



I.A.10. Falta o insuficiente capacitación y formación.

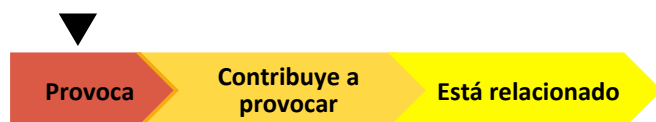
Descripción del asunto

La formación y capacitación son esenciales para el desarrollo profesional de las personas empleadas. Además de permitir la adquisición, actualización y/o profundización de los conocimientos necesarios para desempeñar de manera correcta su actividad laboral, la formación contribuye a que los valores que guían a la empresa se extiendan por toda la organización, generando un sentimiento de pertenencia y motivación entre sus personas empleadas. Igualmente, permite que las personas empleadas puedan alcanzar la capacitación necesaria para desempeñar nuevas funciones dentro de la organización y así promocionar.

Esta formación debe ajustarse a las necesidades que presente cada uno de los puestos de trabajo y proyectos, debe impartirse de una forma idónea y adecuada (en cuanto a lenguaje, metodología, recursos...), esto es, garantizando la correcta adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos por parte de las personas trabajadoras, y su duración debe ser considerada como jornada efectiva de trabajo.

En este sentido, el sector tecnológico hace frente en la actualidad a dos retos importantes. Por un lado, pese al auge de las ofertas de trabajo, la falta de formación especializada disponible, imposibilita que se cubran gran parte de dichas vacantes. En el lado opuesto, recientemente se han conocido casos en los que, con el objetivo de abaratar costes, se han hecho contrataciones de personal “junior” para desarrollar funciones propias de “especialistas”, pese a no contar con la formación y capacitación requeridas.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Cultura organizacional que no da valor a la formación, capacitación y desarrollo de las personas empleadas. ○ Comportamientos discriminatorios por motivo de género, orientación sexual, origen, enfermedad o diversidad funcional. ○ Recortes en gastos destinados a formación, capacitación y desarrollo de los/as empleados/as. ○ Desconocimiento de qué programas formativos implementar en las personas empleadas. ○ Intensidad de trabajo alta que no permite la dedicación necesaria para la formación. ○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Complejos entornos sociales y económicos en donde opera la empresa. ○ Alta presión del entorno competitivo internacional en el sector. ○ Contextos de discriminación y vulnerabilidad de personas y colectivos. ○ Condiciones económicas adversas y críticas que afectan a la empresa.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> ○ Reducción de oportunidades para el desarrollo profesional. ○ Insatisfacción en el trabajo. ○ Desmejoramiento de las condiciones económicas y capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras. ○ Disfrute desigual de beneficios laborales. ○ Condiciones insuficientes de seguridad y salud para las personas empleadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mala reputación / Riesgo reputacional. ○ Riesgos operacionales (multas). ○ Pérdida de personas empleadas. ○ Desconfianza del mercado / inversores. ○ Presión y mayor observancia de las ONGs. ○ Conflictos (internos y externos). ○ Demandas judiciales.
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Orientación y formación profesional. ○ Condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo. ○ Derecho al trabajo digno. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Igualdad y no discriminación. ○ Nivel de vida adecuado y medios de subsistencia. ○ Derecho a la salud y seguridad en el trabajo.