

Delia Martínez

Directora de Recursos Humanos de Nestlé Iberia

“Creemos firmemente que invertir en la juventud es apostar por el futuro”

Nestlé, con el 31% de los votos emitidos por los lectores de *infoRETAIL*, ha sido la empresa vencedora del galardón a ‘Mejor gestión humana’, categoría a la que fue nominada por su impulso al talento joven y la adopción activa de políticas laborales de igualdad. “Las personas están en el corazón de todo lo que hacemos, tanto dentro como fuera de nuestra compañía”, afirma la directora de Recursos Humanos.

■ POR JESÚS C. LOZANO

Delia Martínez, nacida en Barcelona, es licenciada en Psicología por la Universidad Ramon Llull, máster en Dirección de Recursos Humanos por EADA Business School y Executive MBA por IESE. En el ámbito laboral, comenzó su carrera profesional en Reckitt Benckiser, compañía en la que trabajó hasta 2007, para posteriormente desarrollar su carrera en empresas farmacéuticas como Sanofi Aventis y Laboratorios LETI.

En 2013, se unió a Nestlé, liderando el área de Recursos Humanos en Nespresso España y, a partir de 2017, ocupó varios cargos en Suiza, entre ellos la responsabilidad de la Zona Europa de Recursos Humanos para Nespresso. Desde noviembre de 2021 es directora de Recursos Humanos de Nestlé España, convirtiéndose en octubre de este año en la máxima responsable del departamento para Nestlé Iberia.

Nestlé cuenta, desde 2014, con el programa ‘Nestlé needs YOUth’ para fomentar la empleabilidad entre los menores de 30 años. ¿Qué balance realiza de este programa?

Realizamos un balance muy positivo. Conscientes de la necesidad de apostar por el empleo y la formación entre los más jóvenes, Nestlé España decidió hace ya una década impulsar ‘Nestlé needs YOUth’, una iniciativa nacida en nuestro país y que, posteriormente, la compañía quiso desarrollar también a nivel global. El talento joven es un área clave para Nestlé, ya que creemos firmemente que invertir en la juventud es apostar por el futuro. Por ello, llevamos años apoyando a las nuevas generaciones en su búsqueda de empleo, a la vez que les orientamos profesionalmente ayudándoles a desarrollar sus habilidades y fomentando su formación.

¿Cuántos jóvenes se han beneficiado de esta iniciativa a

través de formación y contratos laborales?

En estos diez años, cerca de 5.200 jóvenes se han beneficiado de esta iniciativa y han contado con una oportunidad de formación o empleo en España. En concreto, unos 2.750 menores de 30 años han firmado algún contrato laboral con Nestlé en esta década, y unos 2.700 estudiantes han participado en los programas de formación organizados por la compañía en nuestro país. Además, también hemos querido mejorar la empleabilidad de este colectivo y, para ello, desde que se inició este programa, hemos desarrollado cerca de 380 eventos de orientación profesional en los que han participado unas 8.000 personas.

Nestlé fue una de las primeras compañías en España que se comprometió con la Formación Dual. ¿Considera que existe actualmente una apuesta firme en el país por la formación y el empleo juvenil?



En Nestlé apostamos por el talento joven desarrollando la FP Dual en nuestros centros de trabajo. Más de 800 jóvenes han realizado sus prácticas formativas en algunas de nuestras fábricas de Gijón, Girona, Herrera del Duque (Badajoz), La Penilla de Cayón (Cantabria), Miajadas (Cáceres), Pontecesures (Pontevedra) o Sebares (Asturias), pero también en nuestra oficina central ubicada en Esplugues de Llobregat (Barcelona). Es muy importante que la juventud recupere la ilusión y la confianza en el acceso al mundo laboral.

Nestlé ha impulsado este año la creación de STEM@Nestlé, una serie de encuentros entre estudiantes y trabajadoras de la compañía con perfiles STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para inspirar a las adolescentes a formarse en este tipo de carreras. ¿Qué importancia tiene que una

empresa como Nestlé ayude a las jóvenes a romper barreras?

En Nestlé consideramos el talento femenino como parte integral de nuestra cultura. Actualmente, la sociedad mundial carece de perfiles femeninos STEM. Tan solo una de cada cinco estudiantes de ingeniería es mujer. Por ello, las empresas debemos poner en valor la importancia del talento femenino para que sirva de ejemplo a las nuevas generaciones a la hora de emprender sus estudios. Con iniciativas como ésta queremos romper estereotipos y fomentar un entorno laboral flexible, diverso e inclusivo donde todas las personas de nuestra organización puedan dar lo mejor de sí mismas.

El Comité de Dirección de Nestlé España tiene un responsable de temas de igualdad de género. ¿Cuál es su función en el día a día de la empresa?

En el Comité de Dirección tenemos un *sponsor* por cada pilar de

diversidad e inclusión y, en este caso concreto, tenemos uno de diversidad de género. Contamos con el fiel compromiso de esta persona para impulsar y participar de forma activa en todas las iniciativas planteadas. Además del marco legal actual, en Nestlé tenemos establecidas varias políticas contra la discriminación, violencia y acoso en el entorno laboral, una política global parental que no hace distinción de género y una guía de apoyo al personal víctima de violencia doméstica para poder asegurar un comportamiento igualitario en todos los niveles de la organización.

¿Podría concretar algunas acciones que se estén desarrollando actualmente en Nestlé para fomentar las políticas de inclusión y equidad?

Uno de los hitos llevados a cabo este año es la campaña de 'Liderazgo Inclusivo' para abordar los sesgos inconscientes y cómo poder construir un entorno laboral equitativo, inclusivo y libre de prejuicios. También, hemos realizado distintas charlas para dar visibilidad y sensibilizar a nuestra comunidad. Por ejemplo, los foros para discutir el rol de la mujer en el área de operaciones o identificar posibles acciones que nos pueden ayudar a brindar igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva de la conciliación de vida personal y profesional, Nestlé cuenta con medidas como la implantación de un modelo de trabajo híbrido, flexibilidad horaria, permiso de 18 semanas por nacimiento o adopción... Gracias a estas políticas, el índice de natalidad entre los empleados de Nestlé es del 5%, superior al promedio de otras empresas. ¿Hasta qué punto es un orgullo para Nestlé fomentar este tipo de medidas e impulsar la natalidad?

Para Nestlé, el bienestar de las personas colaboradoras y sus familias es una prioridad. Éste es el compromiso que nos ha guiado a aplicar nuevas medidas que nos ayuden a conciliar mejor y a tener la mayor flexibilidad posible. Además, como compañía que tiene la nutrición

“La fidelización del talento va más allá de una propuesta competitiva en compensación y beneficios”

infantil en su ADN, consideramos que fomentar la natalidad es una responsabilidad social en las empresas, así como promover que, tanto las madres como los padres, puedan disfrutar del permiso en su totalidad para ir hacia una sociedad más igualitaria.

Nestlé ha convertido sus oficinas centrales de Esplugues de Llobregat en un ‘Smart Campus’, con espacios generadores de un clima que anima a socializar, facilita la colaboración y el trabajo en equipo. ¿Qué valor diferencial aporta este tipo de instalaciones frente a una oficina tradicional y el teletrabajo?

La combinación del trabajo presencial con el teletrabajo es un gran reto al que se enfrentan las empresas. Actualmente vivimos en una modalidad híbrida, donde coexisten reuniones presenciales y en remoto. Esta nueva realidad hace que las jornadas presenciales refuercen y enriquezcan todavía más las relaciones entre los equipos. Por eso, en Nestlé hemos querido transformar nuestras oficinas centrales equipándolas de nueva tecnología, así como de espacios que fomentan la socialización y facilitan un trabajo en equipo muy enriquecedor. Incorporando zonas lúdicas, colaborativas y polivalentes fomentamos la interacción de los equipos.

Captación y retención de talento son dos conceptos que están en boga en todos los departamentos de Recursos Humanos. ¿Es más difícil actualmente fidelizar que captar el talento?

NESTLÉ ESPAÑA, EN CIFRAS

- **Empleados:** La compañía cuenta actualmente con 4.200 trabajadores en España: 2.692, en fábricas; 974, en oficinas centrales; y 534, en distribución y ventas.
- **Mujer:** El 49% de los puestos ejecutivos y mandos intermedios está ocupado por mujeres.
- **Juventud:** 5.200 jóvenes se han beneficiado en el país del programa ‘Nestlé needs YOUth’ durante su primera década de existencia.
- **Fábricas:** Nestlé tiene diez fábricas en España. Cinco están dirigidas por mujeres y otras cinco por hombres.



En Nestlé estamos comprometidos con el bienestar de la gente implementando constantemente nuevas medidas. Creemos que la fidelización del talento va más allá de una propuesta competitiva en compensación y beneficios. Por ejemplo, con políticas de salud laboral podemos activar palancas con una influencia directa en las prioridades de la gente. Es decir, para Nestlé, las personas están en el corazón de todo lo que hacemos, dentro y fuera de nuestra compañía, siendo nuestro activo más valioso.

¿Qué herramientas utilizan en Nestlé para fomentar la promoción interna?

Creemos profundamente en el desarrollo profesional de todas las personas colaboradoras. En este sentido, cualquier persona si se lo propone puede alcanzar un puesto de responsabilidad. La formación y la experiencia son elementos

clave para evaluar el encaje de una persona en una nueva posición. Es decir, un buen desempeño en las posiciones anteriores y las competencias y experiencias necesarias para cada nuevo reto son las claves para el desarrollo personal. Para ello, utilizamos programas de *mentoring* y *coaching*, capacitación para el desarrollo de liderazgo, formaciones en diversidad e inclusión y sesgos inconscientes, entre otras.

Finalmente, ¿de qué manera impulsa su departamento la motivación para convertirla en éxito profesional?

La motivación siempre es necesaria en cualquier circunstancia. Además, poner ilusión en todas las acciones que planteamos es la base de nuestro día a día. No existe una fórmula mágica para lograr el éxito, pero para Nestlé el secreto radica en no sacar nunca a las personas del centro.