PROPUESTA ASESORIA DEL DETERIORO MORAL DE LOS EMPLEADOS

INTEGRANTES:

LISETH ALEJANDRA PRADA- 1220211025

DANIEL ALBERTO PEÑA- 1220211009

LUISA FERNDANDA ROJAS IBAÑEZ-1520211037

UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ÉTICA EMPRESARIAL

IBAGUE, 19 DE MAYO 2023

**RESUMEN EJECUTIVO**

**Problemática generada por la falta de ética en las empresas**

Problema para resolver:Deterioro de la moral de los empleados

Cuando una empresa carece de ética, los empleados pueden sentirse desmotivados y desilusionados. Esto puede llevar a un menor compromiso, una disminución en la productividad y un aumento de la rotación de personal. Es importante destacar que esta problemática afecta directamente a la organización y tiene un impacto negativo en la sociedad en general, es por esto que implementar la cultura ética de las organizaciones es de suma importancia para fomentar prácticas empresariales que sean responsables y sostenibles para mantener un buen ambiente laboral y en general un buen ambiente social.

Mencionado lo anterior, la solución que encontramos para este problema es fomentar una cultura ética que promueva los valores, comunicando y reforzando los estándares éticos de la empresa y asegurarse de que esta se ponga en práctica en todos los niveles de la empresa y así reconocer y premiar el comportamiento ético de los empleados. Otra solución que le damos a este problema es incluir programas de capacitación y desarrollo que orienten el enfrentamiento de los problemas éticos y que incluyan temas que fortalezcan la moral ética de los empleados.

Este problema genera un impacto negativo en la organización debido a que los empleados pueden resistirse al cambio, si ven que no se presentan o se comunica de manera adecuada los beneficios que pueden obtener.

Debido a esto, se puede presentar una división de opiniones entre los empleados, los que estén de acuerdo y los que no estén de acuerdo; esto lleva a que se generen conflictos dentro de la organización si las diferencias no se manejan adecuadamente.

2. Explicar el contexto del proyecto

¿Qué problema pretende resolver tu proyecto?

El proyecto del deterioro de la moral de los empleados busca resolver el problema de la baja

motivación, desilusión y descontento que puede surgir en un entorno laboral donde la ética empresarial es deficiente.

¿Qué se sabe ya sobre este problema?

El problema del deterioro de la moral de los empleados ha sido objeto de estudio e investigación en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Aquí hay algunas conclusiones y hallazgos que se conocen hasta la fecha:

* Impacto en el bienestar y el rendimiento: El deterioro de la moral de los empleados se ha relacionado con un mayor estrés laboral, una menor satisfacción laboral, una disminución de la motivación y una mayor intención de abandonar la organización.
* Influencia de la cultura organizacional: Si una organización no valora la ética y no promueve un ambiente de trabajo ético, es más probable que los empleados experimenten un deterioro en su moral y se sientan desmotivados.
* Liderazgo y comportamiento ético: Los líderes éticos que actúan como modelos a seguir y fomentan una cultura ética tienen más probabilidades de promover una moral alta entre los empleados.
* Importancia de la comunicación y el reconocimiento: Una comunicación abierta y transparente, así como el reconocimiento y la valoración de los empleados, son factores que pueden influir positivamente en la moral.

¿Quién ya se ha ocupado de este problema antes o qué se ha investigado al respecto?

A continuación, se presentan ejemplos de empresas y algunas áreas de investigación relacionadas con este tema:

* Gallup: Gallup es una empresa de consultoría y análisis de opinión que ha realizado estudios extensos sobre el compromiso de los empleados. Han investigado factores que afectan la moral, como la claridad de los roles y expectativas, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo.
* Deloitte: Deloitte ha llevado a cabo investigaciones sobre el bienestar y la satisfacción de los empleados, así como sobre la relación entre la ética organizacional y la moral de los empleados. Han explorado la importancia de los valores éticos en la construcción de una cultura de confianza y compromiso.
* Harvard Business Review: La revista Harvard Business Review ha publicado varios estudios y artículos relacionados con la moral de los empleados y cómo abordar el deterioro de la moral en las organizaciones. Estas investigaciones abarcan temas como la gestión del cambio, el liderazgo ético y la motivación de los empleados.

¿Por qué las investigaciones anteriores no son suficientes para abordar este problema?

De acuerdo con las investigaciones anteriores se han encontrado valiosos conocimientos sobre el deterioro de la moral de los empleados, es importante tener en cuenta que cada organización tiene sus propias características y desafíos únicos. Por lo tanto, las soluciones y enfoques que funcionan para una empresa pueden no ser directamente aplicables a otra. Además, el deterioro de la moral de los empleados es un problema que puede estar influenciado por una serie de factores interrelacionados, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, la compensación y los beneficios, las políticas de recursos humanos, entre otros. Por lo tanto, se concluye que no hay una solución única universalmente aplicable para abordar todos los aspectos del problema.

**3. Declaración de la visión**

* Visión

Desarrollar líderes por medio de la asesoría empresarial en promover una cultura en la que se valore el respeto mutuo, la diversidad y la inclusión. De este modo, fomentar un ambiente en el que todos los empleados se sientan seguros para expresar sus ideas, preocupaciones y opiniones.

* Implementación del código ético

El deber de cultivar las virtudes éticas:

El empleado debe ser consciente de que la forma eficaz para acertar en el curso de acción que debo tomar en cada situación, es fortalecer de manera responsable el carácter.

* Cuidado de la dignidad humana

En mi relación con el otro, reconozco el valor que tiene como ser humano y la dignidad que es inherente a su condición. De ofrecer a los demás un trato respetuoso.

* **Valores**

1. Honestidad

Actuar siempre con fundamento en la verdad, en cumplir mis deberes con transparencia y rectitud y favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO:

* Dentro de la organización siempre digo la verdad, incluso cuando tengo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
* Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es válido no saberlo todo y también es válido no saberlo todo y también es válido pedir ayuda.
* Denuncio siempre las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.
* Apoyo y promover espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afectan, relacionadas con mi cargo o labor.
* Cumplo con cabalidad mis deberes y respeto las prohibiciones, aun cuando esté ausente quien supervise mi gestión o mi conducta. Para ser impecable no necesito testigos.
* Honro la promesa de confiabilidad que sea exigible en mi gestión.
* Respeto

El empleado reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO:

* El colaborador de la empresa atiende con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes. Sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
* El empleado está abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
* El colaborador expone con argumentos mi posición diferente, de manera noble hacia un lenguaje que refleje el empleado de manera sincera.
* El empleado contribuye a la generación de un adecuado clima laboral, con una buena actitud en el trabajo y en la relación con los demás.
* **Roles y responsabilidades**

Rol de Liderazgo y comunicación

La comunicación clara y abierta: Dentro de la asesoría, los líderes deben comunicarse de manera efectiva, compartir información relevante y estar disponibles para escuchar a los empleados. Por ende, una comunicación transparente y abierta ayuda a construir relaciones de confianza con los empleados de la organización.

Comunicación bidireccional: Asesorar a la empresa frente al deterioro moral y fomentar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos al expresar sus ideas, preocupaciones y opiniones de promover una cultura de participación y mejora continua.

* **Registro de riesgos**

Dentro del deterioro moral del empleado se evidencia la falta de diálogo abierto puede resultar en que los gerentes ignoren los problemas que existen entre los empleados hasta que ocurre un incidente grave.

* **Solución del riesgo:** es importante que se establezca conversaciones regulares y hacer seguimiento del personal para que revele sus sentimientos sobre el trabajo y el estilo de gestión de la empresa. Por ello, sostener un diálogo abierto establece un nivel de mutualidad y equidad, indicadores claves de la felicidad.

El monitoreo constante de la moral del personal permite que los trabajadores sepan que sus preocupaciones son importantes, al tiempo que identifica potenciales problemas.

* **La baja moral del personal:**  puede deberse a que los empleados se sientan subutilizados en sus empleos. También puede venir de los empleados que se sienten excesivamente desafiados, o que carecen del apoyo adecuado.
* **Solución del riesgo:**

Proporcionar apoyo profesional ofrecer un buen ambiente laboral

La asesoría que brindamos va ligada en proveer una capacitación y programas de mentoría que ayuden a los empleados a crecer, desarrollarse y adquirir nuevas habilidades. Esto ayudará a crear un ambiente de apoyo. Por la cual, tenga un impacto positivo en el lugar de trabajo y fomentar un sentido de confianza y propiedad en cada empleado.

* **Herramientas para crear información**

**Crear una plataforma de capacitación moral del empleado**

* Reconocimiento y recompensa: Permite a los empleados reconocer y facilitar los lazos de compañerismo.
* Comunicación interna: Proporcionar un canal de comunicación interna y facilitar la colaboración y el intercambio de ideas entre los empleados y equipos. Por ende, promueve una participación en la organización.
* Feedback y encuestas: Permiten a los empleados proporcionar retroalimentación sobre diferentes aspectos del trabajo y la empresa. De este modo, ayuda a identificar problemas y áreas de mejora ya que, demuestra que las opiniones de los empleados son valoradas.
* Bienestar y equilibrio: Se le ofrecerá recursos y herramientas para mejorar el bienestar emocional y físico de los empleados, como consejos de salud, ejercicios de relajación, programas de bienestar

**4. Define los entregables y objetivos del proyecto**

Aquí tienes un ejemplo de un cronograma para un proyecto que aborda el deterioro de la moral de los empleados. Recuerda que los plazos y las actividades pueden variar según las necesidades y características de cada proyecto y organización.

1.Fase de planificación (2 semanas):

* Definir los objetivos del proyecto y los resultados esperados.
* Identificar las causas y factores que contribuyen al deterioro de la moral de los empleados.
* Establecer el alcance del proyecto y los criterios de éxito.
* Formar un equipo de proyecto y asignar responsabilidades
* Establecer el presupuesto y los recursos necesarios.

2.Investigación y análisis (4 semanas):

* Realizar una revisión de la literatura existente sobre el deterioro de la moral de los empleados.
* Recopilar datos y opiniones a través de encuestas, entrevistas o grupos focales.
* Analizar los datos recopilados e identificar los principales problemas y desafíos relacionados con la moral de los empleados.
* Identificar las áreas específicas de la organización donde se observa un mayor deterioro de la moral.

3.Desarrollo de estrategias de mejora (4 semanas):

* Diseñar estrategias y acciones específicas para abordar las causas subyacentes del deterioro de la moral de los empleados.
* Establecer metas y objetivos claros para mejorar la moral de los empleados.
* Desarrollar un plan de acción detallado que incluya actividades, responsables y plazos.

Los objetivos smart que se alinean con los entregables que producirán

1.Aumentar el nivel de satisfacción laboral en un 10% para fin de año:

* Específico: Mejorar el nivel de satisfacción laboral de los empleados.
* Medible: Utilizar encuestas periódicas para medir el nivel de satisfacción laboral y establecer una línea de base.
* Alcanzable: Identificar y abordar los principales factores que contribuyen al deterioro de la moral de los empleados.
* Relevante: El aumento en la satisfacción laboral puede tener un impacto positivo en la moral y el compromiso de los empleados.

2.Reducir la rotación de empleados en un 15% en los próximos 12 meses:

* Específico: Reducir la tasa de rotación de empleados.
* Medible: Monitorear y registrar la tasa de rotación actual y establecer una meta de reducción del 15%.
* Alcanzable: Implementar estrategias para mejorar la retención de empleados, como programas de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas.
* Relevante: La rotación de empleados alta puede ser un indicador de problemas de moral y satisfacción laboral.

3.Mejorar la comunicación interna implementando un sistema de retroalimentación regular en un plazo de 6 meses:

* Específico: Mejorar la comunicación interna dentro de la organización.
* Medible: Implementar un sistema de retroalimentación regular y realizar un seguimiento del nivel de participación y satisfacción de los empleados.
* Alcanzable: Establecer canales de comunicación efectivos y alentar la retroalimentación bidireccional entre empleados y líderes.
* Relevante: Una comunicación interna sólida puede mejorar la confianza, el compromiso y la moral de los empleados.

Recursos necesarios

* Miembros del equipo: Los miembros del equipo son personas externas. Valor estimado a pagar $40.000.000 colombianos por un año
* Adquisiciones: Un miembro del equipo que se encargue de cotizar la adquisición de un computador, un equipo de sonido y un proyector.Valor estimado $15.000.000 colombianos por un año
* Capacitación: Se realizarán capacitaciones de 1 hora a la semana durante un año
* Equipamiento: Como parte del equipamiento necesitamos conexión a internet para realizar investigaciones sobre el tema y crear plantillas alusivas al deterioro de la moral de los empleados.
* Espacio: El equipo trabajará en la sala de reuniones de la empresa pidiendo más escritorios y sillas de los que hay en la sala para que todo el equipo se pueda organizar.
* Investigación: Se realizará encuestas para conocer el panorama de la organización por parte de los empleados y conocer cómo se encuentra su moral en la empresa y de esta manera con los datos obtenidos ajustar el protocolo que se tiene en cuenta para poder desarrollar el planteamiento establecido.
* Transporte: La ubicación de la empresa se encuentra dentro de la ciudad lo cual involucra que el gasto de transporte por parte de los asesores, lo cual se presupuesta que el valor por transporte durante el periodo de la asesoría será de $10.000.000 de pesos colombianos, estos dineros serán utilizados para el gasto de transportarse hasta la organización y realizar las capacitaciones planteadas anteriormente.
* Costo total de inversión = $65.000.000 de pesos colombianos por un año

En conclusión, es importante tener en cuenta que el deterioro moral del empleado tiene implicaciones negativas a factores como la productividad, retención de personal, ambiente laboral y la falta de comunicación con los directivos y la cultura organizacional empresarial. De este modo, se implementa la asesoría en las organizaciones para promover un ambiente laboral positivo y ético y que brinden apoyo a recursos para abordar cualquier problema y darle soluciones al colaborador.