

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 PIB regional de entre 2.3% y 2.5%, con México y Centroamérica liderando. La disminución en las tasas de interés abre posibilidades de inversión en infraestructura y proyectos con retornos atractivos. Sin embargo, aprovechar esta coyuntura dependerá en gran medida de la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo que adopten las compañías.

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 innovación, se requiere darles un alto grado de empoderamiento y autonomía. De lo contrario, es probable que busquen nuevos horizontes, ya que el 79% de líderes latinoamericanos ha considerado renunciar por no sentirse lo suficientemente empoderado.

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, por la escasez de data dura 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 modernizar los estilos de liderazgo, 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 la región impulsan el crecimiento esperado del 2.3-2.5% en 2024, luego de los difíciles años de pandemia. La baja en las tasas de interés abre una ventana de oportunidad, por varios motivos:

- Permite a los gobiernos impulsar proyectos de infraestructura postergados por falta de financiamiento.
- Facilita las inversiones en capital de empresas con alta rentabilidad. Private equity y venture capital encuentran atractivo el retorno potencial.
- Reduce el costo de oportunidad de no hacer nada y motiva a buscar activamente nuevas oportunidades.

El talento humano como factor clave

Aprovechar la situación 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 para mejorar la toma de decisiones en las empresas. Pero para que agreguen valor, requieren autonomía y sentirse "empowered". De lo contrario, es probable que busquen nuevos rumbos.

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.

Liderazgo democrático, no autocrático

Sin embargo, pedir empoderamiento no implica libertad absoluta. Los ejecutivos lo solicitan para poder ser creativos e involucrar a sus equipos en la toma de decisiones. De hecho, las empresas latinoamericanas tienden a ser más democráticas que las de otras regiones.

La escasez de data dura 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.

Esto podría deberse a dos razones. Por un lado, las compañías están incorporando perfiles más innovadores, con enfoques distintos a la cultura existente. Por otro lado, quizás no se está prestando suficiente atención a alinear estilos durante la búsqueda y selección de ejecutivos.

Sea cual sea la causa, resulta clave tener discusiones abiertas sobre expectativas y manejo de autoridad. Sólo así se podrá aprovechar la ventana de oportunidad que se abre en 2024 y gestionar adecuadamente el talento disponible.

Para cerrar, Karin Brandes se refiere a un hallazgo llamativo del estudio con el Financial Times: el 62% de ejecutivos latinoamericanos se declara satisfecho con los procesos de toma de decisiones en sus empresas, pero sólo el 37% siente que el estilo es similar al suyo. Esto se podría deber a dos razones.

Por un lado, las compañías están contratando perfiles más innovadores, con enfoques distintos a la cultura existente. Por otro lado, quizás no se está prestando suficiente atención a alinear los estilos personales con los de la organización, tanto en la búsqueda de ejecutivos como en su posterior integración.

Al final, aprovecharse de las oportunidades presentes dependerá en buena medida de gestionar adecuadamente los talentos, sus motivaciones y su encaje cultural con cada empresa.

