

OBJETO VIRTUAL DE APRENDIZAJE VALORES CORPORATIVOS PC ASESORÍAS
INTEGRALES

MARTHA CATALINA GARNICA GALEANO

ERIKA YULYE LIZARAZO SUAREZ

LEIDY JOHANA VELASQUEZ RODRIGUEZ

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C.

2017

OBJETO VIRTUAL DE APRENDIZAJE VALORES CORPORATIVOS PC ASESORÍAS
INTEGRALES

MARTHA CATALINA GARNICA GALEANO

ERIKA YULYE LIZARAZO SUAREZ

LEIDY JOHANA VELASQUEZ RODRIGUEZ

ASESOR

JUAN ALVARO OLIVEROS HERNANDEZ

DOCENTE, COORDINADOR DE PRACTICAS PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C.

2017

Tabla de contenido

Introducción	4
Antecedentes	4
Diseño Metodológico.....	6
Descripción del problema	6
Objetivo	6
Objetivos específicos	6
Propuesta metodológica	7
Marco Referencial.....	8
Cartilla de PC asesorías integrales	8
Valores corporativos	10
Cultura organizacional	10
Importancia de los valores en una organización	11
Objeto Virtual de Aprendizaje (OVA).....	11
Matriz axiológica	11
Endomarketing	12
Análisis de la Información	13
Planteamiento de la estrategia de solución al problema de investigación.....	21
Conclusiones.....	22
Bibliografía	22
Anexos:	23

Introducción

Este Objeto Virtual de Aprendizaje (OVA), se realiza con el fin de cubrir un vacío existente en la cultura organizacional de la Compañía PC Asesorías integrales. Por medio de diferentes actividades realizadas dentro de la organización se observa que los empleados no tienen el conocimiento suficiente acerca de los valores corporativos. Para suplir esta necesidad se profundizará en dicho aspecto, esto con el fin de generar un cambio en cuanto a calidad de vida laboral y mejorar las relaciones laborales dentro de la familia PC Asesorías integrales.

Antecedentes

El término Objeto de Aprendizaje fue nombrado por primera vez en 1992 por Wayne, quien asoció los bloques LEGO con bloques de aprendizaje normalizados, con fines de reutilización en procesos educativos. La idea surgió al observar a su hijo jugando con unos juguetes Lego y se dio cuenta que los bloques de construcción que usaba podrían servir de metáfora explicativa para la construcción de materiales formativos. (Cabrera-Medina, Sánchez-Medina, & Rojas-Rojas, 2016).

Los objetos virtuales de aprendizaje (OVA), fueron diseñados en pro del aprendizaje, estas herramientas son empleadas por diversas modalidades educativas, internacionalmente el concepto de objeto virtual de aprendizaje se entiende por cualquier entidad digital o no digital el cual puede ser utilizado, reutilizado o referenciada para el aprendizaje soportado en tecnología. (Cabrera-Medina, Sánchez-Medina, & Rojas-Rojas, 2016).

Los Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA), han adquirido gran importancia en los últimos años, gracias a la forma en cómo consiguen conectar los procesos educativos con la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), siendo considerada una herramienta esencial para

potencializar los procesos de educación, así mismo estas estrategias pedagógicas deben tener relación con el mundo de la informática y su avance tecnológico, es por esto que la tecnología debe estar al servicio de la educación y de los profesionales egresados de sus aulas, en donde el docente debe contar con recursos informáticos para desarrollar su proceso de formación. (Cabrera-Medina, Sánchez-Medina, & Rojas-Rojas, 2016).

Se evidencia que el trabajo en clase o fuera de ella con los objetos virtuales de aprendizaje (OVA), ayuda al aprendizaje colaborativo, ya que al estar disponible el mismo recurso para todos, esta propicia el intercambio de ideas, el trabajo en equipo y el estudiante aprende a su propio ritmo.

La construcción de objetos virtuales de aprendizaje, son realizados principalmente por profesionales, que están más interesados en el producto final (técnicas y tecnologías), que en el desarrollo del método (estructura, nivel educativo, ambientes), errores que quedan expuestos en las soluciones, ya que no llenan las expectativas del grupo para el cual estaba destinado. (Castrillón, 2011)

Así mismo los Objetos Virtuales de Aprendizaje, pueden ser ampliamente aplicados, pero no todos cuentan con la documentación necesaria para garantizar soporte, validación y verificación. Al no ser aplicados los Objetos en el proceso de aprendizaje se derivan problemas de pérdida de recurso y credibilidad, a raíz de estas dificultades se plantea una metodología específica en donde se desarrolla un software para Objetos Virtuales de Aprendizaje con el objetivo de garantizar una metodología que asegure la calidad del mismo. (Castrillón, 2011)

Finalmente, cabe resaltar que el estilo del Objeto Virtual de Aprendizaje elaborado, está acorde al estudio de Endomarketing realizado en la Compañía PC asesorías integrales, en donde se elabora

una estandarización con la película los CROODS, Lo que genera en la compañía una identificación de los valores corporativos. Se realiza esto con el fin de que los trabajadores de PC Asesorías Integrales, logren relacionar el trabajo de Endomarketing con el contenido del video presentado.

Diseño Metodológico

Descripción del problema

Tras varias actividades realizadas en la organización Pc Asesorías Integrales como lo son encuestas, reuniones y actividades lúdicas con el equipo directivo de la compañía PC Asesorías integrales, se evidencia que los trabajadores tienen poco conocimiento acerca de los valores corporativos. Al identificar dicha dificultad el grupo directivo se interesa por que sus empleados conozcan los valores de la organización, de tal forma que puedan ser practicados dentro de PC Asesorías integrales, finalmente se espera que esto se vea reflejado en el clima organizacional de la compañía y que cada empleado logre identificar los valores de su compañía.

Objetivo

Dar a conocer los valores corporativos de PC Asesorías Integrales por medio del Objeto Virtual de Aprendizaje (OVA)

Objetivos específicos

1. Crear un recurso que permita divulgar a los empleados los valores de la compañía PC asesorías Integrales
2. Generar aprendizaje en el empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de respeto para PC asesorías Integrales a partir del objeto virtual de aprendizaje.

3. Generar aprendizaje en el empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de honestidad para PC asesorías Integrales a partir del objeto virtual de aprendizaje.
4. Generar aprendizaje en el empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de integridad para PC asesorías Integrales a partir del objeto virtual de aprendizaje.
5. Generar aprendizaje en el empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de responsabilidad para PC asesorías Integrales a partir del objeto virtual de aprendizaje.
6. Generar aprendizaje en el empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de compromiso e identidad para PC asesorías Integrales a partir del objeto virtual de aprendizaje.
7. Generar aprendizaje en el empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de orientación al servicio para PC asesorías Integrales a partir del objeto virtual de aprendizaje.

Propuesta metodológica

1. En primera instancia se replanteo los valores y se formularon los siguientes (respeto, honestidad, integridad, compromiso e identidad y orientación al servicio), con su definición correspondiente, así como los grupos de referencia, para lo cual fue necesario la elaboración de una matriz axiológica.
2. Seguido de esto se realizó una reunión con las directivas para dar a conocer las propuestas hechas, una vez aceptadas por las directivas, se continuó con el desarrollo instrumental del Objeto Virtual de Aprendizaje.

3. A medida que se construía el Objeto Virtual de Aprendizaje se realizaban actividades en la empresa para promover el conocimiento del endomarketing y así mismo la relación que la película con los valores corporativos.
4. Finalmente se termina con la elaboración del Objeto Virtual De Aprendizaje; en donde se es espera logre dar solución al problema identificado en la compañía PC Asesorías Integrales.

Marco Referencial

Cartilla de PC asesorías integrales

Según Patricia Carrasco 2015 los valores que guían el pensamiento y la acción de los colaboradores de PATRICIA CARRASCO Y ASOCIADOS LTDA ASESORÍAS INTEGRALES, que se convierten en la creencia y los principios de comportamiento que definen la conducta de las personas dentro de la organización y generan una característica distintiva de posicionamiento tanto de nuestros trabajadores como de la organización, son:

Respeto: Reconocer y garantizar los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptar y valorar complacidos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.

Honestidad: No hacer nunca mal uso de lo que se nos confía, no mentir continuamente, no simular trabajar, cumplir con los compromisos hechos, no dar información confidencial a un tercero, ni hacer mal uso de ella, no aceptar sobornos, no trabajar bajo el efecto del alcohol o las drogas y no utilizar los recursos ni la información de la organización para beneficio personal.

Integridad: Se entiende como la honestidad, la transparencia y la lealtad que deben caracterizar el pensamiento y el comportamiento de las personas. La integridad constituye lo opuesto al engaño, a la manipulación y al utilitario. Una persona íntegra es aquella que piensa, dice y hace una sola cosa bajo un enfoque de justicia y transparencia, para cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos en la organización.

Responsabilidad: Asumir y cumplir los deberes y obligaciones conscientes de las consecuencias que ocasionará aquello que se haga errado o se deje de hacer para alcanzar los propósitos de la Organización.

Compromiso e identidad: En todas las actuaciones se evidencia el compromiso, siempre velando por dejar en alto el nombre de la organización PATRICIA CARRASCO Y ASOCIADOS LTDA y tomando como propios los valores y los propósitos estratégicos organizacionales, llevando a cabo todas las actividades con orgullo y pasión.

Orientación al servicio: Es entender las necesidades de los clientes internos y externos dando solución a sus problemas; así como realizar esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas, teniendo en cuenta, entre otras, las variables de respeto, amabilidad, calidad, oportunidad y excelencia.

Felicidad: Promover y facilitar conductas y comportamientos que inspiran sentimientos de bienestar, alegría, amor y esperanza en un ambiente de trabajo favorable.

Efectividad: Trabajar equilibradamente con eficiencia y eficacia, haciendo el mejor uso de los recursos en las actividades y asegurando el logro de los propósitos organizacionales, con criterios de sostenibilidad.

Los valores de PATRICIA CARRASCO Y ASOCIADOS LTDA ASESORÍAS INTEGRALES enmarcan la cultura de la organización y acompañan el día a día de los colaboradores con gran intensidad para asegurar el éxito de la organización; por tal razón, se difunden permanentemente generando actividades que faciliten el desarrollo y/o fortalecimiento de los mismos.

Valores corporativos

Según Andrade (1995) como “aquellas concepciones compartidas de lo que es importante y, por lo tanto, deseable, que, al ser aceptadas por los miembros de una organización, influyen en su comportamiento y orientan sus decisiones”.

Por otra parte, según Gibson, Ivancevich y Donnelly (1982), se aplican a la administración "en el contexto del rol o papel que juegan los valores en el proceso de toma de decisiones, se sabe que son guías que las personas usan cuando se enfrentan a situaciones de elección. Se reflejan en el comportamiento de quienes las toman, incluso previo a la toma de decisiones, durante la elección de alternativas y en la puesta en marcha de la alternativa escogida”.

Cultura organizacional

Según Muchinsky (1997), la cultura organizacional es el conjunto de valores, lenguaje, actitudes, costumbres, creencias, mitos, principios y normas de los miembros de una organización. En otras palabras, la cultura organizacional puede ser entendida como el comportamiento aprendido que caracteriza a los miembros de una organización. (Hernandez, Gallarzo, & Espinoza, 2011)

Importancia de los valores en una organización

Según (Hernandez, Gallarzo, & Espinoza , 2011) Los valores en una organización son importantes ya que establecen las bases para la comprensión de las actitudes y la motivación así mismo influyen en las percepciones de las personas que ingresan a la compañía, además de esto ayudan a la toma de decisiones, evitan conflictos dentro del grupo de trabajo, y facilitan la adaptación de los empleados a la organización, permitiendo que estos trabajen en pro de cumplir con las metas y objetivos de la misma.

Objeto Virtual de Aprendizaje (OVA)

Según Ministerio de Educación Nacional. (2006). se entiende por Objeto Virtual de Aprendizaje (OVA), todo material estructurado de una forma significativa, asociado a un propósito educativo y que corresponda a un recurso de carácter digital que pueda ser distribuido y consultado a través de la Internet. El objeto de aprendizaje debe contar además con una ficha de registro o metadato, consistente en un listado de atributos que además de describir el uso posible del objeto, permiten la catalogación y el intercambio del mismo.

Matriz axiológica

Es un procedimiento desde el cual el equipo gerencial de una organización invita a la participación a sus colaboradores en la ejecución de actividades, para crear un diseño que se representa por medio de un conjunto de variables, a través de una tabla conformada por columnas y filas, que sirven como guía para formular y plantear la escala de valores y principios de la organización, verificando su aplicación a los grupos de referencia, que permite evidenciar el significado para cada uno de los grupos, orientado a sensibilizar y generar cambios de actitud. Pero sobre todo ajustado a los requerimientos, para trabajar asumiendo las responsabilidades de la organización,

cumpliendo las características de auto desarrollo personal y organizacional. (Polanco & Hernandez, 2008)

Una vez realizada la matriz axiológica se debe señalar con una X los valores de interés para cada grupo de referencia, ya que serán divulgados y conocidos por toda la organización, para poder ser parte y formar la base de la cultura organizacional, para lograr destacarse por medio del desempeño de forma diferente pero sostenible. (Polanco & Hernandez, 2008).

GRUPOS DE REFERENCIA	VALORES												
	EFICIENCIA	CONCIENCIA Y RESP AMBIENTAL	RESPONSABILIDAD	COMPROMISO	SENTIDO DE PERTENENCIA	ADAPTABILIDAD	TRANSPARENCIA	EFICACIA	EQUIDAD	RESPECTO	AMABILIDAD	ORDEN	HONESTIDAD
ESTADO	X		X	X			X	X		X		X	X
PROVEEDORES	X		X	X			X	X	X	X	X	X	X
PENSIONADOS	X		X	X			X	X		X	X	X	X
JUNTA DIRECTIVA	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS	X		X	X			X	X		X	X	X	X
FUNCIONARIOS	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
USUARIOS	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
COMUNIDAD	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X

Endomarketing

El mercado cada vez es más competitivo en donde las empresas se ven obligadas a buscar ideas innovadoras las cuales sean sostenibles a lo largo del tiempo, bajo esta idea se han creado diferentes alternativas una de ellas es el Endomarketing conocido también como Márketing interno. Éste es conocido como un conjunto de estrategias y acciones propias del Marketing el cual se planetay ejecuta al interior de la organización en donde cuya finalidad es incentivar en los

trabajadores o clientes internos actitudes que contribuyan a la satisfacción del cliente externo, creando así valores dentro de la empresa. La idea es motivar a los empleados a crea un mejor clima organizacional y así obtener un mejor grado de lealtad y compromiso en la relación empresa-trabajador. (Regalado, Allpacca, Baca, & Gerónimo, 2011)

El propósito del Endomarketing no es solo que el empleado se sienta parte de la empresa, si no que este a su vez tome conciencia del valor y su aporte al fortalecimiento de la misma, finalmente una adecuada ejecución del Endomarketing generara mejores resultados a la empresa. (Regalado, Allpacca, Baca, & Gerónimo, 2011)

Análisis de la Información

Durante las observaciones realizadas y las diferentes reuniones junto a las directivas de la compañía PC Asesorías Integrales se logra extraer la siguiente información en donde se logra filtrar los valores corporativos.

Iniciando con 8 valores corporativos (respeto, responsabilidad, integridad, orientación al servicio, honestidad, eficacia, felicidad, compromiso e identidad) los cuales se debatieron y discutieron en la reunión con los directivos de PC Asesorías Integrales y se fijaron 6 valores de acuerdo al enfoque que la empresa quiere dar que a continuación se nombraran.

El resultado de este proceso de análisis para la matriz axiológica, la definición general de los valores corporativos y definición de los valores a cada grupo de referencia se hace en un trabajo conjunto de directivos y practicantes de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.

Matriz axiológica de valores corporativos PC asesorías integrales

							
Revisado por: Catalina Garnica, Erika Iizarazo, Johana Velasquez		Aprobado por: Patricia Carrasco		Fecha de Aprobación: 8 de Septiembre del 2016			Versión 1
GRUPO DE REFERENCIA	DIRECTIVAS	EMPLEADOS	ASESORES	CLIENTES	PROVEEDORES	COMPETENCIA	ESTADO
VALORES							
RESPECTO	X	X	X	X	X	X	X
HONESTIDAD	X	X	X	X	X	X	X
INTEGRIDAD	X	X	X	X			X
RESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X		X
COMPROMISO E IDENTIDAD	X	X	X	X			X
ORIENTACION AL SERVICIO	X	X	X	X			X

Definiciones de valores corporativos PC asesorías integrales

Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y garantizar los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptar y valorar complacidos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.
Honestidad	<ul style="list-style-type: none"> • No hacer nunca mal uso de lo que se nos confía, no mentir continuamente, no simular trabajar, cumplir con los compromisos hechos, no dar información confidencial a un tercero, ni hacer mal uso de ella, no aceptar sobornos, no trabajar bajo el efecto del alcohol o las drogas y no utilizar los recursos ni la información de la organización para beneficio personal.
Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Se entiende como la honestidad, la transparencia y la lealtad que deben caracterizar el pensamiento y el comportamiento de las personas. La integridad constituye lo opuesto al engaño, a la manipulación y al utilitario. Una persona íntegra es aquella que piensa, dice y hace una sola cosa bajo un enfoque de justicia y transparencia, para cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos en la organización.
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir y cumplir los deberes y obligaciones conscientes de las consecuencias que ocasionará aquello que se haga errado o se deje de hacer para alcanzar los propósitos de la Organización.
Compromiso e Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • En todas las actuaciones se evidencia el compromiso, siempre velando por dejar en alto el nombre de la organización PATRICIA CARRASCO Y ASOCIADOS LTDA y tomando como propios los valores y los propósitos estratégicos organizacionales, llevando a cabo todas las actividades con orgullo y pasión.
Orientacion al Servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Es entender las necesidades de lo clientes internos y externos y dar soluciones a sus problemas; así como realizar esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas, teniendo en cuenta, entre otras, las variables de respeto, amabilidad, calidad, oportunidad y excelencia.

RESPECTO				
	Revisado por:		Fecha de	
	Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez	Aprobado por: Patricia Carrasco	Aprobación: 8 de septiembre del 2016	Versión 1
Directivas	Reconocer y garantizar los derechos y virtudes de todos los empleados, asesores, clientes, proveedores teniendo como objetivo no causar daño y no tener prejuicios sobre los mismos, teniendo como retribución el buen trato de sus colaboradores.			
Empleados	Aceptar, revalorar las opiniones y sugerencias que se le brindan creando así estrategias para implementar cambios en pro de la organización por medio de la cordialidad y el trato digno, recibiendo la misma cordialidad y trato amable que se ofrezca			
Asesores	Tener y recibir un trato amable y cordial obteniendo buenas relaciones humanas, garantizando y reconociendo al otro como es en la vida en comunidad y el trabajo en equipo.			
Clientes	Reconocer al consumidor como una persona generadora de oportunidades de crecimiento para la organización, brindándole siempre la adecuada importancia, así mismo recibir un buen trato para con la organización y todos los implicados en su labor.			
Proveedores	Dar y recibir un trato amable y cordial para así aumentar la comprensión y tolerancia de todos los empleados, asesores, clientes, proveedores y competencia.			

Competencia	Capacidad que se adquiere para evitar invadir el espacio y los derechos propios de otra organización, teniendo un trato educado y digno que reconociendo las posibilidades de surgimiento cada una con sus diversas técnicas y métodos			
Estado	Conocer, cumplir y aplicar la normatividad exigida para garantizar el cumplimiento de derechos y deberes tanto individuales como colectivos.			
 	HONESTIDAD			
	Revisado por: Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez	Aprobado por: Patricia Carrasco	Fecha de Aprobación: 8 de septiembre del 2016	Versión 1
Directivas	Las relaciones se basan en la coherencia y cohesión en la toma de decisiones, trabajando con disciplina y compromiso, garantizando la productividad y sostenibilidad siempre en pro del bienestar de la empresa y colaboradores.			
Empleados	Proceder con integridad y franqueza, cumpliendo con todo lo estipulado en el cargo, siendo amable, pertinente, disciplinado, y justo evitando generar dudas respecto a lo que se espera de este.			
Asesores	Cumplir siempre con el trabajo, manejar el tiempo laboral para ejecutar las tareas propias de su labor con el mejor esfuerzo y esmero, haciendo buen uso de los recursos y evitando el desperdicio y con el cuidado debido.			
Clientes	Expresar confianza y claridad; coherencia entre lo que hace, siendo veraces en todo, lo que piensa y lo que dice.			

Proveedores	Cumplimiento en todas las obligaciones expresando veracidad y confiabilidad para lograr así cumplir y superar todos los índices con carácter siendo puntuales, teniendo un sentido de pertenencia con la empresa.			
Competencia	Es la conducta recta a las normas y compromisos, así como actuar con la verdad, impidiendo que existan conductas que pongan en riesgo el progreso de otras empresas creando deslealtad.			
Estado	Cumplir a cabalidad con las responsabilidades y deberes siendo veraces en la información brindada, manejando con eficiencia el tiempo para ejecutar las tareas.			
 	INTEGRIDAD			
	Revisado por: Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez	Aprobado por: Patricia Carrasco	Fecha de Aprobación: 8 de septiembre del 2016	Versión 1
Directivas	Incorporar actitudes para mejorar y enriquecer la vida personal y profesional de todas las personas vinculadas dentro de la organización, para fortalecer el rendimiento y obtener satisfacciones generando buenos hábitos y desarrollando adecuados protocolos, comprendiendo los procesos básicos de la organización.			
Empleados	Entender apropiadamente los valores de la organización y aceptar los errores cometidos para dar una solución adecuada, para evitar caer en el futuro en los mismos, realizando acciones confiables que beneficien la organización.			

Asesores	Cumplir a cabildada con las labores delegadas y retribuir a la confianza brindada por la organización, para el crecimiento y desarrollo mutuo.			
Clientes	Cumplir con los objetivos propuestos sin quebrantar los principios de la organización, para dejar en alto el nombre de la organización frente a otros			
Estado	Asumir con propiedad las diferentes normatividades legales en las cuales afecten el SER, HACER, SABER.			
 	RESPONSABILIDAD			
	Revisado por: Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez	Aprobado por: Patricia Carrasco	Fecha de Aprobación: 8 de septiembre del 2016	Versión 1
Directivas	Observar y verificar que las normas y compromisos implícitos y explícitos sean los correctos y se cumplan a cabalidad en toda la organización por parte de todos sus empleados.			
Empleados	Cumplir con las normas y proceder adecuadamente de acuerdo a las tareas que se tienen a cargo, actuando de forma veraz, que ayuden al crecimiento y fortalecimiento de la organización.			
Asesores	Realizar a cabalidad los compromisos y obligaciones adquiridos para con la organización y brindar las retroalimentaciones necesarias.			
Clientes	Ofrecer los productos y servicios de calidad, sin vulnerar sus derechos ni caer en hechos perniciosos para la organización.			

Proveedores	Responder adecuadamente a los requerimientos que la organización vea necesaria para la realización de su labor, así mismo esperar el mismo compromiso de la organización para con sus proveedores.			
Estado	Asumir con pertinencia y compromiso las diferentes normas, legales y obligaciones en pro del continuo desarrollo de la organización.			
 	COMPROMISO E IDENTIDAD			
	Revisado por: Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez	Aprobado por: Patricia Carrasco	Fecha de Aprobación: 8 de septiembre del 2016	Versión 1
Directivas	Definir y construir el talento, valores y lealtad para optimizar e implementar estrategias que le aporten al crecimiento y buena imagen de la organización.			
Empleados	Apropiarse de los valores y tener sentido de pertenencia, para definir y dar la mejor representación visual como guía de lo que se quiere mostrar de la organización.			
Asesores	Entender y comprender el verdadero espíritu de la organización para implementar y asesorara los diferentes procesos y tener la plena satisfacción de cumplir con el objetivo de la misma.			
Clientes	Reconocer y aceptar el talento humano y excelencia de los servicios que la organización presta al público, creando sentido de pertenencia por la empresa.			
Estado	Acatar las diferentes obligaciones, deberes con compromiso buscando el reconocimiento de la población a la que se le brindan los servicios.			

ORIENTACION AL SERVICIO				
 	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha de	Versión
	Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez	Patricia Carrasco	Aprobación: 8 de septiembre del 2016	1
Directivas	Realizar una adecuada promoción de la calidad de los servicios ofrecidos por la organización.			
Empleados	Brindar las capacitaciones necesarias a todo el personal de la organización para que estos trabajen en pro de brindar un servicio de alta calidad a nuestros clientes.			
Asesores	Trabajar en conjunto para mejorar las diferentes dificultades que puedan llegar a presentarse durante el servicio que ofrece la organización.			
Clientes	Actualizar y estar en constante mejora de la calidad del servicio ofrecido para entender y satisfacer las diferentes necesidades que puedan presentar nuestros clientes.			
Estado	Promover las conductas de progreso por medio del acatamiento de normas y obligaciones para la prestación de servicio.			

Planteamiento de la estrategia de solución al problema de investigación

En este momento se les va a presentar el Objeto Virtual de Aprendizaje que tiene como fin informar a la organización, sus directivas, empleados, asesores, clientes nuevos y antiguos sobre los valores organizacionales de PC Asesorías Integrales.

Conclusiones

Es una herramienta innovadora que permite de forma didáctica divulgar información en contextos educativos y de formación, permitiendo mejorar el rol como psicólogos organizacionales dentro de las compañías.

Gracias al haber utilizado una herramienta innovadora, la organización PC Asesorías Integrales logro dar cuenta de las competencias que se han venido desarrollando durante el proceso de formación profesional, esto permite que la Facultad tenga nuevos convenios con diferentes organizaciones en donde se puedan generar proyectos similares en el escenario de practica organizacional.

Con este Objeto Virtual de Aprendizaje se deja en PC Asesorías Integrales una herramienta que permitirá que las directivas, empleados, asesores, clientes y proveedores, reconocer más fácilmente los valores corporativos gracias a que se maneja un recurso didáctico.

Bibliografía

- Cabrera-Medina, J. M., Sánchez-Medina, I., & Rojas-Rojas, F. (2016). Uso de objetos virtuales de aprendizaje OVAS como estrategia de enseñanza – aprendizaje inclusivo y complementario a los cursos teóricos prácticos. Una experiencia con estudiantes del curso físico de ondas. *Revista Educación en Ingeniería*, pp 4-12.
- Carrasco, P. (2011). Relato de historia de valores. Bogotá, Colombia.
- Castrillón, E. P. (2011). Propuesta de metodología de desarrollo de software para objetos virtuales de aprendizaje. “*Revista Virtual Universidad Católica del Norte*”, pp 1-25.
- CULTURA ORGANIZACIONAL. (2007). *Facultad de Periodismo y Comunicación Social*, pp 1-3.

- PC Asesorías Integrales (2014). Cartilla de Inducción. Bogotá, Colombia.
- Polanco, N. R., & Hernandez, G. (2008). Matriz de autodesarrollo en valores:Una propuesta axiológica aplicable en el ámbito organizacional. *Revista Educación en Valores*, pp 1- 15.
- Regalado, O., Allpacca, R., Baca, L., & Gerónimo, M. (2011). *Endomárketing: estrategias de relación con el cliente interno*. Peru: Biblioteca Nacional del Perú.
- Santandreu, E. (2011). VALORES DE EMPRESA. *CENTRE METAL.LÚRGIC*, pp 1-3.
- Vargas Hernández, J.G.: (2007) La culturocracia organizacional en México, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/
- Hernández, J. A., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). Desarrollo Organizacional Enfoque latinoamericano. México: PEARSON EDUCACION
- Ministerio de Educación Nacional. (2006). Objetos Virtuales de Aprendizaje e Informativos. Portal Colombia Aprende.

Anexos:

Syllabus

1. FORMATO SYLLABUS DE UN OBJETO VIRTUAL DE APRENDIZAJE:	
TITULO:	Valores Corporativos PC Asesorías Integrales
FACULTAD/ PROGRAMA	Ciencias Sociales, Económicas y Administrativas Psicología
ESPECIALIDAD/	7 semestre

SEMESTRE	
OVA	Conceptual <input type="checkbox"/> Procedimental <input type="checkbox"/> Actitudinal <input checked="" type="checkbox"/>
	Tipo de formato: Video
DIRIGIDO A:	Empleados
DOCENTE/ INVESTIGADOR	Nombre: Juan Álvaro Oliveros Perfil profesional
ESTUDIANTE/ INVESTIGADOR	Nombre Catalina Garnica, Erika Lizarazo, Johana Velásquez Perfil Profesional
CORREO DE CONTACTO	mcgarnica@fucsalud.edu.co eylizarazo@fucsalud.edu.co livelasquez@fucsalud.edu.co
APROBÓ	
2. JUSTIFICACIÓN	
<p>Con el fin de cubrir un vacío existente en la cultura organizacional, encontrado en estudios realizados por parte de la compañía, se quiere profundizar en el tema de los valores corporativos con el fin de lograr generar un cambio dentro de la organización, el cual mejorara las relaciones laborales, mantendrá la calidad de vida laborar, mejorara el desempeño tanto individual como colectivo de todos sus miembros generando un sentido de pertenencia a la institución por medio de la identificación de esto en un objeto virtual de aprendizaje.</p>	
3. COMPETENCIAS (Objetivos descritos como competencias)	

3.1 Global

Dar a conocer los valores corporativos a los empleados de PC Asesorías Integrales.

3.2 Específicas

1. El empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de respeto para PC asesorías Integrales.
2. El empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de honestidad para PC asesorías Integrales.
3. El empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de integridad para PC asesorías Integrales.
4. El empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de responsabilidad para PC asesorías Integrales.
5. El empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de compromiso e identidad para PC asesorías Integrales.
6. El empleado estará en capacidad de identificar apropiadamente el valor de orientación al servicio para PC asesorías Integrales.

4. Contenidos

Tema	Competencia	Logro: ¿Qué se desea potenciar y qué resultado se pretende obtener? (relacionado con el tipo de	Indicadores de Logro: ¿Mediante qué procesos (tareas – acciones) que competencia se va a observar? se describe tipo de actividad)
------	-------------	--	---

		competencia (Saber, Hacer, Ser)	Actividad	Evaluación
Respeto	Identificar apropiadamente el valor del respeto para PC asesorías Integrales.	El empleado identificara apropiadamente el valor del respeto para PC asesorías Integrales.	Al finalizar el tema del respeto se realizará una pregunta de auto –reflexión, con un tiempo determinado, Al final se le da la respuesta con una retroalimentación.	Encuesta en físico
Honestidad	Identificar apropiadamente el valor de la honestidad para Pc asesorías Integrales.	El empleado identificara apropiadamente el valor de la honestidad para PC asesorías Integrales.	Al finalizar el tema de la honestidad se realizará una pregunta de auto –reflexión, con un tiempo determinado, Al final se le da la respuesta con una retroalimentación.	Encuesta en físico
Integridad	Identificar apropiadamente el valor de la integridad para Pc asesorías Integrales.	El empleado identificara apropiadamente el valor de la integridad para PC asesorías Integrales.	Al finalizar el tema de la integridad se realizará una pregunta de auto –reflexión, con un tiempo determinado, Al final se le da la respuesta con una retroalimentación.	Encuesta en físico

Responsabilidad	Identificar apropiadamente el valor de la responsabilidad para Pc asesorías Integrales.	El empleado identificara apropiadamente el valor de la responsabilidad para PC asesorías Integrales.	Al finalizar el tema de la responsabilidad se realizará una pregunta de auto -reflexión, con un tiempo determinado, Al final se le da la respuesta con una retroalimentación.	Encuesta en físico
Compromiso	Identificar apropiadamente el valor de compromiso e identidad para Pc asesorías Integrales.	El empleado identificara apropiadamente el valor del compromiso e identidad para PC asesorías Integrales.	Al finalizar el tema del compromiso e identidad se realizará una pregunta de auto -reflexión, con un tiempo determinado, Al final se le da la respuesta con una retroalimentación.	Encuesta en físico
Orientación al	Identificar apropiadamente el valor de la orientación al servicio para Pc asesorías Integrales.	El empleado identificara apropiadamente el valor de la orientación al servicio para PC asesorías Integrales.	Al finalizar el tema de la orientación al servicio se realizará una pregunta de auto -reflexión, con un tiempo determinado, Al final se le da la respuesta con una retroalimentación.	Encuesta en físico

5. Competencias transversales que se forman (Investigativa, socio humanístico y comunicativo)	
Adquirir competencia con el estudio autónomo.	
Adquirir competencias digitales para el estudio.	
6. Metodología	
Actividades para desarrollar competencias transversales	Requerimientos materiales. Lecturas didácticas, apoyos digitales
Ver Video	Video
7. Bibliografía	
PC Asesorías Integrales (2014). Cartilla de Inducción. Bogotá, Colombia.	
Carrasco, P. (2011). Relato de historia de valores. Bogotá, Colombia.	

Plan de actividades

	<u>PROPUESTA ACTIVIDADES VALORES</u>		
	Revisado por: Catalina Garnica	Aprobado por: Patricia Carraco	Fecha de Aprobación: n: 5 octubre
1. Cada uno de los Pcroods estará ubicado a la entrada de las instalaciones, este estará impresos en un pendón. Cada uno			RECURSOS:

<p>representando un valor diferente, ubicados semanalmente a la vista de todos los empleados y asesores.</p> <p>2. Estructura para colocar los pendones de los Pcroods o en su defecto colgarlos en la pared.</p> <p>3. Cada uno de los valores se imprimirán tipo pendón para colgarlos o en su defecto el nombre de valor ira en el mismo pendón de la imagen del Pcroods.</p> <p>4. Cada semana se entregará por medio de una tarjeta la frase alusiva con cada valor con el logo de la empresa a cada persona ya sea empleado de planta o asesor; así mismo la frase estará publicada en el primer piso.</p> <p>5. Los miércoles octubre 5 y noviembre 2 se realizará una votación por parte de los empleados de planta y los asesores que estén en el momento para saber los ganadores del mes de acuerdo a los valores que se hayan trabajado en el mes. Teniendo como premio un desayuno al siguiente día hábil de la votación (octubre 6 y noviembre 3).</p> <p>6. Se hara un mural de fotos de todo los trabajadores con su respectiva placa, y en la parte superior se destacara al empleado del mes (siendo este el que mas valores haya puesto en practica).</p> <p><small>*Pcroods: Termino utilizado para señalar el valor relacionado con uno de los personajes de la película</small></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cada uno de los Pcroods impreso en pendón. 2. Cada uno de los valores impresos en pendón. 3. Papel para imprimir la frase de la semana. 4. Desayuno (Jugo, caldo/tamal/huevos, chocolate/café) 5. Impresión de fotos. 6. Enmarcar fotos. 7. Placas con los nombres de los empleados.
---	---

#	FECHAS	VALOR	PCROODS	FRASES	ACTIVIDAD	RECURSOS
1	Semana del 12 al 16 de septiembre	TODOS LOS VALORES		“Usa tus valores con astucia y ten valor para no ser tan solo astuto”	Iniciaremos el mes del amor y la amistad con un picnic, donde se compartirá entre todos unos momentos de alegría y a su vez los empleados de planta llegaran un detalle para repartir a sus compañeros.	Gaseosas, pan, mortadela, mantequilla, galletas de soda, atún, antipasto, queso crema
2	Semana del 19 al 23 de septiembre	HONESTIDAD		“Mejor fracasar con honor que triunfar con fraude” Sófocles	Ser honestos con los demas no basta, este valor se debe fomentar desde las bases desde si mismo. Es por esto que buscare 10 minutos con cada trabajador para realizar una actividad donde todos los aspectos negativos inconcientes se pondran a flote, buscando una renovaciòn.	Piedras, flor, tierra, materas, esfero, cuaderno , azucar.

3	Semana del 26 al 30 de	RESPECTO		<p>“El respeto es una calle de dos vías, si lo quieres recibir, lo tienes que dar”</p> <p>R.G. Risch.</p>	<p>Para que los empleados sepan y entiendan la importancia del respeto se hará un acrostico donde cada uno dará palabras claves para cumplir este.</p>	<p>Hojas de colores, marcadores</p>
4	Semana del 3 al 7 de octubre	COMPROMISO E IDENTIDAD		<p>“La identidad de un hombre consiste en la coherencia entre lo que es y lo que piensa”</p> <p>Charles Sanders</p>	<p>Haciendo referencia al mes de Halloween esta semana se decorará la oficina y se organizará un concurso de disfraces con respecto a los Pcroods y al ganador se le dará un día compensatorio en el mes.</p>	<p>Telarañas, letreros, bombas, decoración</p>
5	Semana del 10 al 14 de Octubre	RESPONSABILIDAD		<p>“La aceptación de la responsabilidad no es la aceptación de una carga sino la multiplicación de la oportunidad” Sri Chinmoy</p>	<p>En esta semana se le enviará al correo de los empleados un cuento reflexivo para que entiendan la importancia de ser y exigir responsabilidad</p>	<p>Ninguno</p>

6	Semana del 17 al 21 de octubre	INTEGRIDAD		<p>“Sólo el hombre íntegro es capaz de confesar sus faltas y de reconocer sus errores” Benjamín Franklin</p>	<p>Entre todo el equipo de trabajo se realizara el logo de la empresa utilizando las huellas de los dedos con pintura, generando la responsabilidad que genera un trabajo en grupo integrando a todos sus miembros.</p>	<p>Pinturas, cartulina, impresión del logo.</p>
7	Semana del 24 al 28 de octubre	ORIENTACION AL SERVICIO		<p>“Estar a la par en precio y calidad sólo te mete al juego, el servicio es lo que te hace ganarlo” Tony Alessandr</p>	<p>Se le entregará a cada uno de los trabajadores de planta y asesores un (pocillo, agenda, termo, esfero, atibacteriales) con el logo de la empresa para que se sientan parte esencial del crecimiento de la empresa predentiendo demostrar como se debe tratar al cliente.</p>	<p>Pocillo, agenda, termo, esfero, atibacteriales</p>

8	Semana del 31 de octubre al 4 noviembre	TODOS LOS VALORES	 <p>“Tu identidad real es la suma total de tus valores”</p> <p>Assegid Habtewold.</p>	<p>La empresa pc quiere darles a sus empleados la alegría de poder compartir un hermoso día como FAMILIA PC, es por esto que dará un incentivo esta semana una profesional en masajes relajantes para que sea una semana productiva.</p>	<p>Contratar a persona que realizara los masajes</p>
---	---	-------------------	--	--	--

Storyboard

Título del proyecto: VALORES CORPORATIVOS PC ASESORÍAS INTEGRALES			
Facultad: Ciencias Sociales económicas y administrativas		Materia:	
Docente: Juan Álvaro Oliveros		Fecha:	
SOLICITUD:			
TIEMPO	IMAGEN	AUDIO	NOTAS
0:00 0:10 (10 segundos)	No. 01 No.02		Salen los logos de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud y el logo de PC& Asesorías Integrales con efecto.

0:11 0:36	Fondo se utilizará la imagen (#1)	Sonido ambiente naturaleza, golpes de caída de cada letra.	Libro cerrado, libro cerrado se abre, está toda la familia de los Croods, dibujados a lápiz; en disolvenca entra el color y así mismo entra la palabra valores.
0:37 0:52	Fondo se utilizará la imagen (#2)	Sonido de fogatas.	GUY Va a estar parado detrás de una fogata hablando, dibujados a lápiz; en disolvenca entra el color. Una figura de animal ira en movimiento
0:53 1:18	Fondo se utilizará la imagen (#3)	Sonido ambiente naturaleza.	ABU Entra caminando del fondo hasta el frente. Una figura de animal ira en movimiento
1:19 1:37	Fondo se utilizará la imagen (#4)	Sonido ambiente naturaleza.	SANDY Sale dibujada corriendo del fondo se ubica en centro de la pantalla . Una figura de animal ira en movimiento
1:38 1:59	Fondo se utilizará la imagen (#5)	Sonido ambiente naturaleza.	GRUG Parado hablando y con un pájaro pasando de izquierda a derecha. Una figura de animal ira en movimiento

2:00 2:16	Fondo se utilizará la imagen (#6)	Sonido ambiente naturaleza.	THUNK Parado hablando. Una figura de animal ira en movimiento
2:17 2:31	Fondo se utilizará la imagen (#7)	Sonido ambiente naturaleza.	UGGA Parado hablando. Una figura de animal ira en movimiento
2:32 2:52	Fondo se utilizará la imagen (#8)	Sonido ambiente naturaleza.	EEP Parado hablando. Una figura de animal ira en movimiento
2:53 3:02 (10 segundos)	N/A	N/A	Créditos Con las voces de: Harold Lizarazo..... GUY Paola García..... ABU Samanta Orozco..... SANDY Walter Orozco..... GRUG Catherin Londoño THUNK Erika Lizarazo UGGA Catalina Garnica..... EEP Créditos Técnicos:

			<p>Edición..... Juan Sebastián Parga</p> <p>Ilustración..... Juan Pablo Molano</p> <p>Muñecos originales creados por DreamWorks Animation</p> <p style="text-align: center;">Agradecimientos</p> <p>Juan Álvaro Oliveros Hernández</p> <p>Patricia Carrasco Delgado</p> <p style="text-align: center;">Realizado Por</p> <p>Martha Catalina Garnica Galeano</p> <p>Erika Yulye Lizarazo Suarez</p> <p>Leidy Johana Velásquez Rodríguez</p>
<p>Condiciones Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Por cuestiones pedagógicas, un video para una clase virtual no puede durar más de 5 minutos (siendo 5 minutos bastante tiempo). ○ Puesto que los recursos deben ser imprimibles, todo video debe tener un guion en Word, el cual el estudiante pueda imprimir y tener como memoria. ○ Los videos con audio deben estar subtitolados. 			
<p>Derechos De Autor:</p>			

Responsable Uva

Responsable Audiovisuales

GUIÓN OVA PC ASESORÍAS INTEGRALES

1 ESCENA 0:00 - 0:10

(SIN GUIÓN)

2 ESCENA 0:11 - 0:36

(SIN GUIÓN)

3 ESCENA GUY 0:37 - 0:52

“Los valores de Patricia Carrasco y asociados se convertirán en creencias y principios que definirán la conducta dentro de la familia PC”

4 ESCENA ABU 0:53 - 1:18

“No hacer nunca mal uso de lo que se nos confía, no mentir continuamente, no simular trabajar, cumplir con los compromisos hechos, no dar información confidencial a un tercero, ni hacer mal uso de ella, no aceptar sobornos, no trabajar bajo el efecto del alcohol o las drogas y no utilizar los recursos ni la información de la organización para beneficio personal”

5 ESCENA SANDY 1:19 - 1:37

“Reconocer y garantizar los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptar y valorar complacidos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.”

6 ESCENA GRUG 1:38 - 1:59

“En todas las actuaciones se evidencia el compromiso, siempre velando por dejar en alto el nombre de la organización, tomando como propios los valores y los propósitos estratégicos organizacionales, llevando a cabo todas las actividades con orgullo y pasión”

7 ESCENA THUNK 2:00 - 2:16

“Asumir y cumplir los deberes y obligaciones conscientes de las consecuencias que ocasionará aquello que se haga errado o se deje de hacer para alcanzar los propósitos de la Organización”

8 ESCENA UGGA 2:17 - 2:31

“Una persona íntegra es aquella que piensa, dice y hace una sola cosa bajo un enfoque de justicia y transparencia, para cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos en la organización”

9 ESCENA EEP 2:32 - 2:52

“Es entender las necesidades de los clientes internos y externos y dar solución a sus problemas; así como realizar esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas, teniendo en cuenta, entre otras, las variables de respeto, amabilidad, calidad, oportunidad y excelencia”

10 ESCENA

(SIN GUIÓN)