

100
ANNIVERSARY



MODALIDAD
INICIATIVAS TEMÁTICAS

EJE:
SOCIEDAD

CATEGORÍA:
COLABORADORES INTERNOS

IBM Argentina S.R.L.

20° ANIVERSARIO



Colaboradores Internos

Concepto: Compromisos, principios y acciones que la empresa pone en práctica para ofrecer condiciones de trabajo justas, motivadoras, saludables y seguras para con sus colaboradores y terceros contratados.

- Describa los mecanismos de promoción de un buen clima de trabajo y calidad de vida para sus colaboradores.
- Indique las políticas de respeto a la diversidad de género, orientación sexual, discapacidad, religión, origen étnico e inclusión de grupos vulnerables.
- Detalle las políticas y procesos para promover el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores incluyendo la importancia de los temas sociales y ambientales y cómo repercuten en la retención de talentos.

PERFIL

Para prosperar en un mundo en constante cambio, las organizaciones debemos reinventar continuamente cómo trabajamos e inspirar a los empleados en el desarrollo de sus carreras.

En IBM brindamos a nuestros empleados orientación personalizada y recursos para que puedan proyectar sus carreras, garantizar una experiencia positiva de aprendizaje, networking y desarrollo personal y profesional. Para eso, nos apoyamos en las tecnologías más innovadoras que creamos, es decir, aprovechamos la inteligencia artificial, la nube, analítica avanzada, social y movilidad, para ofrecer a los IBMers las mejores herramientas para su crecimiento.

Nuestra inversión en habilidades, combinada con nuestro uso de pensamiento de diseño y metodologías ágiles, han creado un lugar de trabajo inclusivo, innovador y preparado para impulsar la transformación de nuestros clientes y la sociedad. Los IBMers aceleran la innovación relevante: idean, diseñan y crean mejores soluciones en menos tiempo.

PRÁCTICA

Políticas de Diversidad e Inclusión

Los empleados de IBM representan una fuerza laboral talentosa y diversificada. Alcanzar el máximo potencial de esta diversidad es una prioridad de negocios que es fundamental para nuestro éxito competitivo. Un elemento clave en nuestros programas de diversidad es el compromiso de IBM con la igualdad de oportunidades.

Las actividades de contratación, promoción y compensación de empleados se conducen sin distinción de etnia, color, religión, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, genética, discapacidad o edad. Estas actividades -así como el diseño y administración de planes de beneficios que IBM brinda a sus empleados- cumplen con todas las leyes aplicables, incluyendo aquellas que tratan la igualdad de oportunidades.

Los líderes y gerentes deben asegurar un ambiente de trabajo libre de toda forma de discriminación. El respeto por las personas y el valor de la diversidad de todos los profesionales de IBM es lo más importante.

Todas las posiciones de IBM están abiertas a cualquier profesional que cumpla con los requisitos del puesto, sin importar su género, edad, nacionalidad, orientación sexual, etcétera.



Los ejes de trabajo dentro de Diversidad e Inclusión son el avance de la mujer hacia posiciones de mayor liderazgo, la inclusión de personas con discapacidad y de miembros de la comunidad LGBT+, adaptabilidad multicultural, diversidad generacional y work/life integration. Cada uno de estos ejes cuenta con un mes de reconocimiento en el cual se refuerzan las comunicaciones y las actividades.

Además de profesionales de Recursos Humanos especialmente dedicados a implementar localmente las políticas de inclusión, existen grupos de empleados voluntarios que colaboran en la ejecución de las iniciativas. Estos Business Resource Groups están alineados con los objetivos corporativos de atracción, desarrollo y retención de talento.

Think 40

La formación constante y el desarrollo de nuevas habilidades es fundamental para la Era de los Datos que vivimos actualmente. El corazón de la innovación en IBM son sus empleados, por lo ofrece numerosos cursos online y presencial sobre diversos temas y metodologías. El objetivo de Think 40 es acelerar el crecimiento de los profesionales, mejorar la eficiencia y la competitividad, y fija una base anual de 40 horas de capacitación para cada empleado,

Blue Matching

Ayudó a 800 IBMers a avanzar en sus carreras en 2017 en el mundo. Esta solución utiliza analítica avanzada para crear una lista de los trabajos disponibles actualmente en la compañía en base a su ubicación, nivel, rol de trabajo, experiencia y conocimientos. Al "inscribirse", los usuarios de IBM reciben notificaciones semanales para ver posibles coincidencias de trabajo dentro de la empresa. La efectividad de este servicio es notable, los IBMers que lo usan han recibido hasta al doble de entrevistas y cinco veces el cantidad de ofertas.

My Career Advisor

Se trata de una solución cognitiva personalizada donde cada empleado puede interactuar en tiempo real y recibir recomendaciones y orientación para su crecimiento profesional. Al usar escenarios hipotéticos, la herramienta recomienda cómo desarrollar habilidades, trabajar futuros roles y enfocar en habilidades y conocimientos necesarios en su carrera.

Your Learning

Es una plataforma que abre un enorme abanico de posibilidades para el desarrollo profesionales de los empleados de IBM. Se trata de un servicio personalizado con tecnología cognitiva, es decir, conoce a cada empleado y es capaz de comprender qué necesita, recomendar y buscar lo más adecuado. Todo en un solo lugar.

Programa de movilidad interna

A la par de los programas de desarrollo de carrera, los empleados pueden postularse a diferentes posiciones dentro de la compañía -en el país o en alguno de los 175 sites de IBM en el mundo-. Este programa permite transparentar el proceso de reclutamiento, ya que da a conocer a todos los empleados las oportunidades laborales que tiene la organización.

Política de trabajo flexible

IBM se ha comprometido a crear un ambiente de trabajo propicio y flexible que da a los empleados la flexibilidad y control sobre su trabajo, siempre y cuando los objetivos de negocio se consiguen según lo establecido por su jefe inmediato. El uso de estas opciones requiere que el empleado y su jefe puedan equilibrar las necesidades de la empresa y el empleado.



Las implicaciones de negocios siempre deben tenerse en cuenta al evaluar las solicitudes de los empleados o la oferta de gestión de utilizar estas opciones. Los gestores y los empleados deben trabajar juntos para integrar las necesidades de la empresa y los empleados, pero se da prioridad al cliente o las necesidades internas.

Este tipo de acciones aumenta la satisfacción de los empleados dentro de la empresa lo que se refleja en premios que IBM ha recibido como la mejor empresa para trabajar en general y en especial para mujeres.

Crecimiento profesional a través de impacto social

A través de programas pro-bono de IBM, los empleados tienen la oportunidad de compartir sus conocimientos profesionales y habilidades técnicas en proyectos con impacto social. Estos programas tienen un triple impacto ya que benefician a la organización o comunidad -que puede ser en la misma ciudad o en otra parte del mundo-, a los voluntarios porque les permiten mejorar habilidades como liderazgo y trabajo en equipo; y a IBM porque asegura un mayor compromiso de los empleados participantes y más conocimiento de los imperativos estratégicos del negocio de la compañía. Colaborar con comunidades para resolver problemas sociales inmediatos es de gran impacto para todos los involucrados.

Estas experiencias preparan a los IBMers para los desafíos de trabajar y liderar en una organización global. Por ejemplo, uno de los programas de IBM es el Corporate Service Corps (CSC), que asigna a empleados de distintas partes del mundo para trabajar un mes asesorando en forma gratuita a organizaciones sin fines de lucro en países emergentes. Más del 80% de los participantes de CSC en 2017 manifestó que la experiencia mejoró sus habilidades de liderazgo, y más del 90% que benefició su trabajo en equipo y colaboración. Entre 24 habilidades profesionales que se preguntaron, los participantes de CSC dijeron que sus proyectos le ayudaron a desarrollar 11 en promedio como liderazgo, trabajo en equipo, etc. Más del 40% también informó que su trabajo de CSC mejoró sus habilidades tecnológicas claves que incluyen análisis de datos, nube y social. Más de 50 IBMers de Argentina han participado de este programa compartiendo sus conocimientos y adquiriendo nuevas habilidades en países de todos los continentes.

Observaciones:

IBM construye conscientemente equipos inclusivos y fomenta la diversidad de ideas para tener el mayor impacto para nuestros clientes, nuestros colegas y el mundo.