

## **IBM DEL PERU: Creando un excelente clima laboral**

Cada vez son más las empresas que se preocupan por tener el mejor clima laboral. Estas organizaciones reconocen a los trabajadores como un elemento de vital importancia para lograr los objetivos establecidos por la alta dirección. La relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad es aceptada por la mayoría de empresarios locales, sin embargo el ambiente interno en las compañías no siempre es el mejor. Incluso existen algunas que a pesar de pagar sueldos superiores al promedio del mercado, no logran tener buenos indicadores de satisfacción laboral.

IBM del Perú es una de las empresas locales que ha logrado consolidar un excelente ambiente laboral y muchas de sus buenas prácticas podrían ser replicadas por otras compañías.

Para tener un buen clima laboral, es fundamental que se cree un ambiente de confianza en el que los colaboradores sientan que tienen oportunidades para desarrollarse. Para lograrlo, es necesario que se promuevan relaciones horizontales al interior de la organización y a la vez dotar a los empleados de todas las herramientas posibles para que puedan mejorar en el ámbito profesional y personal.

En IBM se han implementado una serie de programas para mejorar la comunicación de los trabajadores con la alta gerencia:

- Los empleados tienen derecho a apelar una directiva gerencial llevándola a un nivel más alto para ser analizada.
- El programa de entrevistas ejecutivas propicia conversaciones entre un empleado y un gerente que está al menos un nivel arriba en la jerarquía con respecto al gerente inmediato, en esta conversación se puede tratar cualquier tema y se lleva a cabo cada 6 meses.
- El Programa de comunicación confidencial "Speak Up" facilita a todos los empleados el canal adecuado para comunicar libremente temas relacionados con la compañía, pudiendo hacerlo anónimamente si se desea.

La capacitación es constante. La empresa entiende que adaptarse a una nueva organización y a su cultura no es fácil. Es por eso que los nuevos trabajadores reciben inducción y entrenamiento durante los primeros 12 meses y se diseña con ellos un plan de desarrollo individual. Posteriormente los empleados se capacitan a través de la información puesta en la intranet e internet, a través de la interacción con otros empleados y a través de capacitaciones externas. En IBM existe una búsqueda interna continua de empleados con potencial quienes reciben un entrenamiento especial.

Los empleados de IBM reciben una serie de beneficios que ayudan a incrementar el salario emocional. La empresa entrega un bono anual de acuerdo a su desempeño que puede ser de hasta 1.5 sueldos, entrega un premio económico a quienes cumplen 25 años de servicio en la empresa, los empleados pueden comprar acciones de IBM con un 15% de descuento del

precio de bolsa vigente al día, se brinda el servicio de mensajería externa para envío o recojo de trámites y asuntos personales, tarifas preferenciales en establecimientos como gimnasios, agencia bancaria dentro de las instalaciones, estacionamiento interno y opción de limpieza de autos, seguro medico particular y jornadas de vacunación, subsidio de 40% del valor del almuerzo en la cafetería de la empresa, subsidios por enfermedad, maternidad, accidente e incapacidad médica, y otorga a sus empleados feriados a partir del medio día los días 27 de julio, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

IBM incentiva el trabajo comunitario de sus colaboradores a través del programa On Demand Community que brinda soluciones y asistencia a la comunidad a través de la web y les ofrece la posibilidad de apoyar económicamente a la Organización de la Sociedad Civil Caminando Juntos, a través de descuentos voluntarios por planillas.

Este caso demuestra que cuando se adaptan adecuadamente las políticas globales a la realidad local se pueden obtener excelentes resultados.

<b>IBM en el 2005</b>	
<b>Sector</b>	<b>Tecnología</b>
<b>Reconocimientos Obtenidos</b>	<b>Tercer lugar en el Great Place to Work Perú 2005 y una de las 100 mejores empresas para trabajar de América Latina 2006</b>