

La salida de la crisis exige superar limitaciones en liderazgo y gestión de talento

## EL CÍRCULO PIDE ASUMIR UN NUEVO PARADIGMA PARA IMPULSAR EL TALENTO Y EL LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS

- **La mayoría de las empresas tiene una cultura en la que el control prima sobre la innovación**
- **Solo un 6% de los empleados dicen estar comprometidos con su empresa**
- **Es importante abandonar los esquemas jerárquicos a favor de la horizontalidad y promover delegación y colaboración transversal**

(Madrid, 17 de septiembre 2020) El **Círculo de Empresarios** ha presentado hoy el documento '**Liderazgo y Talento: claves para el futuro**', elaborado conjuntamente con la consultora WALK, en el que destaca su importancia como "palancas clave para la competitividad de la economía española". En un contexto marcado por la crisis sanitaria global, que supone un constante desafío de reinención para las empresas, el documento recuerda que "son las situaciones críticas y de elevada incertidumbre como la actual las que requieren de un verdadero liderazgo empresarial".

En la presentación, que ha tenido lugar por videoconferencia, han participado el presidente del Círculo, **John de Zulueta** y el presidente del grupo de trabajo de Liderazgo y Talento del Círculo de Empresarios y socio director de WALK, **Horacio Hurtado**.

El documento señala que **en España existen importantes limitaciones en liderazgo y gestión de talento** debido a que la mayoría de las empresas tiene una cultura en la que "el control prima sobre la innovación" y donde la toma de decisiones "está excesivamente concentrada en la alta dirección". Como resultado, según la última encuesta de Gallup, **solo un 6% de los empleados dicen estar comprometidos con su empresa**, un porcentaje muy inferior a países como Noruega, donde el 17% de los trabajadores sí dicen tener un alto nivel de compromiso con la empresa donde trabajan, o Portugal, donde la cifra es del 16%.

En este contexto, **la publicación pide "asumir un nuevo paradigma de liderazgo y talento"**, basado en una cultura organizativa "moderna y ágil que promueva la colaboración fluida y el desarrollo integral de las personas". Para ello, **recomienda "abandonar los esquemas jerárquicos a favor de la horizontalidad"**, fomentar la "delegación de tareas frente al control" y "transformar los compartimentos estancos en colaboración transversal".

Por último, **el documento llama a los directivos a "revisar y ajustar su propio estilo de liderazgo"**, para inspirar así al resto de sus colaboradores a "seguirles en el camino de la transformación y el desarrollo colectivo". Poner en marcha un programa de transformación que dé respuesta a las **necesidades de rapidez, flexibilidad y ponga el foco en el cliente**, otorgará una ventaja competitiva para las compañías que sean capaces de adoptar este nuevo paradigma.