

PRÁCTICAS LABORALES

Plantilla

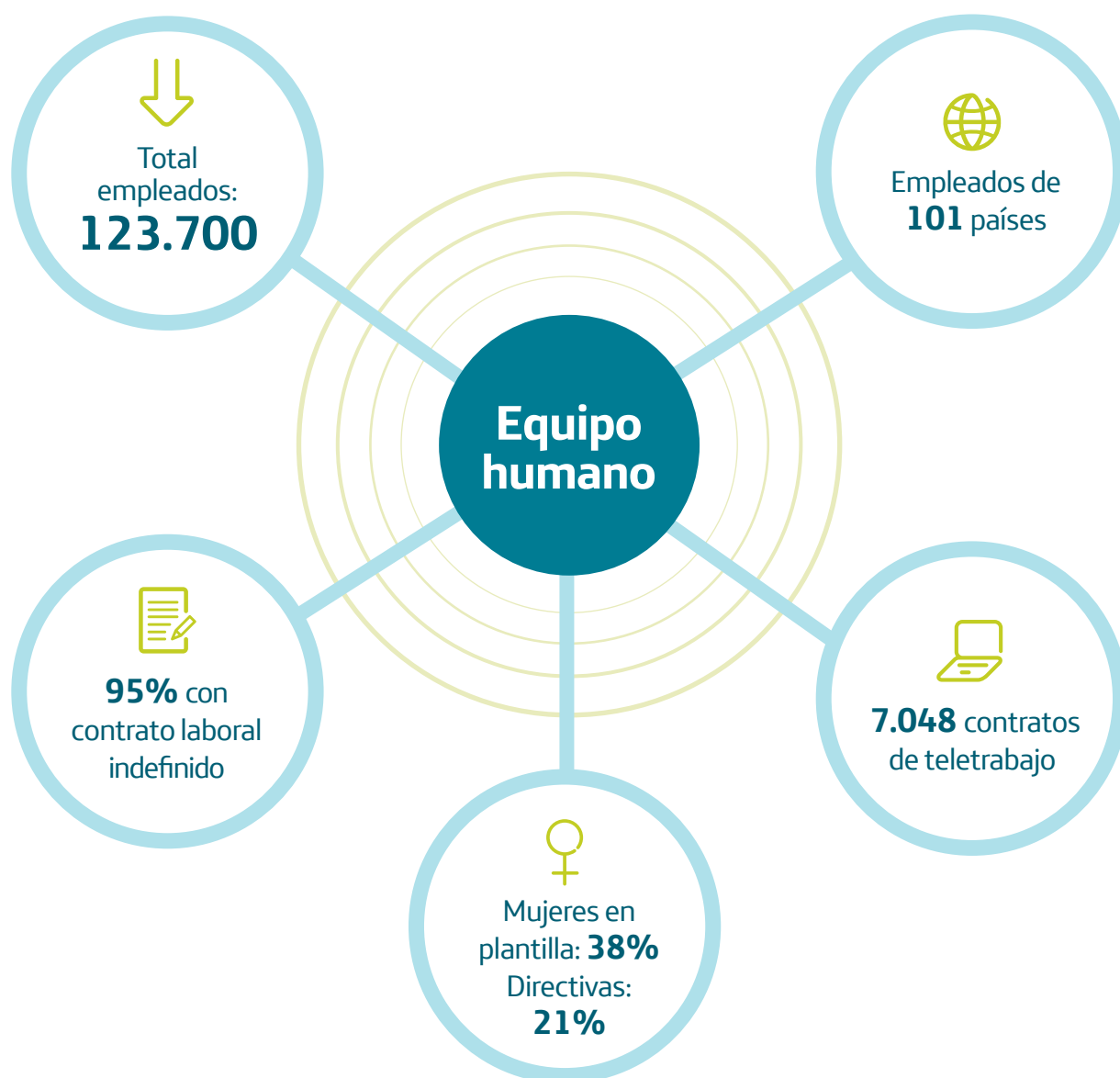
La maximización de resultados en la transformación digital pasa por contar con el mejor equipo de profesionales. Para ello, es imprescindible una buena gestión que consiga una profunda implicación de los equipos y la comprensión de que cada rol es relevante en la consecución de objetivos.



LOS RECURSOS HUMANOS

En Telefónica tenemos claro que la clave de nuestra transformación y liderazgo pasa por tener el mejor equipo de profesionales. Además de incorporar los mejores perfiles, hemos desarrollado una forma de gestión que permite maximizar sus competencias y nuestros resultados. Eso se consigue implicando al equipo en la transformación digital de la Compañía, compartiendo principios sobre cómo hacer las cosas y entendiendo que cada uno desempeña un rol relevante para conseguir el objetivo de toda la organización: conseguir el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

La media de edad del equipo es de **39** años y menos del **1%** son directivos



Con este fin, la gestión de personas en Telefónica se asienta en cuatro pilares fundamentales que apoyan el programa de transformación estratégico **Be More**:

1. DISPONER DEL MEJOR EQUIPO HUMANO

A finales de 2014, el Grupo Telefónica contaba con 123.700 empleados y una media de edad de 39 años, de los que menos del 1% eran directivos. La plantilla ha disminuido (incluyendo E-Plus) un 2,4% con respecto al año anterior debido al impulso de la simplificación y de la eficiencia en la organización. El objetivo es mantener así la capacidad de innovación de Telefónica dado el entorno de dificultades que atraviesa el sector.

En el equipo de trabajadores del Grupo Telefónica, contamos con 101 nacionalidades. Latinoamérica sigue representando el mayor porcentaje de la plantilla.

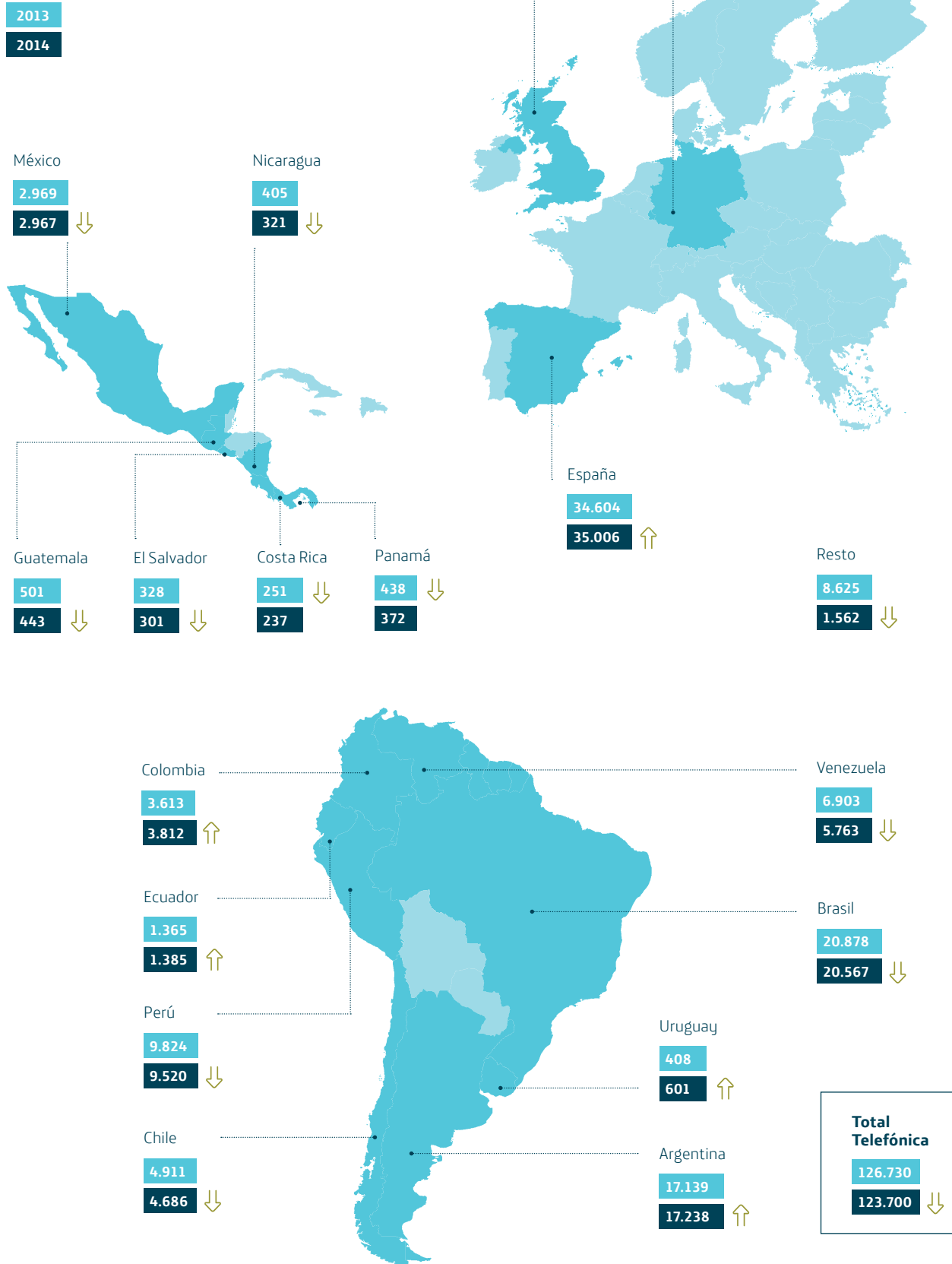
El país con más empleados es España, con 35.006, seguido de Brasil, con 20.567, Argentina, con 17.238, y Alemania, con 11.015 (incluye E-Plus).

El 95% del personal tiene contratos laborales indefinidos, lo que demuestra nuestra apuesta por las políticas de trabajo sostenibles. En 2014 había 77.051 empleados con convenio negociado (62,3% del total), lo que supone un aumento respecto a 2013 (76.987 empleados).

La presencia de mujeres en plantilla se sitúa en un 38%. Por su parte, el número de directivas se mantiene en 2014 en el 21% del total, cifra que, en los últimos cuatro años, se ha visto incrementada en más de 1,5 puntos porcentuales.

En línea con nuestro compromiso con la conciliación de nuestros trabajadores, estamos fomentando la formalización de contratos de teletrabajo, que ascienden ya a 7.048 en 2014.

Número total de empleados





2. DISEÑAR UNA ORGANIZACIÓN MÁS SIMPLE

En Telefónica hemos unificado todos los centros corporativos existentes en la Compañía. La nueva estructura y modelo de gobierno puestos en marcha facilitaron la reducción del tiempo que lleva la toma de decisiones en los proyectos e iniciativas globales, así como el acercamiento de las distintas operaciones locales a los centros de decisión de la Compañía.

3. BE MORE: CULTURA DE COMPAÑÍA ADECUADA

En 2014 hemos seguido centrandó nuestro esfuerzo en transmitir a toda la organización la necesidad de transformación y asegurar así el compromiso y alineamiento de los empleados hacia el programa global de transformación Be More. Gracias a ello, más del 78% de nuestros empleados conoce el programa de transformación y cree que el mismo está impulsando la transformación de la Compañía. Por su parte, el nivel de compromiso se incrementó un año más alcanzando el 79% (+1 p.p.).

4. PROMOCIÓN DEL TALENTO

En Telefónica seguimos impulsando la transformación de la Compañía con el objetivo de avanzar en el reto de consolidarnos como una Telco Digital y por ello estamos poniendo el foco en atraer y desarrollar los líderes y perfiles necesarios y mantener altos niveles de compromiso y energía en todo el equipo, así como en asentar la globalización de la gestión de la Compañía a través de tres *hubs* mundiales de coordinación: Madrid, Londres y São Paulo.

Organización más simple



Agilidad en la toma de decisiones

'Be More'



79% equipo comprometido con el programa

Índice de rotación en Telefónica

	2013	2014
Total	21,31	38,8
Voluntario	10,75	7,6

Nota: El índice de rotación total incluye 9.473 bajas que fueron cambios administrativos dentro de Telefónica, principalmente el paso de 6.057 de Telesp a Vivo en Brasil y de 3.416 de la empresa de telefonía fija a la móvil en Perú. Descontando este efecto el *turnover* pasa a 22,8%, muy similar al de 2013.