

Oportunidades y Desafíos Para las Empresas Latinoamericanas en 2024

Por Karin Brandes



El año 2024 representa una ventana de oportunidad para las empresas latinoamericanas. Tras los años de Pandemia y la recuperación económica en Estados Unidos, se espera un crecimiento del PBI regional de entre 2.3% y 2.5%, con México y Centroamérica liderando. La esperada disminución en las tasas de interés en los Estados Unidos abre posibilidades de inversión en infraestructura y proyectos con retornos atractivos en Latinoamérica, incluyendo la compra de compañías. Sin embargo, aprovechar esta coyuntura dependerá en gran medida de la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo que adopten las compañías en nuestra región.

Según un estudio realizado por Kingsley Gate y el Financial Times sobre los procesos de toma de decisiones, la incorporación de nuevos empleados y ejecutivos ha sido el principal factor de mejora en muchas firmas. Pero para que puedan aportar una nueva visión e innovar, se requiere darles cierto nivel de empoderamiento y autonomía. De lo contrario, es probable que pongan en su mira la búsqueda de nuevos horizontes, ya que, de acuerdo a este estudio, el 79% de líderes latinoamericanos ha considerado renunciar por no sentirse lo suficientemente empoderado para liderar.

Ahora bien, el empoderamiento no implica libertad absoluta. Los ejecutivos lo piden para poder ser creativos e involucrar democráticamente a sus equipos, accionistas y directorio. Las compañías regionales tienden a ser más democráticas y creativas que convencionales, parte debido a la escasez de data específica y estratégica, para guiar las decisiones. De ahí la importancia de combinar la visión y sensibilidad de los fundadores con las habilidades de gestión de los nuevos directivos.

En definitiva, 2024 plantea grandes oportunidades de crecimiento en América Latina. Pero no todos los negocios podrán aprovecharlas. La capacidad de atraer y retener el talento adecuado, junto con alinear los estilos de liderazgo a las nuevas necesidades y entender cómo el estilo de cada líder aporta en el equipo ejecutivo y en la organización, serán factores decisivos.

“ El 79% de líderes regionales ha considerado renunciar por falta de empoderamiento. Esto contrasta con el 62% global, por lo que es un aspecto especialmente valorado en la cultura latinoamericana. ”

Ventana de oportunidad por menores tasas de interés

La recuperación económica en Estados Unidos y su mayor interés en México y la región en general impulsarían el crecimiento esperado del 2.3–2.5% en 2024, luego de los difíciles años de Pandemia. La baja en las tasas de interés abriría una nueva ventana de oportunidad, por varios motivos:

- Permitiría a los gobiernos impulsar proyectos de infraestructura postergados por altas tasas de interés y/o falta de financiamiento.
- Facilitaría las inversiones en capital de empresas con alta rentabilidad. Private Equity y Venture Capital encuentran atractivo el retorno potencial.
- Reduciría el costo de oportunidad de no hacer nada y motiva a buscar activamente nuevas oportunidades.

El talento humano como factor clave

En este contexto, aprovechar la situación es el “nombre del juego” y definitivamente dependerá de la gestión del talento humano. Es previsible una "guerra" por atraer perfiles calificados. El estudio con el Financial Times destaca el aporte de nuevos empleados y ejecutivos con las habilidades necesarias para mejorar la toma de decisiones en las empresas; pero, para que sean capaces de agregar valor, requieren autonomía y un cierto nivel de empoderamiento, de lo contrario, es probable que busquen otros entornos organizacionales donde tengan más espacio para poder crear con sus equipos y aportar.

El hecho que 79% de líderes regionales ha considerado renunciar por falta de empoderamiento, es interesante para nuestra región, especialmente porque contrasta con un 62% a nivel global. En conclusión, es un aspecto especialmente valorado en la cultura latinoamericana.

Liderazgo democrático, no autocrático

Como explicamos, empoderamiento no implica libertad absoluta. Los ejecutivos lo esperan tener para poder involucrar a sus equipos en la toma de decisiones para aprovechar las oportunidades y crear. De hecho, las empresas latinoamericanas tienden a ser más democráticas que las de otras regiones.

La escasez de data obliga a una gestión más creativa e intuitiva. Por ello, es clave combinar la visión de los fundadores y accionistas con las habilidades de gestión de los nuevos ejecutivos para empoderar a sus equipos. El empoderamiento bien entendido mejora la toma de decisiones de forma colectiva.

El desafío de alinear estilos personales y corporativos

Existe una aparente paradoja en los resultados del estudio: el 62% de ejecutivos latinoamericanos se declara satisfecho con el proceso de toma de decisiones en sus empresas, pero sólo el 37% siente que el estilo es similar al propio.

Para cerrar, Karin Brandes se refiere a que este hallazgo podría deberse a dos razones: Por un lado, las compañías están incorporando perfiles más innovadores, con enfoques distintos a la cultura existente y or el otro lado, quizás no se está prestando suficiente atención a entender y alinear los estilos personales con los de la organización, tanto durante la búsqueda y selección de ejecutivos, como en su posterior integración. En todo caso, sea cual sea la causa, resulta clave tener discusiones abiertas sobre expectativas y líneas de decisión. Sólo así se podrán aprovechar las ventanas de oportunidades que se abrirán en el 2024. Al final, aprovechar estas oportunidades dependerá en gran medida de encontrar y gestionar las sinergias que se producen al entender los estilos de toma de decisión de los ejecutivos, sus motivaciones y su encaje con los estilos propios de toma de decisión de cada empresa.

