



Asistentes al taller que se desarrolló ayer en la Escuela de Hostelería de Santa Marta sobre la gestión de la diversidad en las empresas. :: FOTOGRAFÍAS: M. J. GUTIÉRREZ

La gestión de la diversidad ayuda a mejorar los rendimientos en las empresas

La Escuela de Hostelería de Santa Marta acoge una mesa redonda que analiza sus beneficios en la hostelería y la agroalimentación

SANTA MARTA DE TORMES. La importancia de gestionar de una forma adecuada la diversidad en las empresas centró ayer una mesa redonda organizada en la Escuela de Hostelería de Santa Marta de Tormes por la Fundación de la Universidad de Salamanca, a la que asistieron representantes de empresas del sector de la restauración, la hostelería y la agroalimentación.

Esta actividad es fruto de un convenio que en 2012 se firmó entre la Red Acoge y la Fundación General de la Universidad de Salamanca, siendo ésta última la encargada de convocar ayer a las empresas 'amigas' con las que trabaja normalmente.

Fue una iniciativa en la que se puso ayer de manifiesto que «la gestión de la diversidad va más allá de la mera incorporación de trabajadores de distintas edades, orígenes, nacionalidades, etnias, culturas...; supone gestionar las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona, desde su diferencia, tiene



MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ
Word Comunicación

con respecto al trabajo que desempeña». Y es que «un equipo culturalmente diverso y adecuadamente gestionado constituye un factor de oportunidad que genera innovación y competitividad».

Laura Belda, de la Red Acoge (agrupación federada que cuenta en la actualidad con 18 entidades en toda España y que trabaja por los derechos de las personas inmigrantes), fue la encargada de dirigir un taller que forma parte del programa de sensibilización denominado Gestión de la Diversidad en las Empresas, y eso exactamente es lo que trató ayer de transmitir a las empresas asistentes, que «la diversidad es positiva, que los grupos de trabajo son diversos y que si se gestionan adecuadamente se sacarán mayores rendimientos en muchas facetas de la empresa, en capital humano, en comunicación interna y externa...».

De esta forma, ayer se habló de cómo la diversidad afecta a los equipos de trabajo y también a la comunicación. Para ello, con anterioridad se dio un cuestionario a los asistentes para que contaran su experiencia, lo que viven en su empresa. Se les hizo reflexionar y pensar si han



Arancha García, Silvia González y Laura Belda, en la presentación.

vivido momentos en los que han tenido que comunicar algo y no lo han conseguido, y que reflexionaran el por qué no llegó ese mensaje. También se les preguntó si alguien se había dado cuenta de ello y tomó alguna medida. El objetivo era poner en común su experiencia para a continuación realizar dos ejercicios que invitaban al debate, para finalizar dando una claves y pistas para poder mejorar la comunicación y que la diversidad sea positiva y mejore el rendimiento de la empresa.

Claves que, según Laura Belda, pasan en primer lugar por «identificar la diversidad, saber que existe en la empresa y que si se le da valor se va a obtener una serie de beneficios. Ante una solución de un mismo problema si se tiene un equipo

heterogéneo y no se da salida a esa diversidad se va a tener una única respuesta, pero si se le da salida a la diversidad del equipo se va a tener creatividad en esa respuesta».

En este sentido, la clave basada en la comunicación está en «conocer la diversidad, darnos cuenta que la toma de decisiones va a estar influenciada por eso y que en la medida que nos acerquemos a tomar las decisiones en consenso, vamos a ser capaces de tomar decisiones que beneficien a todo el grupo». En este proceso hay que tener una actitud de «empatía» y de «ponernos en el lugar del otro» y hay que ser conscientes «de que no todas las personas, ya que son diversas, tienen la misma actitud hacia la jerarquía ni se comportan igual enfrentando-

se a una tarea -unos pueden hacer una tarea detrás de otra y otros son multiventanas, o hay quien trabaja a corto plazo y otros a largo plazo». Por ello, explicaba Belda, si una empresa es consciente de toda esta variedad de comportamientos se va a poder gestionar, ser conscientes y tener la toma de decisiones por consenso y nadie se va a quedar atrás, todo el mundo va a ser escuchado y todas las opciones van a ser consideradas y la decisión que se tome va a ser más importante que las decisiones individuales.

En la actualidad gestionar esta diversidad es complicado, ya que se tiende -por ser más fácil- a tratar a todos por igual, pero de ahí, como señalaba ayer Belda a este periódico, «no se saca partido y no se va a mejorar».

El proyecto que ayer se llevó a Santa Marta fue iniciado por Red Acoge en 2008 y desde entonces lo que se encuentran diariamente es que las empresas «no saben qué es gestión de la diversidad, hay mucho desconocimiento en este sentido»; aunque también existen grandes empresas que tienen su matriz en América y «ahí lo tienen en la genética, en esos casos lo viven, se forman y lo fomentan» pero normalmente es complicado, pues el mercado laboral está formado por pymes, micropymes y autónomos.

La jornada fue presentada por Arancha García, de la Fundación de la Usal, y por la edil Silvia González.