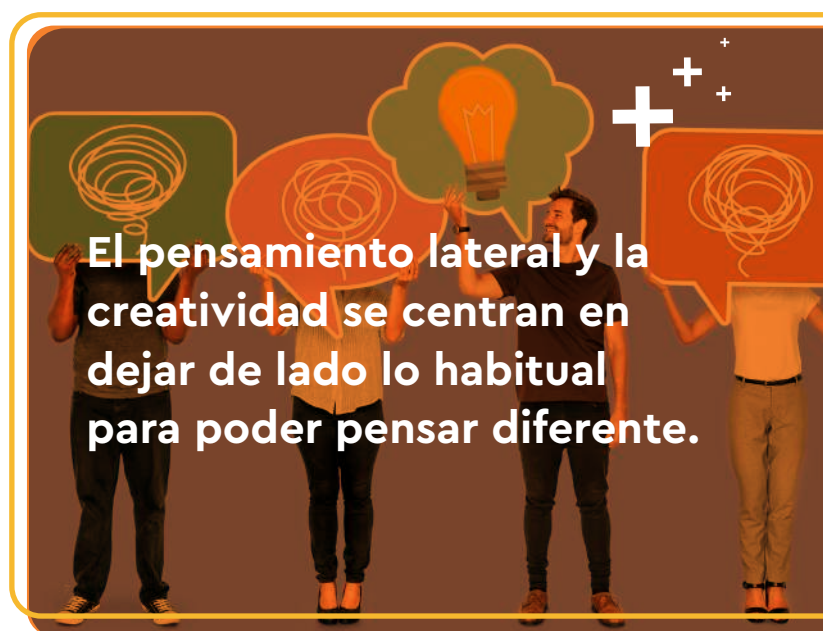
¿Qué tienen en común los números: 2, 10, 12, 16, 17, 18, 19?

Dos, diez, doce, diez y seis, diez y siete, diez y ocho, diez y nueve.

¿Cuántos números empiezan con la letra D?

Revisa ...

Solo 8 números empiezan con la letra D... Es decir, la respuesta correcta en este ejercicio sería el número 200.



2.1

Capítulo

PERFIL DE
APRENDIZAJE
CON INTELIGENCIA
ARTIFICIAL





Cada persona tiene diferentes métodos o estilos de aprendizaje que pueden variar en función de lo que se quiera aprender. En nuestra plataforma disponemos de un sistema que analiza a la perfección cuál es el mejor modelo de aprendizaje para cada usuario.



El sistema de Watson basado en la Inteligencia Artificial es capaz de recopilar información sobre los diferentes gustos del ser humano. Está diseñado para resolver problemas prácticos, mejorar la productividad de las empresas y fomentar el descubrimiento de las personalidades de cada usuario.

De acuerdo con la información de cada usuario (sus gustos personales, interacciones...) podemos conocer mejor sus estilos de aprendizaje, es decir, si es más visual, kinestésico, etc. Además, es posible saber qué formatos se pueden ajustar mejor (vídeos, actividades...).

- + ¿Cuál es tu ruta de aprendizaje?
- + ¿Cuál es tu proyección profesional?
- + ¿Cuáles son tus habilidades duras y blandas?
- + ¿En qué cursos estás apuntado?

Nuestra plataforma podrá darte las soluciones que necesitas gracias a la inteligencia artificial.

ESTILOS DE APRENDIZAJE

Para saber cuál es el estilo de aprendizaje que necesita cada usuario es importante realizar una división entre los modelos de aprendizaje y las estrategias de aprendizaje.

MODELOS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> + Programación neolingüística (Bandler y Grinder) <p>Conocimientos que se inspiran en el</p> <ul style="list-style-type: none"> + funcionamiento cerebral (Modelo de Ned Herrmann) + Modelo a partir de 5 dimensiones (Felder y Silverman) + Modelo Kolb + Hemisferios cerebrales + Inteligencias múltiples (Gardner) 	<ul style="list-style-type: none"> + Metáfora. + Pensamiento visual. + Experiencia directa. + Fantasía. + Aprendizaje multisensorial.

PROGRAMACIÓN NEOLINGÜÍSTICA (BANDLER Y GRINDER)

Según Blander y Grinder, existen 3 sistemas de representación mental que consisten en captar o aprender a través de lo visual, lo auditivo o lo kinestésico. Lo que se pretende con estos métodos es recordar o aprender a través de imágenes, música, textos...

A continuación, podrás ver en qué consiste cada uno:

VISUAL



Se utiliza por lo general cuando un usuario prefiere leer o ver la información de una forma muy concreta. En este caso, los empleados aprenden más rápido con una representación visual. Estas personas suelen ser bastante buenas tomando apuntes.

AUDITIVO



Son usuarios que aprenden mejor cuando reciben la información de forma oral. Con este método las personas retienen mentalmente la información que recibieron. A pesar de esto, no aprenden con la misma velocidad.

CONDUCTA (VISUAL)

- + Es muy observador.
- + Aprende mejor cuando lo hace a través de material visual.
- + Es excelente memorizando patrones, colores, e imágenes.
- + Tiene muy buena imaginación y creatividad.
- + Tiene que anotar o escribir todo porque sino se le puede olvidar.
- + Transforma todo lo que lee en imágenes.

CONDUCTA (AUDITIVO)

- + Cuando leen lo hacen en voz baja.
- + Les encanta hablar.
- + Expresan fácilmente sus emociones de manera verbal.
- + Aprenden todo lo que oyen.
- + Repiten cada cosa hasta memorizarla, aunque si se les olvida algo se quedan en blanco.
- + Son capaces de organizar sus ideas a la perfección.
- + Tienen soltura a la hora de exponer y realizar presentaciones orales.



KINESTÉSICO

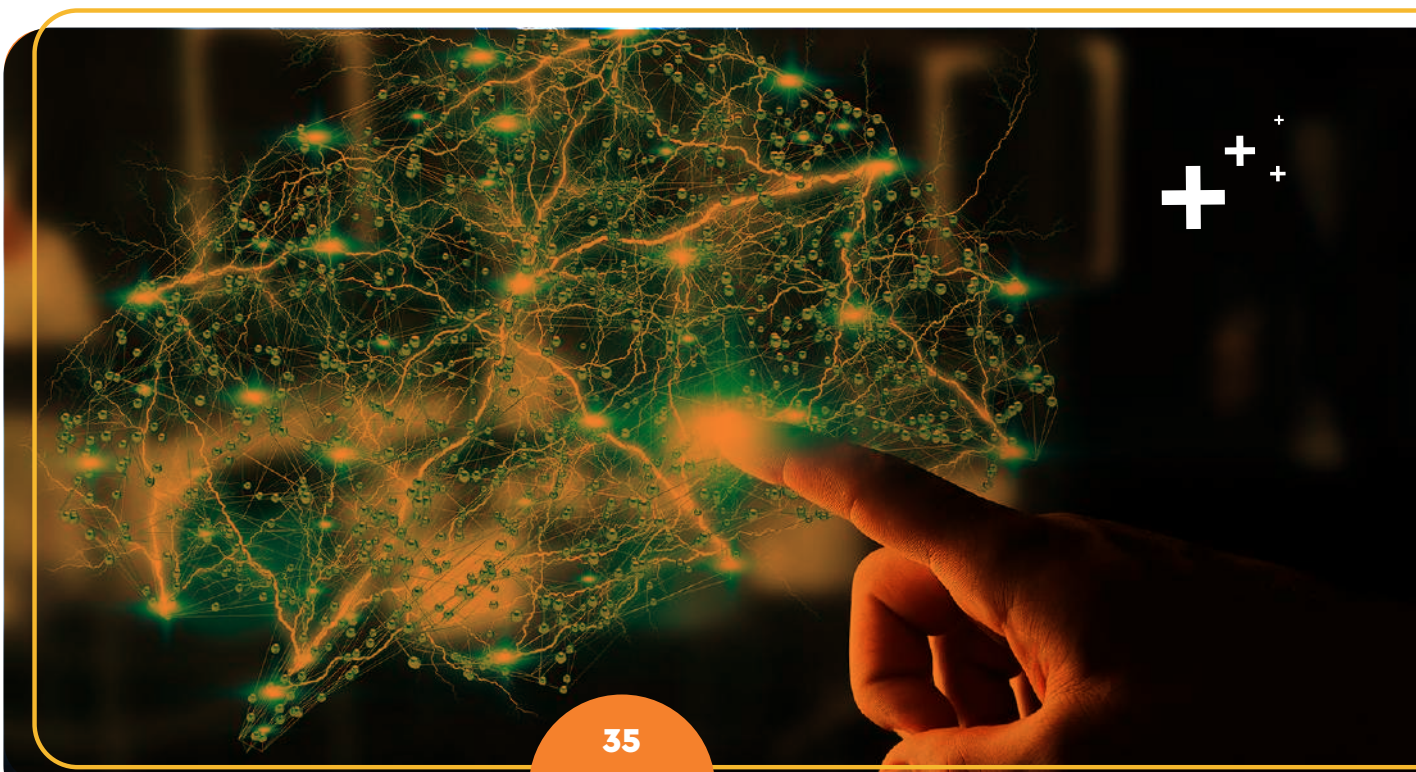


Este sistema es una mezcla entre sensaciones y movimientos asociados a nuestro cuerpo. Hay personas a las que les es más fácil aprender a través de una determinada actividad como puede ser el fútbol o el patinaje. Cuando una persona recurre a este método es más complicado que olvide el aprendizaje.

En estos casos las personas prefieren aprender cuando están en movimiento porque les cuesta menos.

CONDUCTA (KINESTÉSICO)

- + Gesticulan más de lo normal.
- + Normalmente expresan sus emociones cuando están en movimiento.
- + Prefieren aprender a través de una experiencia.
- + Son personas a las que se les da bien la comunicación no verbal.
- + Son personas inquietas.



MODELO INSPIRADO EN EL FUNCIONAMIENTO CEREBRAL (MODELO DE NED HERRMANN)

LÍMBICO DERECHO

- + Es emocional.
- + Tiene facilidad para relacionarse con los demás.
- + Es muy racional.
- + Trabaja bien en equipo.
- + Destaca por su Expresión escrita y oral.
- + Le gusta compartir conocimientos.
- + Se interesa por saber si las cosas están bien o mal.
- + Prefiere los ejercicios que estén relacionados con los juegos, la música o el teatro.

CORTICAL DERECHO

- + Le gusta innovar.
- + Es Creativo
- + Tienen una gran visión de futuro.
- + Es soñador.
- + Se interesa por cualquier novedad.
- + Prefiere los ejemplos concretos y visibles.
- + Le gustan los contenidos variados.
- + Le resulta importante intervenir y hablar.
- + No le gusta crear bajo presión.





CORTICAL IZQUIERDO

- + Su prioridad es el contenido.
- + Es analítico.
- + Se basa solo en hechos.
- + Es un excelente financiero.
- + Resuelve problemas.
- + Toma apuntes.
- + Cuando está aprendiendo algo se centra en profundizar en la información para tener más conocimientos sobre el tema.
- + Prefiere saberse la teoría.
- + Es poco creativo.
- + No trabaja bien en equipo.
- + Se fija mucho en los manuales.
- + Trabaja mejor con diagramas, curvas, estadísticas, y números.
- + Trabaja los ejercicios de menor a mayor dificultad para ir progresando poco a poco.

LÍMBICO IZQUIERDO

- + Se organiza bien.
- + Es previsor
- + Es metódico.
- + Es un excelente orador.
- + No sabe actuar frente a cualquier imprevisto.
- + Prefiere seguir instrucciones de manera estricta y seguir una programación.
- + Define objetivos a corto plazo.
- + No sabe resumir utilizando palabras clave.

MODELO A PARTIR DE 5 DIMENSIONES

(FELDER Y SILVERMAN)

SENSITIVOS

- + Les gusta resolver determinados problemas siempre y cuando las pautas a seguir sean claras.
- + Prefieren las actividades prácticas.
- + Memorizan las cosas con facilidad.
- + Son pacientes.

INTUITIVOS

- + Les gusta la teoría.
- + Trabajan bien con actividades abstractas y ejercicios matemáticos.
- + No les interesan los cursos que tienen que memorizar con detalle.
- + No les gustan los cursos que son repetitivos.

VISUALES

- + Aprenden a través de la vista.
- + Son perfectos para los diagramas.
- + Infografías.
- + Les cuesta menos asimilar la información a partir de vídeos o imágenes.



VERBALES	<ul style="list-style-type: none">+ Cuando leen, lo hacen en voz baja para recordar la información.+ Prefieren recibir información escrita.+ Recuerdan mejor a través de la lectura.
ACTIVOS	<ul style="list-style-type: none">+ Necesitan hablar con alguien para poder comprender mejor la información.+ Prefieren ensayar las presentaciones delante de otras personas.
REFLEXIVOS	<ul style="list-style-type: none">+ Les gusta reflexionar sobre cualquier tema.+ Prefieren trabajar en solitario.
SECUENCIALES	<ul style="list-style-type: none">+ Prefieren seguir actividades que estén relacionadas entre sí.+ Resuelven problemas poco a poco, pero siguiendo un orden lógico.
GLOBALES	<ul style="list-style-type: none">+ Resuelven problemas rápidamente.+ Les gusta el contenido variado porque así aprenden cosas nuevas.
INDUCTIVO	<ul style="list-style-type: none">+ Necesitan hechos o casos reales para comprender mejor la información.
DEDUCTIVO	<ul style="list-style-type: none">+ En base a la información que tienen deducen las consecuencias.

MODELO KOLB



ACTIVO

- + Les gusta tener nuevas experiencias.
- + Disfrutan viviendo cada acontecimiento que se les presenta.
- + Son personas activas que realizan actividades con frecuencia.
- + Aprenden mejor con desafíos.
- + Les cuesta analizar los datos.
- + No les gusta trabajar individualmente.



REFLEXIVOS

- + Son observadores.
- + Son precavidos.
- + Se les da bien escuchar.



TEÓRICOS

- + Se les da bien analizar textos complejos.
- + Son buenos sintetizando la información.
- + No suelen recurrir al pensamiento lateral.
- + Suelen caracterizarse por realizar bastantes preguntas



PRAGMÁTICOS

- + Disfrutan aprendiendo teorías y comprobando si funcionan.
- + No les gusta discutir sobre el mismo tema constantemente.
- + Les cuesta realizar actividades que no están relacionadas con la realidad.

HEMISFERIOS CEREBRALES



HEMISFERIO IZQUIERDO (LÓGICO):

- + Es lógico y analítico.
- + Necesita tener las respuestas claras.
- + Se centra en las palabras y los números.
- + Es ideal para leer, escribir y para los temas financieros.
- + Toma datos, los analiza y los convierte en imágenes.
- + Se encarga de que no haya errores ortográficos.
- + Le da importancia a cada detalle. Puede comprender varias cosas a la vez.
- + Prefiere verbalizar sus ideas.
- + Necesita instrucciones claras y concisas.
- + Se centra en no cometer errores.
- + Prefiere leer un libro antes que ver una película.
- + Verifica absolutamente todo.
- + Prefiere los colores blanco y negro.

HEMISFERIO DERECHO (HOLÍSTICO):

- + Le gusta crear ideas.
- + Es creativo.
- + Se le da bien el arte.
- + Es emotivo.
- + Es resolutivo, siempre encuentra soluciones para todo.
- + Tiene preferencia por las imágenes y los sonidos.
- + Aprender mejor con actividades abiertas, creativas y no tan organizadas.
- + Prefiere enfocarse en el proceso antes que en el resultado.
- + Prefiere ver una película antes que leer un libro.
- + Le gustan los colores en general.

INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

(GARDNER)

Lingüística:

- + Usa las palabras de manera efectiva.
- + A través del lenguaje es más fácil convencer a otros.
- + Usa el lenguaje para recordar o retener información.

Corporal:

- + Expresa las ideas a través de su cuerpo.
- + Cuenta con buenas habilidades físicas y emocionales.
- + Tiene destreza, fuerza y empatía.

Musical:

- + Relaciona todo con cualquier aspecto musical como los sonidos, los ritmos o las tonalidades

Intrapersonal:

- + Se conoce a la perfección, es consciente de sus capacidades y limitaciones.

Lógica:

- + Piensa en los números de manera organizada.
- + Prefiere los esquemas.
- + Se centra en demostrar hipótesis.

Espacial:

- + Le gusta explorar nuevos espacios y tener una buena percepción visual.
- + Es sensible.
- + Tiene interés por los colores, las líneas y los espacios.

Interpersonal:

- + Puede percibir cuáles son los estados de ánimo de las personas.
- + Puede tener cierta influencia en las personas a la hora de tomar una decisión.



2.2

Capítulo

FILTRACIÓN DE CONTENIDO

INTELIGENTE





Internet es un espacio en el que se pueden encontrar grandes cantidades de información. Los buscadores evolucionan con el tiempo para poder soportar toda esa información y ofrecer un mejor servicio a los usuarios, aunque a pesar de las modificaciones sigue siendo insuficiente para poder recuperar todo el contenido.

En Mangus contamos con un mapa que tiene más de 15.000 competencias, además de tener un robot con Inteligencia artificial que filtra el contenido en Youtube, Slideshare y en otras plataformas.

¿QUÉ COSAS NOS ENCONTRAMOS GRACIAS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL?

- + Podcast.
- + Blogs.
- + Videos.
- + Infografías.
- + Textos.
- + YouTube.
- + Imágenes.
- + Slideshare.
- + Artículos.
- + Animaciones.
- + Noticias.
- + Microblogging.
- + Diferentes herramientas y aplicaciones generadores de contenidos.
- + CMS.
- + Y mucho más...

PROCESO DE FILTRACIÓN DEL CONTENIDO SE DIVIDE EN 4 FASES:

1

BÚSQUEDA:

- + Se define un tema.
- + ¿Cuáles serán las fuentes de información?
- + ¿Qué tan frecuente es el tema?
- + Se deben utilizar diferentes buscadores.
- + Se debe planificar.
- + ¿Qué datos hay que recopilar?
- + ¿Qué contenidos se quieren incluir?

2

EVALUACIÓN:

- + Analizar y evaluar las diferentes fuentes de información. (Verificar la veracidad, los autores y la calidad).
- + Analizar la temática.
- + ¿Cuándo se publicaron las diferentes informaciones?
- + Asegurarse de que la información no es obsoleta.
- + ¿Cuánta información se puede encontrar del tema?



3

ALMACENAMIENTO:

- + Guardar y crear metadatos.
- + Seleccionar todo el contenido: Ya sean notas, comentarios, sinopsis, etc.
- + Todo lo que se almacene debe estar categorizado en carpetas.
- + Se debe tener un repositorio de datos.
- + Una vez se guarde el contenido se debe limpiar y categorizar siguiendo un orden concreto.

4

DIFUNDIR:

- + ¿Cómo se va a acceder a esta información?
- + Transformación del contenido.
- + ¿Se compartirá en redes sociales?
- + Socializar en plataformas como Mangu.
- + ¿Se dará a conocer por email?



¿QUÉ BENEFICIOS APORTA LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA FILTRACIÓN DE CONTENIDOS DE MANGUS?

Como ya se ha mencionado anteriormente, en nuestra plataforma contamos con inteligencia artificial que permite recopilar datos y almacenarlos en el Big data. De esta forma, es posible analizarlos minuciosamente.

Además, gracias a los diferentes estilos de aprendizaje es posible conocer qué tipo de contenido le puede interesar a cada usuario. Para nosotros la personalización es algo fundamental.

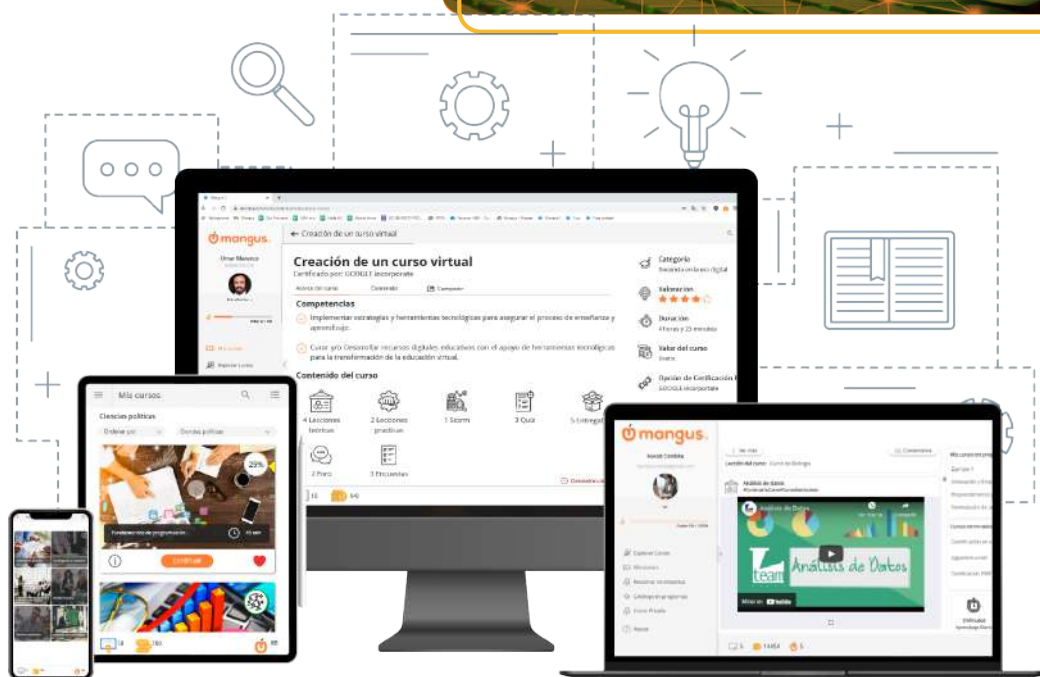
Cada empleado dispondrá de todo lo que necesita en un solo espacio para que pueda seguir con su formación profesional.



¿POR QUÉ LA FILTRACIÓN DE CONTENIDOS ES AUTOMATIZADA Y RÁPIDA?

- + ¿Por qué la filtración de contenidos es automatizada y rápida?
- + La filtración de contenidos es una nueva forma de aprendizaje.
- + Cada usuario encontrará de forma ágil toda la información que necesita para su formación.
- + Este proceso permite recopilar toda la información en un solo lugar.
- + Es una forma de crear, identificar y analizar los diferentes tipos de contenidos que existen.
- + Se emplean nuevas herramientas de aprendizaje.
- + Contribuye a la creación de nuevos recursos.
- + Permite el descubrimiento de nuevos hallazgos que posibilitan la creación de contenidos específicos y necesarios para cada usuario.
- + Automatiza cada contenido.
- + Permite la personalización del contenido.

La filtración de contenidos es más que almacenar, **es el arte de recopilar la mejor información para cada usuario**



03

Capítulo

¿CUÁLES SON
LAS SOLUCIONES
PARA LOS RETOS
EMPRESARIALES?



GAMIFICACIÓN:



La gamificación es una técnica de aprendizaje que consiste en utilizar la mecánica de los juegos en el ámbito educativo-profesional. Lo que se pretende es favorecer la adquisición de conocimientos y aumentar la motivación para hacer más eficaz la formación.

EN OTRAS PALABRAS...

SE INTRODUCEN ELEMENTOS DE LOS JUEGOS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN

Tienes margen de error para equivocarte, solo pierdes vidas. Acumula puntos a medida que avanzas en los cursos y reclama tus recompensas. Compite para estar en las primeras posiciones del ranking. Además, aprende a partir de recursos digitales interactivos como juegos, simuladores, historias, etc.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL:



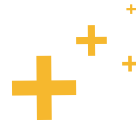
Gracias a la Inteligencia Artificial se construyen rutas de aprendizaje personalizadas para cada usuario.

PLAN CARRERA:



Nuestro método te permitirá desarrollar competencias y te ayudará a impulsar tu carrera profesional. Esto se debe gracias al reskilling y upskilling. El primero te permite adaptarte a cualquier puesto de trabajo o reinventarte dentro de la empresa y el segundo lo que pretende es mejorar tus habilidades para que puedas desempeñar mejor tu trabajo.

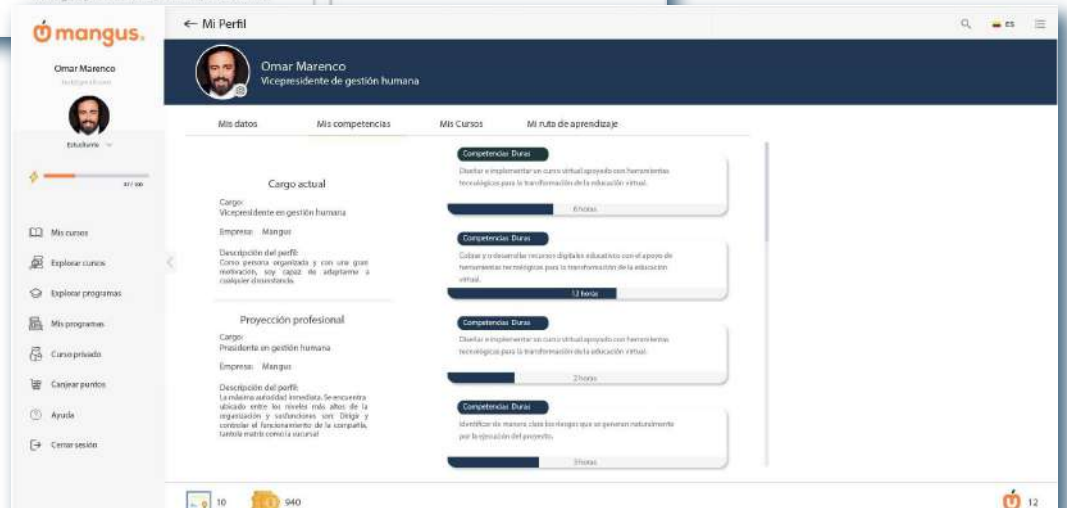
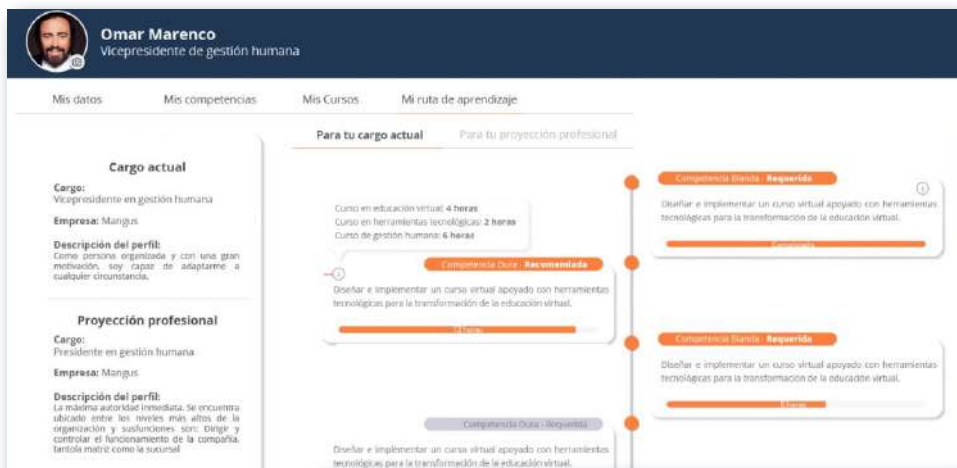
RUTA DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS



Contamos con un feed inteligente que recomienda distintos recursos educativos dependiendo de la profesión o del puesto de trabajo. Además, incluye otras variables como la proyección profesional o diferentes habilidades o competencias que se quieran desarrollar.

Simplificamos todo el proceso para que las personas puedan disfrutar de los cursos de forma sencilla.

Nos enfocamos especialmente en los elementos más importantes para que los empleados puedan desempeñar de manera eficaz su trabajo, independientemente de la formación que tenga el profesional.

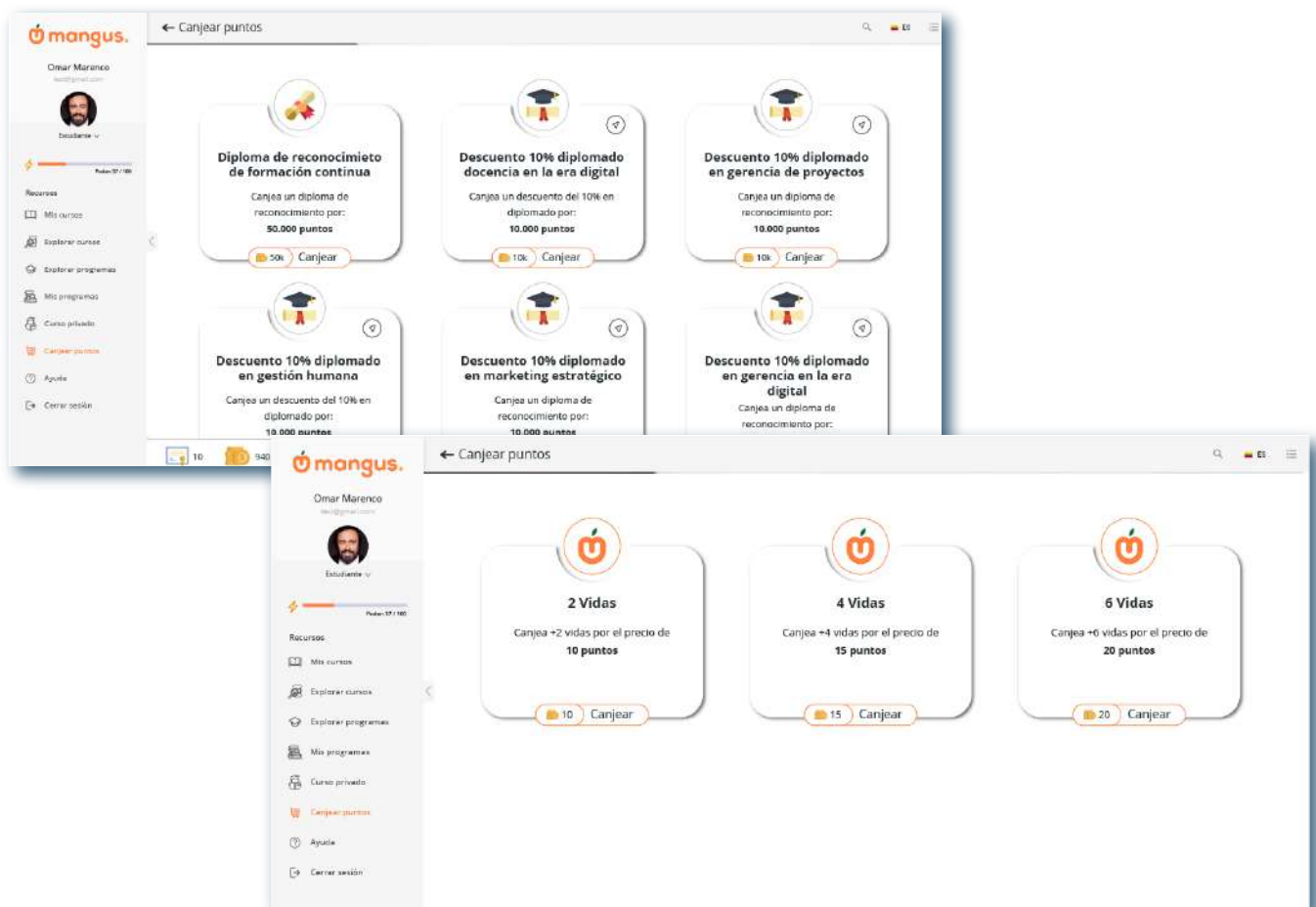


MÓDULO DE GAMIFICACIÓN

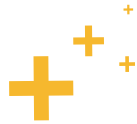
En Mangus llevamos más de 10 años trabajando e implementando la gamificación. Durante los últimos dos años esta técnica ha ido adquiriendo mayor relevancia en el panorama actual. Por este motivo, muchas empresas utilizan la gamificación para incentivar el aprendizaje constante y lograr la motivación necesaria en los trabajadores.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en Mangus trabajamos con un sistema de puntos y recompensas, pero para poder comprenderlo mejor vamos a poner un caso real.

Unidrogas: Es una empresa que cuenta con más de 5.000 empleados. A medida que un empleado avanza en un curso va ganando puntos y obtiene recompensas emocionales y físicas. En este caso, el empleado del mes tiene la posibilidad de cogerse medio día libre o disfrutar de una cena con otra persona. Estos premios dependerán de cada empresa y sirven para incentivar a los trabajadores.



LOGIN

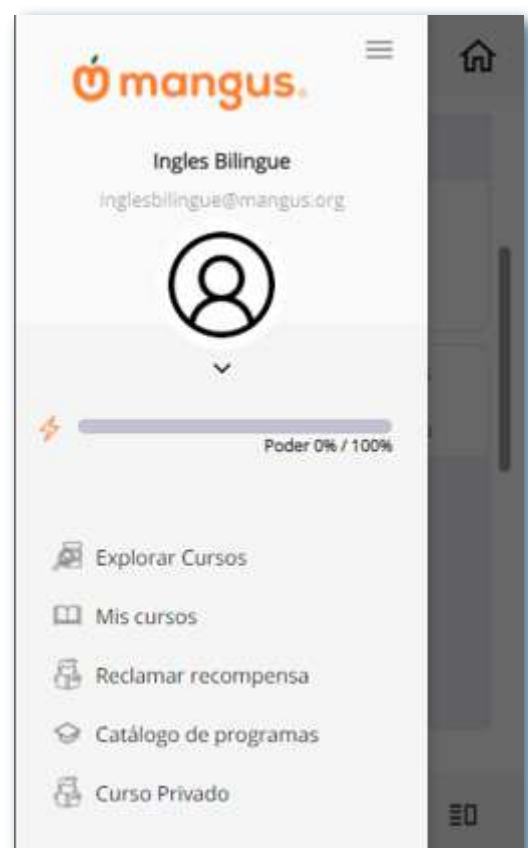


Personalizamos el acceso a la plataforma junto con el logo de tu empresa.



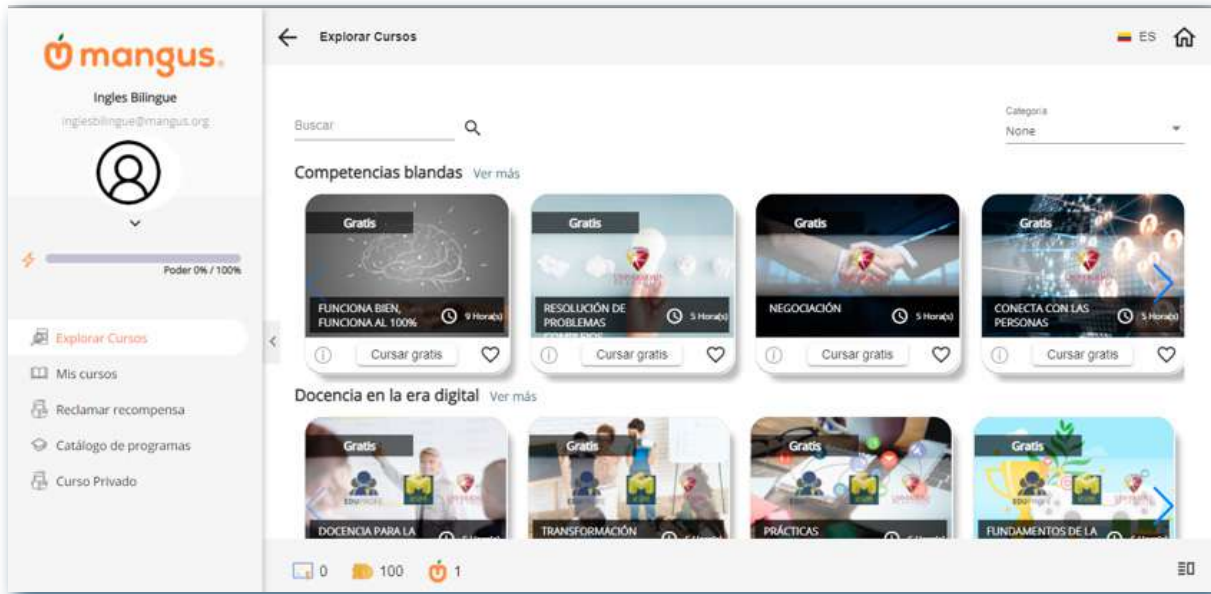
MENÚ DE NAVEGACIÓN

Se encuentra en la parte izquierda y permite el desplazamiento por cada una de las secciones.



CATÁLOGO DE CURSOS

Tendrás a tu disposición un catálogo con cursos de todo tipo. Las formaciones se ajustan a las temáticas que más te interesan para tus profesionales.



INFORMACIÓN DEL CURSO

Una vez accedes, encontrarás toda la información del curso (descripción, competencias...)





MICROLEARNING:

El microlearning se realiza en diferentes formatos digitales educativos que permiten que la formación profesional se adapte a las necesidades de cada uno. Además, contribuye a captar la atención de los empleados y los prepara para desarrollar nuevas habilidades y competencias laborales sin sobrecargas de información.



M-LEARNING:

¡Tienes toda la formación profesional que necesitan tus trabajadores a un solo click! ¡Disfruta de todas las posibilidades que ofrece Mangus!

APRENDIZAJE ADAPTATIVO:



Ajustamos cada estilo de aprendizaje en función del perfil de los empleados. Esto dependerá de los gustos de cada uno, es decir, algunos tendrán preferencia por la lectura y otros por las actividades interactivas.

APRENDIZAJE SOCIAL:



¡Somos seres sociales! Fomentamos el intercambio de conocimientos entre los empleados de la organización animando a que sean creativos y a que cuestionen cualquier tipo de pensamiento.

STORYTELLING:

Hace referencia a la capacidad que tenemos para usar la educación virtual y contar historias, además de crear y desarrollar escenarios que son entretenidos para los usuarios.



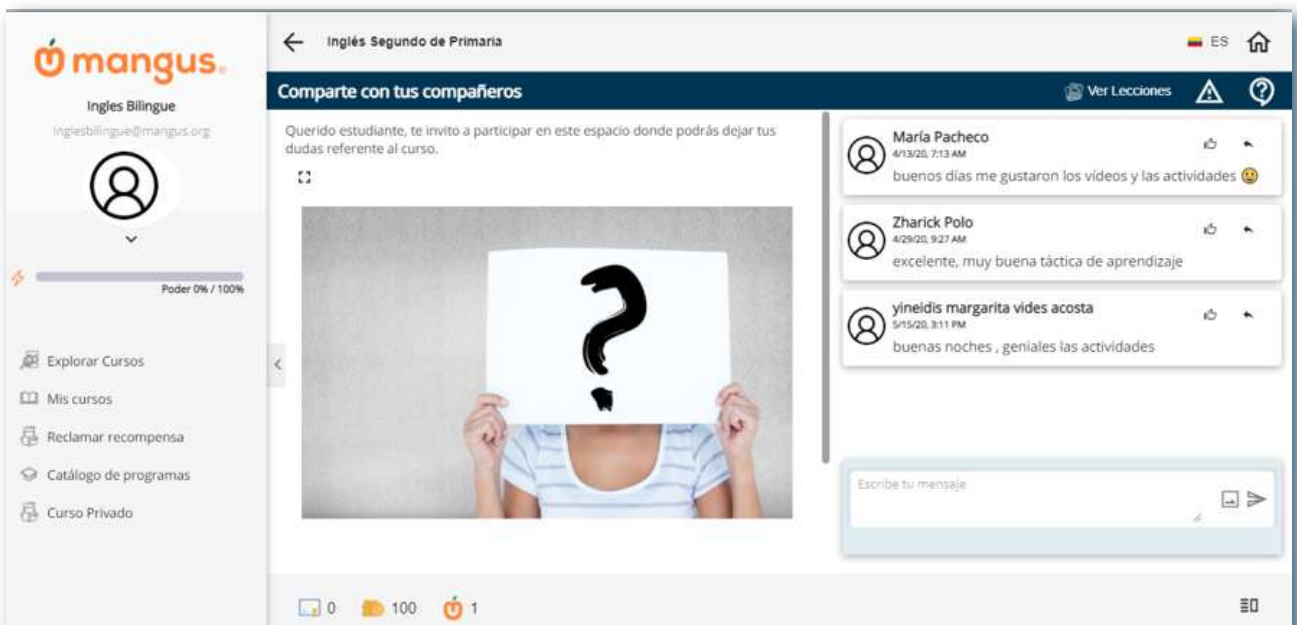
CONTENIDO DEL CURSO

Se puede ver el contenido que ofrece el curso. A medida que el empleado vaya avanzando se mostrará el porcentaje del progreso que lleva.



FORO

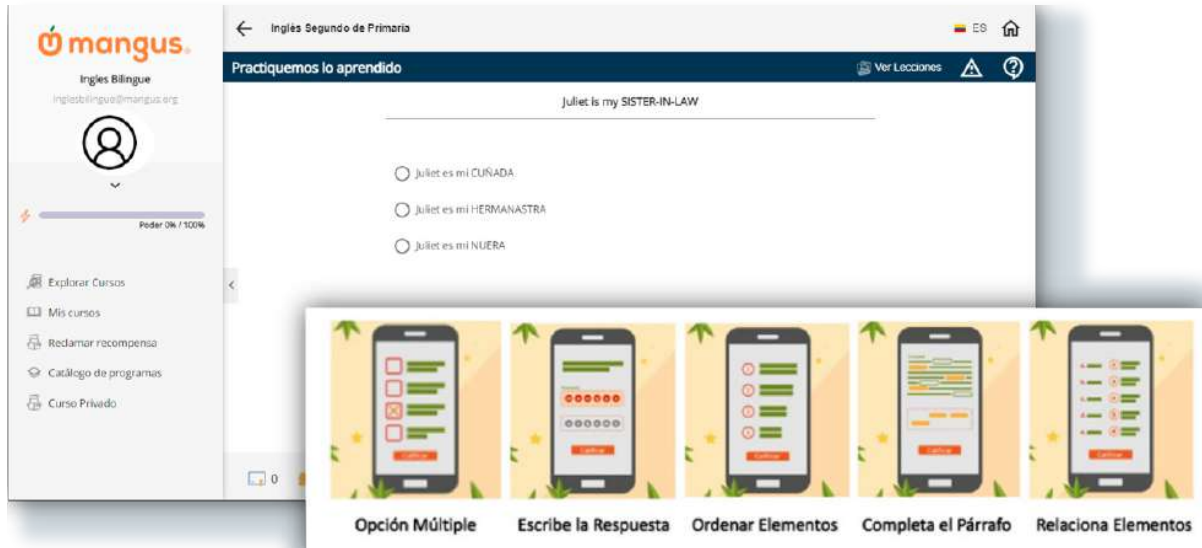
Permite que los usuarios compartan conocimientos y experiencias.



CLASES PRÁCTICAS



Los estudiantes realizan actividades interactivas que les permiten aprender de los errores. Si se equivocan solo pierden vidas, pero si aciertan podrán ganar puntos.



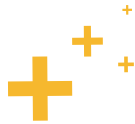
CLASES TEÓRICAS



Se explica cualquier temática a través de diferentes tipos de recursos (imágenes, vídeos, textos...)



ENTREGABLE



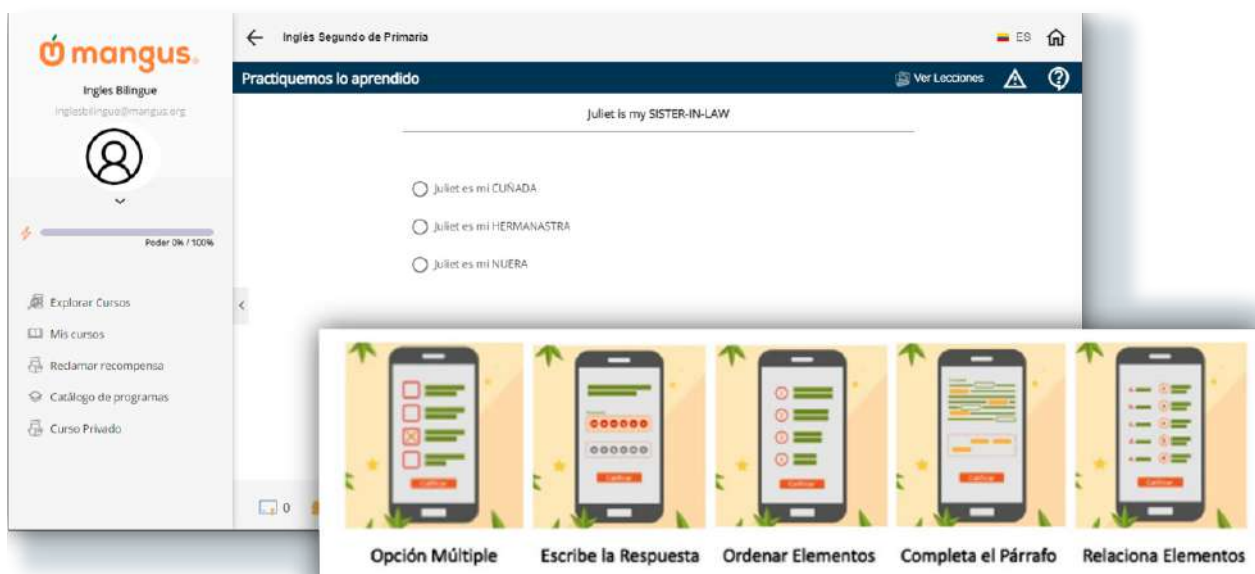
Los profesores pueden crear una tarea para que el usuario suba un documento con el trabajo que se le haya pedido que realice durante la clase teórica. Se pueden configurar distintos aspectos como las fechas de entrega o las calificaciones.



QUIZ

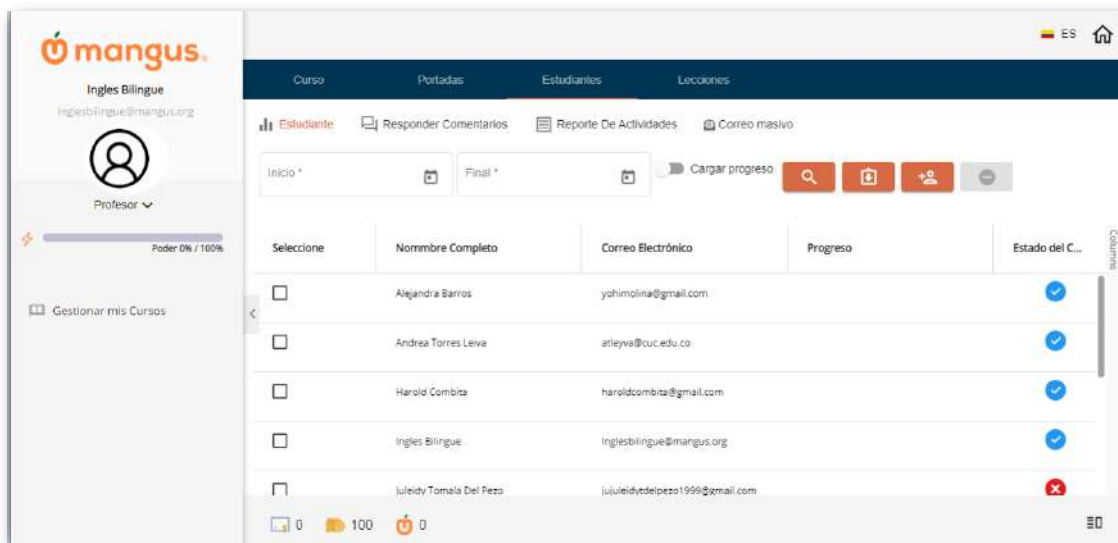


Es un examen que permite poner a prueba a los usuarios a través de múltiples opciones. Se pueden escoger los tipos de preguntas, modificar el tiempo o ver el número de intentos que ha realizado cada persona.



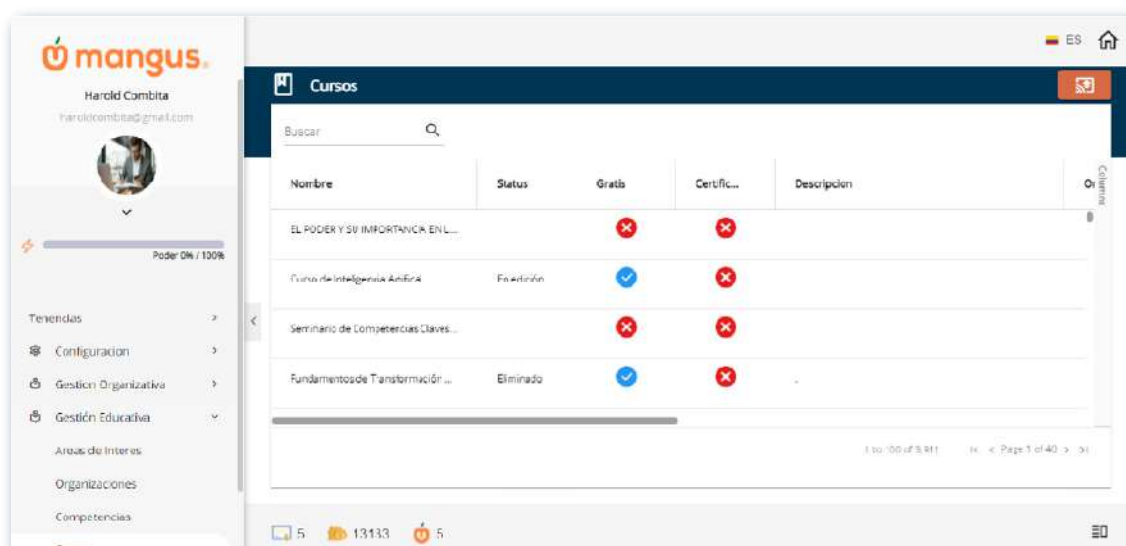
GESTIÓN DE CURSOS

Se puede configurar un curso y crear un plan de trabajo para cada estudiante. Existe la posibilidad de introducir los elementos que se consideren oportunos, como pueden ser clases teóricas, encuestas, evaluaciones...



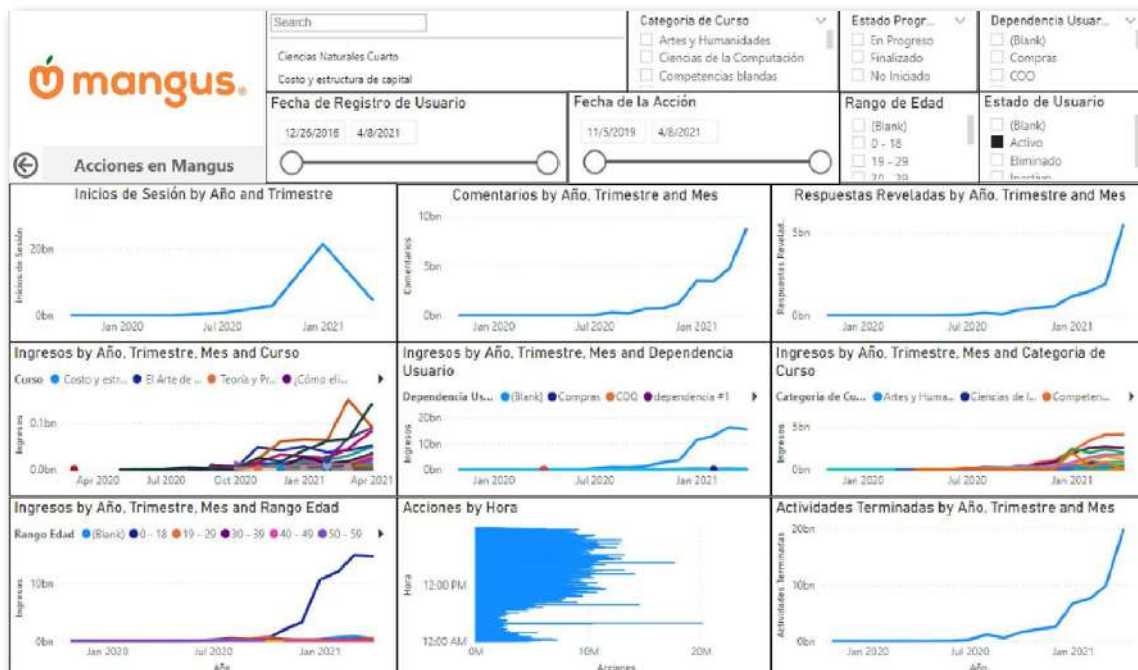
ADMINISTRACIÓN Y PANEL DE CONTROL

Ofrece la opción de ajustar los distintos parámetros del sistema de información, es decir, es posible gestionar los permisos y los cursos. Además, permite acceder a reportes y generar dashboard interactivos.



DASHBOARD Y REPORTE

Mangus ha incorporado la analítica de datos a través de un sistema de reportes online, además de la implementación de dashboards interactivos integrados con la herramienta Power BI.



DESARROLLO DE CURSOS Y CONTENIDOS

FÁBRICA DE LEARNING OBJECTS

- + Diseño Instruccional
- + Guionización con storytelling
- + Actividades Interactivas
- + SCORM
- + Recursos Multimedia
- + Equipo Experto
- + Control de Calidad

Los Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA) son un conjunto de recursos digitales autosuficientes y reutilizables. Los OVA permiten el acceso a contenidos educativos que integran elementos multimedia con el objetivo de ofrecer una enseñanza más didáctica para el estudiante. Se centran en presentar los contenidos de una manera mucho más amena, además de ofrecer actividades prácticas para que se pueda demostrar lo aprendido durante las clases.

04

Capítulo

RECONOCIMIENTOS **DE MANGUS**





MICROAPRENDIZAJE CONTRA EL ABANDONO FORMATIVO: LA 'EDTECH' DE LAS 'SOFT SKILLS' INFINITAS LLEGA A ESPAÑA



https://www.elespanol.com/invertia/disruptores-innovadores/disruptores/sartups/20220602/microaprendizaje-abandono-formativo-edtech-skills-infinitas-espana/676682558_0.html

CEO DE MANGUS, NOS CUENTA HABLA SOBRE LA EDTECH QUE ESTA REVOLUCIONANDO EL APRENDIZAJE ONLINE



<https://www.propiedata.com/blog/ceo-de-mangus-nos-cuenta-sobre-su-intuitiva-e-increible-edtech-de-aprendizaje-online/>



LAS EMPRESAS Y 'STARTUPS' CON MÁS INNOVACIÓN ABIERTA DE COLOMBIA

SECCIONES **Portafolio** | Las empresas y 'startups' con más innovación abierta del país

A continuación: Modelo de suscripción y más tiendas, el plan de Farmatodo

33. Soparone
34. Sweatbits
35. Viewy
36. ControlIT
37. 3GOVideo
38. Rebus Technology
39. Saludtools
40. Travis
41. BIENESTAPP
42. Biinyu Games Studio S.A.S
43. Hometuls
44. LICIFY S.A.S.
45. Acsendo S.A.S.
46. BioCredit
47. MANGUS S.A.S.
48. NUXTU

Mangus se encuentra en el puesto #47 de las startups con más innovación abierta de Colombia. El listado fue realizado por la plataforma 100 Open Startups, de la mano de Connect Bogotá. Este ranking tiene bastante importancia porque refleja el nivel de colaboración que tienen las grandes empresas con los emprendedores. Es una forma de sensibilizar a las empresas para que se abran a trabajar colectivamente con el objetivo de lograr mejores resultados en materia de innovación.



<https://www.portafolio.co/innovacion/empresas-y-startups-con-mas-abierta-del-pais-segun-100-open-startups-556022>.

MANGUS EN EL TOP 100 DE LAS MEJORES STARTUPS DE COLOMBIA



TOP 100 OPEN STARTUPS COLOMBIA	
RANKING 100 OPEN STARTUPS COLOMBIA	
A-Z	mangus
	MANGUS SAS Plataforma tecnológica y cursos virtuales a la medida para mantener a los usuarios de la era digital en continuo crecimiento profesional Barranquilla, CO-ATL



<https://forbes.co/2021/11/05/emprendedores/las-100-mejores-startups-de-colombia-2021-listado/>

CONOCE LAS 40 STARTUPS ACEPTADAS EN EL PLATZI STARTUPS DEMODAY EN ALIANZA CON INNPULSA COLOMBIA



<https://forbes.co/2021/11/05/emprendedores/las-100-mejores-startups-de-colombia-2021-listado/>

LA7EM – ENDEAVOR COLOMBIA SELECCIONA 21 STARTUPS PARA SU PROGRAMA SCALEUP

Mangus fue una de las 21 empresas seleccionadas para participar en el programa de acompañamiento virtual ScaleUp Endeavor. El programa ofrecía una serie de beneficios a estas empresas que les permitía seguir creciendo a nivel económico y social en Colombia. En el proceso de elección había un total de 46 compañías de las ciudades más importantes del país.



<https://mangus.co/index.php/prensa/la7em-endeavor-colombia-selecciona-21-startups-para-su-programa-scaleup>



HAROLD CÓMBITA CREÓ UNA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE PERSONALIZADO USANDO GAMIFICACIÓN

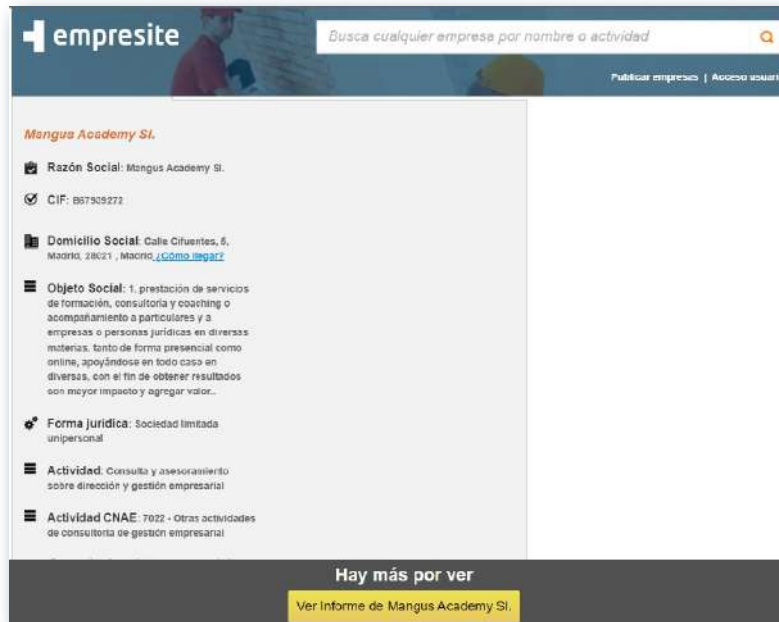


“Tenemos contenidos, cursos y programas con aliados como universidades y empresas, pero no nos limitamos a recomendarte solo esto, también contamos con un banco de recursos digitales abiertos que han sido curados con nuestra inteligencia artificial. Nuestros usuarios nos califican como una aplicación divertida y amigable gracias a la experiencia de usuario gamificada y la diversidad de tipos de lecciones que tenemos”, cuenta Harold Cómbita, uno de los creadores de Mangus, una startup que crece con velocidad en un sector que siempre estará activo: la educación. En detalle, ¿de qué se trata? En 23 preguntas para emprendedores y sus emprendimientos nos cuenta.



<https://www.elespectador.com/economia/emprendimiento-y-liderazgo/el-creo-una-plataforma-de-aprendizaje-personalizado-usando-gamificacion/>

TENEMOS SEDE EN ESPAÑA - MADRID (MANGUS ACADEMY)



<https://www.einforma.com/informacion-empresa/mangus-academy>

Si quieres conocer en detalle todos los reconocimientos de Mangus, dejamos a tu disposición el siguiente enlace:

<https://manguselearning.com/index.php/prensa>



05

Capítulo

ALIDADOS

DE MANGUS

¡TÚ PUEDES SER EL PRÓXIMO!



CASO DE ÉXITO UNIDROGAS

ENTREVISTA A FABIO COLPAS, ADMINISTRADOR DIGITAL UNIDROGAS

El proceso de digitalización ha sido complicado para las empresas y sus trabajadores, todo esto se debe a las dificultades que han surgido a raíz de la pandemia. Las formaciones se han visto afectadas enormemente debido a la distancia que había entre los empleados y las empresas. Era una tarea difícil mantener a la gente motivada por todo lo que estaba pasando.

DESAFÍOS

UNIDROGAS pasaba por serias dificultades a la hora de formar a sus trabajadores hasta que llegó Mangus. La empresa no contaba con una plataforma que fuera capaz de crear cursos y contenidos de manera independiente. Además, para que una plataforma pueda funcionar correctamente se deben controlar y registrar las acciones que realizan los usuarios, algo que hasta ese momento no hacían.

Decidimos probar algo diferente que pudiera beneficiar a la empresa. Para ello, comenzamos a trabajar con herramientas de E-learning (Sistel, Blackboard, Ubits, etc.) que nos ayudaran a diseñar un modelo educativo innovador y que, además, nos permitiera llevar un control del progreso educativo. Gracias a esto, logramos mejorar en varios aspectos:

- + Versatilidad y capacidad para crear cursos y contenidos de manera independiente.
- + Medición y registro de las acciones en la plataforma.
- + Facilidad para captar nuevos usuarios.

BENEFICIOS

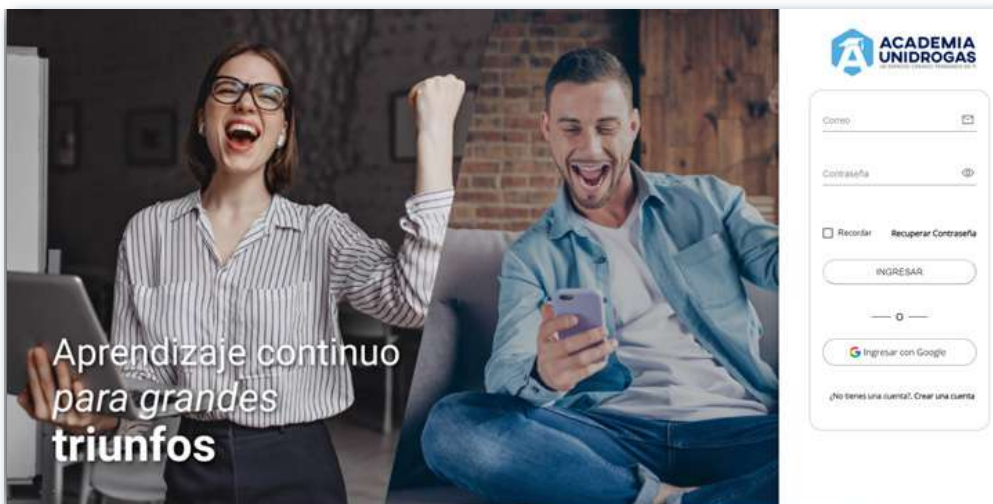
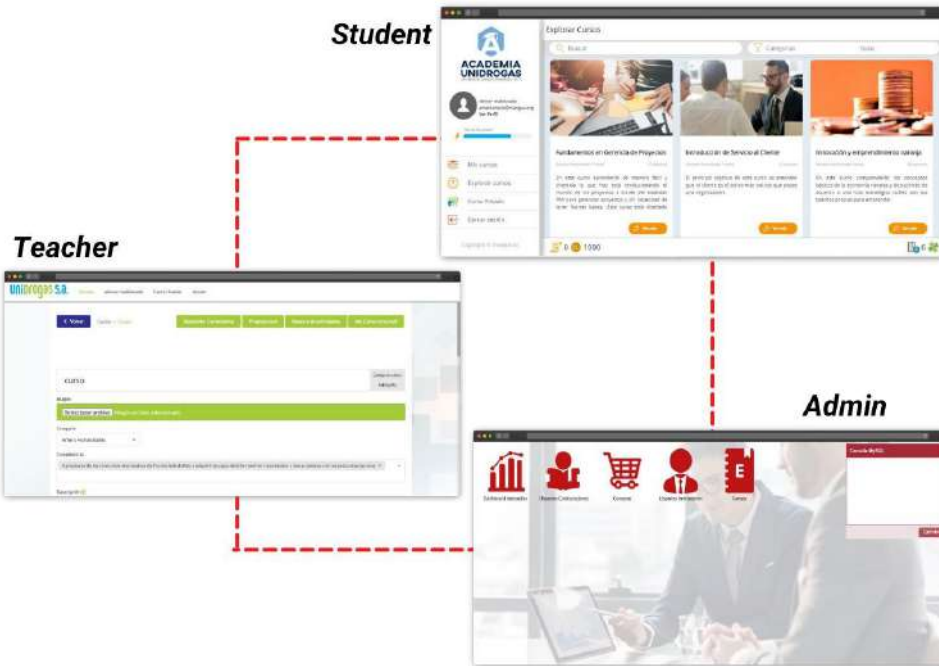
Mangus guió a la empresa en el desarrollo de un proyecto de formación que se adaptara a las necesidades de los empleados. Se mejoró la comunicación de los equipos de trabajo hasta tal punto que lograron nuevos insights. Todo esto se consiguió con la creación de una nueva plataforma.



RESULTADOS

Gracias a Mangus es posible medir el grado de formación de la compañía. Además, ha contribuido en la creación de contenido de manera independiente en la plataforma.

Los cursos que se desarrollaron alcanzaron al 80 % de los trabajadores de **UNIDROGRAS**, por lo que se ha mejorado bastante la formación y eso ha contribuido también a mejorar el rendimiento de la empresa



MÁS CASOS DE ÉXITO

TABLETAS PARA EDUCAR BARRANQUILLA Y SOFTWARE AULATOUCH

Proyecto realizado con la Universidad de la Costa, Alcaldía de Barranquilla y Ministerio de las TIC de Colombia. Se desarrolló la plataforma de e-learning móvil AULATOUCH y se creó contenido educativo para los colegios públicos de Barranquilla.



+ **CURSOS VIRTUALES PROGRAMA EMPRESARIO DIGITAL DEL MINISTERIO DE LAS TIC**

Desarrollo de los Objetos Virtuales de aprendizaje de 20 cursos para empresarios en las áreas de marketing digital, comercio electrónico y planeación estratégica. Elaboración de bancos de preguntas y casos de estudio.

+ **DESARROLLO DE OBJETOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE A JAMAR**

Se desarrollaron contenidos educativos interactivos para la escuela de la Empresa Muebles Jamar.

+ **CURSO VIRTUAL DE MATEMÁTICAS FINANCIERAS PARA LA UNIVERSIDAD DEL NORTE**

Creación de un simulador que permite el cálculo financiero y ayuda a resolver problemas paso a paso.

+ **CURSO VIRTUAL AULA DE INDUCCIÓN Y PROYECTO DE VIDA UNIMINUTO**

Elaboración de contenidos educativos interactivos en los cursos de inducción y rueda de la vida para Unicorporativa. La empresa cuenta con más de 10.000 empleados teniendo en cuenta al personal administrativo y a los docentes de la Universidad Minuto de Dios.

+ **CURSO DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA CAJACOPI**

Desarrollo de contenidos educativos interactivos para 9 cursos virtuales: fundamentos de marketing, gobierno de personas, investigación de mercados y legislación laboral, entre otros.

+ **DESARROLLO DE OBJETOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE PARA LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA**

Se desarrollaron contenidos educativos para la Universidad de la Costa CUC.

+ CULTURA CIUDADANA APOYADA EN TIC EN EL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Se realizó la articulación de la IEP a objetos virtuales de aprendizajes, derivados de los contenidos incluidos de los currículos.

ALIADOS DE MANGUS



Si en estos momentos buscas **SOLUCIONES E-LEARNING** para tu empresa y te interesa una formación personalizada, Mangus es tu mejor opción. Solicita una prueba gratuita.

<https://manguselearning.com/index.php/elearningempresarial/plataforma>



🍌 mangus

CONCLUSIÓN



Es importante saber que las conclusiones que se obtengan mediante el pensamiento lateral son respuestas válidas que nos permiten resolver problemas.

Cabe destacar que es necesario precisar qué tipo de creatividad tiene cada persona, para que, de esta manera, se pueda potenciar y sacar un mayor rendimiento.

En la actualidad existen trabajos que en un futuro seguramente desaparezcan y también aparecerán nuevos trabajos que aún no se han inventado. El e-learning es fundamental para seguir manteniendo nuestro rol en la empresa. Estás a tiempo de aprender nuevas habilidades que te permitan adaptarte a los cambios que se producen en el entorno.

¿QUÉ SOMOS?

Somos más que una **plataforma de cursos virtuales**.

Somos más que un **LMS empresarial**.

Desarrollamos las habilidades de tus **trabajadores a través de una experiencia de aprendizaje innovadora**.

Somos una **plataforma de E-learning con Inteligencia Artificial que logra mayor motivación en los empleados gracias a rutas de aprendizaje personalizadas**.

Si en estos momentos buscas **SOLUCIONES E-LEARNING** para tu empresa y te interesa una formación personalizada, Mangus es tu mejor opción. Solicita una prueba gratuita.

<https://manguselearning.com/index.php/elearningempresarial/plataforma>

FUENTE BIBLIOGRÁFICA

- + **Mangus** <https://manguselearning.com/>
- + **Mangus LMS** <https://manguselearning.com/index.php/elearningempresarial/plataforma>
- + "Creatividad". Autor: Julia Máxima Uriarte. Para: Caracteristicas.co. Última edición: 10 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/creatividad/>. Consultado: 28 de mayo de 2022.
Fuente: <https://www.caracteristicas.co/creatividad/#ixzz7TrrF2Xgl>
- + "Tipos de creatividad: cuáles existen, características e importancia" Autor: UNIR - Universidad Internacional de La Rioja. Última edición 22 / 06 / 2021. Disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/tipos-creatividad/>. Consultado: 28 mayo 2022.
- + ¿Qué son Upskilling y Reskilling? Guía para prepararse para el futuro", Autor: Patricia Galiani. IEBS Business School. Última edición: 26 abril 2022.
Disponible en:
[https://www.iebschool.com/blog/que-son-upskilling-y-reskilling-guia-para-prepararse-para-el-futuro-digital-business/#:~:text=Reskilling%20\(recapacitaci%C3%B3n%20en%20espa%C3%B1ol\)%20hace,que%20la%20compa%C3%B1%C3%ADa%20necesita%20suplir.](https://www.iebschool.com/blog/que-son-upskilling-y-reskilling-guia-para-prepararse-para-el-futuro-digital-business/#:~:text=Reskilling%20(recapacitaci%C3%B3n%20en%20espa%C3%B1ol)%20hace,que%20la%20compa%C3%B1%C3%ADa%20necesita%20suplir.)
Consultado: 8 junio de 2022.
- + Sáiz, M. G. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 27(2), 473-497.
- + Lic. Leonardo Gómez Navas Chapa, Lic. Aminta Aduna Legarde, Lic. Elena García Padilla, Analice Cisneros Verdeja, Arq. Jimena Padilla Corcuera, Secretaría de educación pública, Año: 2004. Disponible en:
https://biblioteca.pucv.cl/site/colecciones/manuales_u/Manual_Estilos_de_Aprendizaje_2004.pdf. Consultado: 4 julio 2022.
- + Díaz Quilla, Johnny Peter, Carbonel Alta, Gloria Zarela, Picho Durand, Dennys Jaysson, Los sistema de gestión de aprendizaje (LMS) en la educación virtual. Año: 2021.
Disponible en:
<https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.5087-95-Diaz-Carbonel-Picho.pdf> Consultado: 4 julio 2022
- + Avello Martínez, Raidell. (2015). La curación de contenidos como nueva tarea docente (Blog post - Blog CUED).
<http://blogcued.blogspot.com/2015/01/la-curacion-de-contenidos-como-nueva.html>
Consultado: 4 julio 2022.



manguselearning.com
contacto@mangus.org



Manguslms



Formacionempresarialclub

manguselearning

