

III Seminario RR.HH. “Gestión del talento en entornos multiculturales”

Las empresas necesitan personal cualificado con una fuerte visión multicultural

Con la participación de **Bernard Anselmi** (Total España S.A.U.), **Helena Herrero** (HP España y Portugal) y **Rocío Miranda** (Orange)

Madrid, 6 de mayo de 2015 – Dado el carácter internacional e integrador de las compañías, éstas precisan cada vez más de empleados cualificados que tengan además una fuerte visión multicultural. Esa es una de las principales conclusiones a las que se llegó en el III Seminario RR.HH. “Gestión del talento en entornos multiculturales”, organizado por Diálogo con la colaboración del IE Business School. En él, se contó con **Bernard Anselmi**, *Consejero Delegado y Director General de Total España S.A.U.*, **Helena Herrero**, *Presidenta de HP para España y Portugal*, y **Rocío Miranda**, *Directora de Responsabilidad Social Corporativa de Orange*. **Custodia Cabanas**, *Profesora y Directora del Área de Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos del IE Business School*, fue la encargada de moderar el encuentro.



Bernard Anselmi, Custodia Cabanas, Rocío Miranda, Helena Herrero y José María Segovia.

Durante las intervenciones de los diferentes ponentes, se destacó el hecho de que las empresas necesitan contar con empleados abiertos a entornos multiculturales, cuya educación de origen les permita entender que los demás piensen de distinto modo y convivir día a día con las diferencias ajenas en un óptimo entorno laboral.

Para retener este talento multicultural es importante promover la visión internacional de los empleados, dando opción a la promoción y movilidad interna en países extranjeros. En este punto surge una dicotomía entre las necesidades de contratación para un puesto que requiere conocimientos específicos para funciones locales, sin perder de vista la perspectiva internacional y de proyección futura.

Asimismo, se puso de manifiesto la necesidad de que las empresas internacionales lideren internamente la integración multicultural de sus empleados. En este sentido, el resultado final debe ser un equipo sólido sustentado por la cultura de la empresa y al mismo tiempo rico en matices por las características propias de los trabajadores, sea cual sea su procedencia. Para ello, es importante no imponer una cultura única o dominante, sino integrar aceptando las diferencias y compartiendo

unos valores comunes que se instauren como un guión de comportamiento más allá de los rasgos intrínsecos.

Una persona que gestiona un equipo multidisciplinar debe saber escuchar, ser tolerante e inclusivo, tener iniciativa, fomentar la diversidad y ser capaz de sacarle partido. De este modo, se consigue que en el día a día los miembros de su equipo vayan abriendo su mente y aceptando la multiculturalidad de su entorno.

Esto se completa con una integración informal, resultado de la convivencia diaria, que da como resultado la creación de equipos multidisciplinarios de deporte, de grupos de extranjeros con necesidades comunes o la celebración de las fiestas típicas de origen de los empleados.

En lo que respecta al idioma, los ponentes coincidieron en la utilización del inglés como nexo común de entendimiento. Aunque eso sí, sin perder de vista las formas de expresarse de cada cultura que van más allá del idioma, sin las cuales cabe la posibilidad de no comprender correctamente el mensaje.

Sobre Diálogo

La Asociación Diálogo de Amistad Hispano-Francesa tiene como Presidentes de Honor a su Majestad el Rey de España y al Presidente de la República Francesa. Su Patronato de Honor está formado por las principales empresas españolas y francesas presentes en España y en Francia, líderes en sus respectivos sectores. La Junta Directiva de Diálogo, integrada por personalidades del mundo económico, social y político, está presidida por José María Segovia.

Diálogo nació en 1983 para contribuir al mejor conocimiento de las realidades de Francia y España y propiciar un clima de colaboración y comprensión entre los ciudadanos de ambos países. Desde su creación, promueve actividades de carácter formativo, empresarial, cultural y social. Realiza estudios de opinión pública para conocer la percepción que ambos vecinos tienen el uno del otro. Creó en 1987 la Bolsa de Stages para permitir que jóvenes estudiantes españoles y franceses tuvieran una primera experiencia en el mundo de la empresa.