



Gestión responsable del equipo humano

- Un gran equipo de profesionales
- Apuesta por el capital humano. Empleo y selección
- Desarrollo profesional de nuestra plantilla
- Clima laboral y comunicación interna
- Salud y seguridad laboral

04

Gestión responsable del equipo humano

El cumplimiento de los objetivos empresariales de PRISA no sería posible sin la aportación y dedicación de nuestros profesionales, una plantilla diversa y multidisciplinar con un perfil común. Trabajar en PRISA significa formar parte de un gran equipo de profesionales en un entorno en el que se favorece la innovación, la creatividad y el trabajo en equipo. A través de una gestión integrada y eficiente de las personas, se apuesta por el desarrollo personal y profesional de cada uno de los empleados.

El cumplimiento de los objetivos empresariales de PRISA no sería posible sin la aportación y dedicación de nuestros profesionales, una plantilla diversa y multidisciplinar con un perfil común. Trabajar en PRISA significa formar parte de un gran equipo de profesionales en un entorno en el que se favorece la innovación, la creatividad y el trabajo en equipo. A través de una gestión integrada y eficiente de las personas, se apuesta por el desarrollo personal y profesional de cada uno de los empleados.

Las políticas de Recursos Humanos reflejan la apuesta por el capital humano como la mejor garantía para alcanzar el compromiso con la sociedad, porque:

- Sólo hay una forma de informar, educar y entrete-ner a las personas, y es con las personas.
- Sólo hay una forma de ser líderes globales en co-municación, y es desarrollando líderes en nuestro equipo.
- Sólo hay una forma de ser responsables ante la so-ciedad, contando con profesionales independientes y comprometidos.

Ser un empleador de referencia y contribuir a la gestión responsable del equipo humano en los mercados donde opera es la principal obligación de cada una de las em-presas de PRISA. De ahí que seamos tan estrictos en el cumplimiento de las leyes de cada país y en ofrecer al mercado un vehículo estable de empleo y desarrollo de nuestros profesionales.

La crisis económica actual afecta de forma especial a la industria de los medios de comunicación y la publicidad, por lo que la Dirección de Recursos Humanos ha debi-do conjugar la máxima contención del gasto con fuer-tes ajustes de plantilla, siempre con la máxima sensibi-lidad y transparencia, y bajo el consenso de todos los agentes implicados.

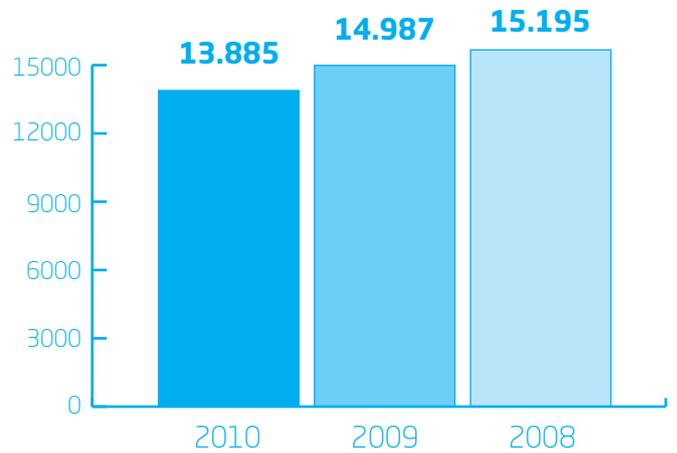
Dada la diversificación geográfica y el negocio multi-disciplinar de PRISA, se ha creado un Plan Global de Transformación que recoge todas las iniciativas desti-nadas a mejorar la eficiencia y productividad del Gru-po para hacer frente a los retos del actual contexto económico. Gracias a este programa, la adaptación a la nueva situación laboral ha sido progresiva, con lo que no hemos tenido que recurrir a fuertes regulacio-nes de empleo. El dialogo con los trabajadores y agen-tes sociales implicados en este proceso ha sido fun-damental.

Para aumentar la competitividad del Grupo, el modelo de gestión de los Recursos Humanos cambiará radicalmen-te. Se creará un centro global de servicios que unificará todas las políticas, metodologías y herramientas neces-arias para facilitar la gestión laboral de todas las empresas de PRISA. Esta reforma, basada en la tecnología y comu-nicación, irá acompañada de profundos cambios internos que proporcionarán nuevas oportunidades profesionales y formativas a todos nuestros empleados.

Un gran equipo de profesionales

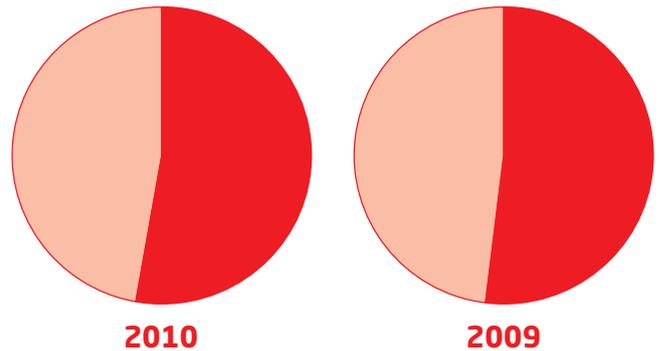
PRISA tiene 13.885 empleados al cierre de 2010. La plantilla total ha sufrido un descenso del 7,4% con respecto al año anterior (14.987) debido a la situación económica y a los cambios relacionados con la publicidad, la tecnología, el comportamiento del consumidor o las diferentes normativas. Esta coyuntura ha obligado a realizar ajustes en todas las empresas de PRISA, incluido el centro corporativo. Sin embargo, gracias a la diversificación geográfica y al portfolio de negocios del Grupo, el impacto que estas circunstancias podrían haber tenido sobre el empleo se ha absorbido paulatinamente, consiguiendo una adaptación progresiva.

Plantilla PRISA



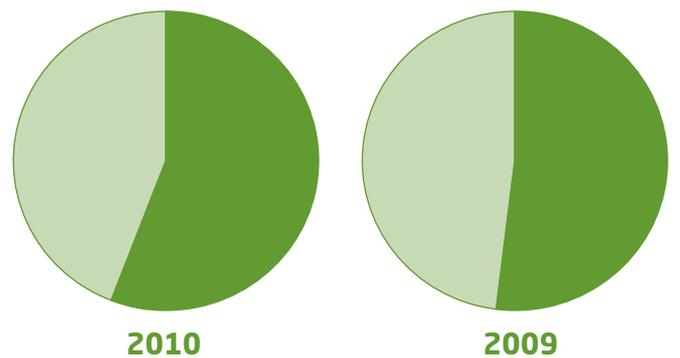
Distribución de la plantilla por géneros

	2010	2009
■ Hombres	7.335 (53%)	7.799 (52%)
■ Mujeres	6.550 (47%)	7.188 (48%)



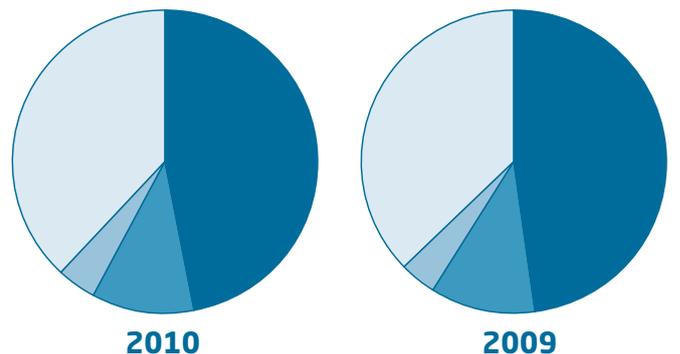
Distribución de la plantilla por origen geográfico

	2010	2009
■ Plantilla española	7.750 (56%)	8.044 (52%)
■ Plantilla internacional	6.135 (44%)	6.943 (48%)



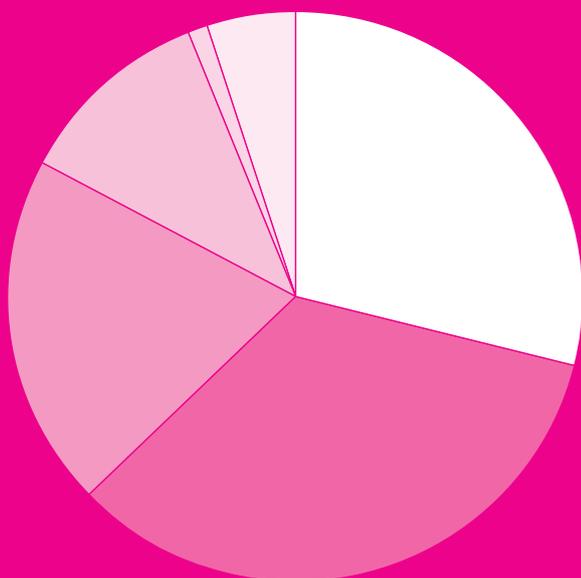
Distribución de la plantilla por categorías

	2010	2009
■ Personal técnico cualificado	47%	48%
■ Mandos intermedios	11%	11%
■ Personal directivo	4%	4%
■ Otro personal	38%	37%

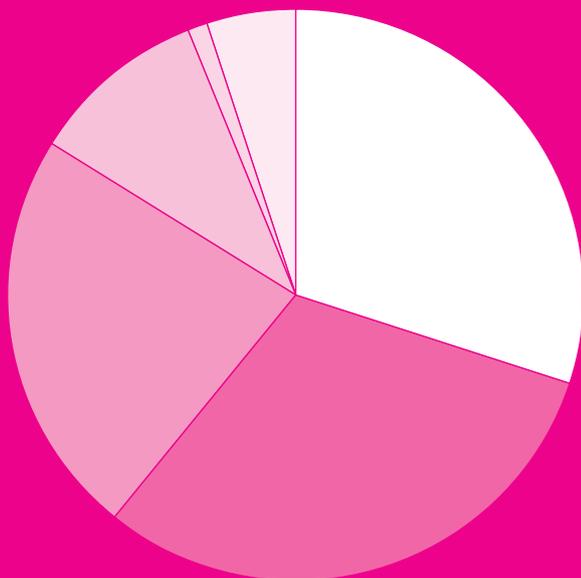


Distribución de la plantilla de PRISA por agrupaciones de negocio:

	2010	2009
■ Educación-Editorial	30%	29%
■ Audiovisual	31%	34%
■ Radio	23%	20%
■ Prensa	10%	11%
■ Digital	1%	1%
■ Otras unidades	5%	5%



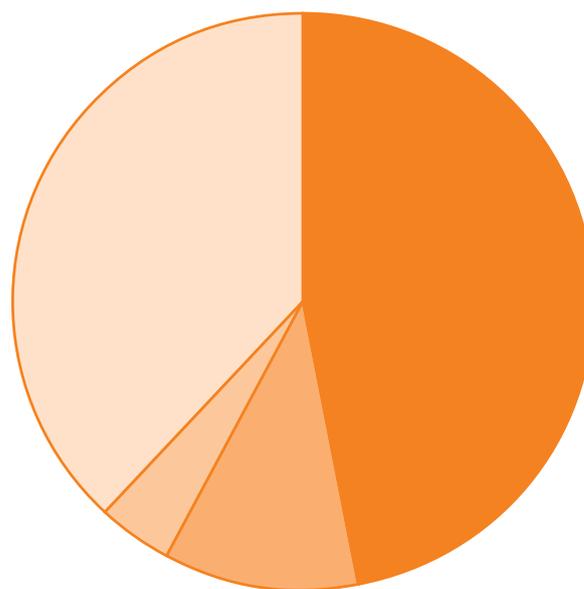
2010



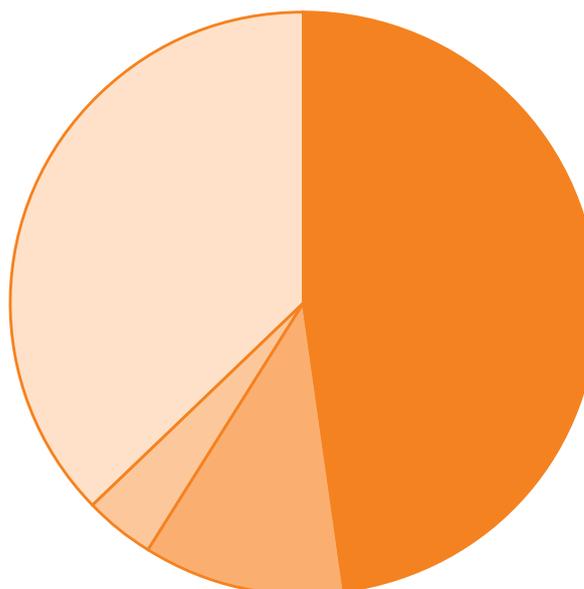
2009

Distribución de la plantilla de PRISA por áreas de actividad:

	2010	2009
■ Contenidos	32%	33%
■ Comercial y marketing	35%	31%
■ Producción y logística	18%	20%
■ Admin., dirección y gestión	15%	16%



2010



2009

Apuesta por el capital humano. Empleo y selección

La apuesta por el capital humano en PRISA se rige por criterios profesionales, con el fin de incorporar a las personas que mejor se adapten a las necesidades del puesto. Este año, la crisis económica ha obligado al Grupo a realizar ajustes organizativos y de plantilla, sin embargo, la lucha porque estas medidas tengan la menor incidencia posible sobre el empleo es permanente.

Todas las empresas del Grupo promueven el respeto a los derechos laborales promulgados por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente los relacionados con la igualdad, no discriminación por razón de sexo, raza, ideología o creencia, y a las normativas de sus respectivos convenios y países donde opera.

Salvo puestos directivos, la totalidad del personal está acogido a los convenios de sus respectivas empresas. Estas ofrecen mejoras en las condiciones laborales para que sus profesionales puedan desarrollar su trabajo en un entorno laboral estimulante y competitivo, con solvencia, seguridad, independencia y tecnología sofisticada. Los trabajadores

cuentan con plena libertad sindical y el Grupo fomenta el diálogo social necesario para el desarrollo del negocio.

La apuesta por el capital humano en PRISA tiene como objetivos principales:

- Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, procurando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles del ámbito laboral.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, reduciendo las desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.

Igualdad

La pirámide poblacional del Grupo muestra un reparto prácticamente igual entre hombres y mujeres. Dentro del Grupo, un 28% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, frente al 24% de 2009. Destacan PRISA Digital con un 41%, Santillana con un 36%, PRISA Noticias con un 30% y PRISA TV, con un 27%. En sus líneas de actuación, PRISA fomenta la promoción de mujeres a puestos directivos.

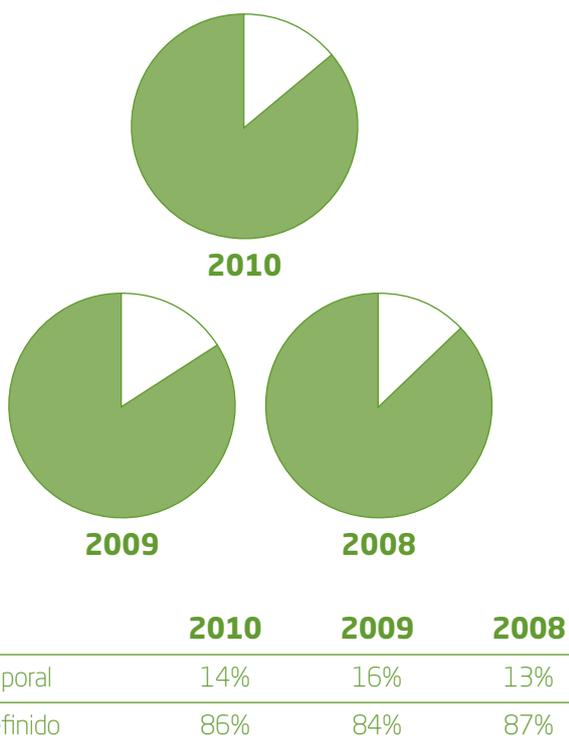
Beneficios sociales

Cada una de las empresas del Grupo tiene su propia política de beneficios sociales adaptada a las características de su mercado. Estos beneficios complementan, mejoran y aportan más competitividad a las prestaciones sociales. En algunos casos, el departamento de Recursos Humanos de PRISA incorpora salarios flexibles acomodados a las necesidades de cada individuo.

Conciliación

Las empresas de PRISA han tomado conciencia de forma paulatina de los beneficios que aportan las jornadas equilibradas que permiten a los trabajadores conciliar la vida profesional con la personal. Son ya múltiples las prácticas que incorporan jornadas flexibles, opciones de teletrabajo, adaptación de horarios y jornadas intensivas en los meses de verano.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato



Desarrollo profesional de nuestra plantilla

Nuestros profesionales son el principal activo de PRISA. Por ello, apostamos firmemente por una política de formación continua y de actualización de conocimientos para mantener los más altos estándares de profesionalidad, calidad y progreso competitivo.

Las unidades de negocio de PRISA vuelcan sus esfuerzos en proporcionar numerosas horas de formación especializada a sus trabajadores. En 2010 este número ascendió a 50.000 en todo el Grupo.

La naturaleza multinegocio y la presencia global de PRISA permiten ofrecer al empleado diferentes oportunidades de carrera en las distintas sociedades y en los 22 países en los que el Grupo está presente.

Durante 2010 también se han potenciado las acciones formativas internas y la movilidad. PRISA ha invertido 1,2 millones de euros en programas de formación, un 1% más que el año anterior, cifra que prácticamente se duplica en los presupuestos de 2011.

A pesar de los ajustes realizados en el plan de gastos para afrontar la coyuntura económica, las unidades de negocio de PRISA han aumentado la formación interna maximizando las inversiones realizadas gracias a la oferta formativa gratuita y de calidad que existe en el mercado, con herramientas como *e-learning* y *blended learning*. Las áreas de formación donde más se ha invertido han sido nuevas tecnologías, idiomas y actualización de distintas materias especializadas.

Las sociedades de PRISA también han apostado por satisfacer las inquietudes profesionales de sus empleados con otras medidas alternativas como la concesión de permisos especiales, reducciones de jornada y excedencias voluntarias para estudios. En muchos casos, la unidad de negocio continúa cotizando por los empleados a la Seguridad Social para que no pierdan años de cotización.

Con el propósito de garantizar el proyecto empresarial, PRISA despliega los canales adecuados para que ese desarrollo revierta en beneficio de nuestro equipo, de

la organización y de toda la sociedad que nos lee, escucha y ve.

- En materia de gestión de talento, el Grupo mantiene una excelente política de identificación y retención del mismo, lo cual es esencial para mantener el compromiso de calidad y diferenciación propios de nuestros productos, lo que hace que sean tan demandados por nuestros clientes.
- Diseñamos planes de desarrollo y carrera para nuestros profesionales basados en los procesos de evaluación de desempeño que se van extendiendo en las empresas del Grupo.
- Favorecemos la movilidad funcional, geográfica y de negocio dentro del Grupo, fomentando la cultura y visión global de PRISA.

Clima laboral y comunicación interna

PRISA mantiene una comunicación muy fluida con sus empleados, basada en la transparencia, a través de intranets, newsletters y comunicaciones periódicas. Adicionalmente, y a través de los procedimientos legales establecidos, se celebran reuniones puntuales con los distintos representantes de los trabajadores para medir el grado de satisfacción de nuestros empleados. Este diagnóstico del clima laboral nos permite mejorar la comunicación interna y plantear nuevas para un mejor bienestar de nuestros profesionales.

El principal canal de comunicación interna del centro corporativo es la intranet SomosPRISA. En 2010 se ha actualizado el diseño de este espacio y se han aumentado el número de noticias publicadas y las temáticas ofrecidas, hasta convertir este entorno en una herramienta de comunicación, documentación y colaboración útil y práctica que facilite las gestiones diarias de nuestros empleados, aproveche las sinergias entre departamentos y fomente la proactividad y participación de nuestros trabajadores.

La comunicación interna en nuestras empresas

Santillana

Santillana cuida la comunicación directa con los trabajadores a través de su intranet y de comunicados internos que explican las modificaciones o novedades en la forma de abordar los negocios de la compañía. En todos los países se dan instrucciones para realizar reuniones con los directivos y mandos intermedios para mantenerles al día sobre la evolución del negocio y sean ellos los primeros en comunicárselo a sus equipos. En España, existe además un sistemático turno de reuniones con los Comités de Empresa.

PRISA Noticias

El Comité Profesional de El País se reúne frecuentemente con el director del periódico para tratar todos los

temas que preocupan a la redacción y resolver así los conflictos que puedan surgir.

Como herramientas de comunicación interna más importantes destacan la intranet, los comunicados de la dirección, las reuniones periódicas que se realizan con el Comité de Empresa y los tablones de anuncios. Existe también una política de puertas abiertas donde los trabajadores pueden hablar con la Dirección de RR HH sobre cualquier tema laboral que les preocupe.

PRISA Radio

El canal de comunicación interna más empleado por los trabajadores es la intranet SOMOS. Este canal interactivo promueve acciones socialmente responsables y transmite qué temas preocupan no sólo a sus empleados sino al conjunto de la sociedad.

Además, el diálogo con los trabajadores, basado en una comunicación directa con Recursos Humanos, es muy fluido. Los canales de comunicación verbal, a través de reuniones y conversaciones, gozan de un fuerte arraigo en la radio, permitiendo no sólo una respuesta inmediata, sino conocer los intereses y las aspiraciones de los empleados de primera mano.

PRISA TV

En PRISA TV el canal principal de comunicación es la intranet, de uso diario y accesible para todos los trabajadores de la empresa. Además, cuenta con un buzón de sugerencias donde, como en las reuniones internas, los empleados transmiten las necesidades y demandas de la compañía.

Media Capital

Media Capital cuenta con la intranet y el correo electrónico como medios de comunicación interna permanente con sus empleados. También edita una revista corporativa donde colabora el personal que lo desea, una newsletter semanal que informa a todos los empleados sobre la actualidad del Grupo y, puntualmente, envía comunicados internos sobre temas relevantes.

PRISA Digital

PRISA Digital, el área que desarrolla el negocio digital del Grupo, cuenta con una plataforma tecnológica denominada *portal colaborativo* que permite una comunicación bidireccional con todos los empleados. Este espacio va más allá de una intranet porque son los propios empleados quienes dotan de contenido al portal. Adicionalmente, el departamento de Recursos Humanos cuenta con un buzón de correo para recoger todas las dudas/sugerencias de los empleados.

Salud y seguridad laboral

En 2010, PRISA ha continuado con su objetivo de fomentar la cultura preventiva entre sus empresas. En este sentido, destaca su compromiso con el cumplimiento exhaustivo de la normativa vigente y el interés de los responsables del Grupo en integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión de las empresas.

El Servicio de Prevención Mancomunado, además de cumplir con las obligaciones legales que marca la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, este año ha centrado sus esfuerzos en potenciar su sección en la intranet corporativa SomosPRISA, principal canal de comunicación con todos los trabajadores. Este Servicio ha incidido especialmente en la información y formación necesarias que requieren los riesgos derivados de la actividad profesional que desarrollan los empleados de PRISA. A través de este espacio, se han lanzado también diversas campañas preventivas dirigidas a la salud, en general, y al bienestar físico de los trabajadores, en particular.