El liderazgo africano aporta visión, energía y esperanza

Una encuesta entre directivos sudafricanos revela que la diversidad y la reinvención están en el centro de la mentalidad de los ejecutivos.



23 de mayo de 2024

Si buscas ejemplos de liderazgo valiente, radical y optimista, ve directo a Sudáfrica. Un nuevo estudio del IESE y *Henley Business School Africa* examinó la dinámica de los equipos

©IESE Business School

de alta dirección exitosos y descubrió que los mejores tienen sentido del optimismo junto con el deseo de reinventar el papel de los altos directivos para la siguiente generación.

Anneloes Raes, profesora del IESE, junto con Bernd Vogel, Janet Brumme, Brian Mhlanga y Vickey de Villiers (Henley Business School Africa), se centraron en aprender de las organizaciones que destacan en Sudáfrica y son ejemplo de liderazgo positivo, optimista y de éxito.

Establecer una visión clara para el negocio

El objetivo del estudio era comprender las dinámicas positivas y negativas de los equipos de alta dirección, evaluar las contribuciones de los miembros de cada equipo al éxito de la empresa y valorar cómo cada uno de ellos se sentía personalmente respecto a sus funciones en la alta dirección.

La "visión" fue un tema recurrente entre los equipos de dirección entrevistados. Muchos participantes afirmaron que su propósito es formular y establecer una visión clara para el negocio. Entre ellos, figuran Rahul Jain y Andreas Demleitner, que se conocieron en Sudáfrica durante unas prácticas de verano como parte de su MBA en el IESE. Ahora dirigen Peach Payments, un proveedor de soluciones de pago electrónico con sede en Ciudad del Cabo. De hecho, Jain fue seleccionado como Emprendedor Más Innovador en los premios 40under40 del IESE.

"Nuestra innovación consistió en reimaginar cómo podrían funcionar las cosas de forma diferente en los mercados africanos", afirma Jain. En su opinión, Peach Payments es una herramienta de pago fundamental para las empresas africanas y tiene una relevancia similar a las infraestructuras básicas, como las carreteras.

Todos los participantes también se perciben como artífices de un cambio cultural a gran escala, con un impacto en el empleo juvenil en algunas zonas clave de la región. Consideran a los equipos de alta dirección como dinámicos, fluidos y con un alto sentido moral y de comunidad.

¿Cómo gestionar un crecimiento acelerado?

Una de las principales dificultades que enfrentan las empresas encuestadas en 2024 es la gestión de un entorno de crecimiento acelerado.

©IESE Business School

"Existen múltiples caminos posibles y diversas direcciones que una empresa puede tomar, pero si el crecimiento es rápido, es crucial priorizar el tiempo con cuidado", afirma Raes tras reflexionar sobre los equipos observados durante su investigación.

Entre sus prioridades están:

- **Dedicar tiempo a las personas.** Cultivar y mantener las relaciones, desde la formación y el *coaching* hasta las reuniones.
- **Proyección internacional vs. local**. Cuando las empresas crecen internacionalmente, la toma de decisiones se convierte en un proceso a diferentes niveles y a menudo se debe tener en cuenta las estructuras internacionales, así como los retos específicos de cada país en relación con las infraestructuras, la legislación y la cultura empresarial.
- **Mentalidad positiva**. Mantener una visión del mundo en la que todo es posible se traduce en optimismo, energía y brío sobre el terreno.
- **Reinventar el papel de la alta dirección**. Una mayor diversidad de perfiles y edades aporta dinamismo y vigor a la visión de los equipos.

Los directivos reconocieron varios aspectos negativos en sus trayectorias de liderazgo: el ritmo incesante, la intensidad y presión del trabajo, la necesidad de equilibrar la vida personal y profesional, y la responsabilidad, que a menudo se convierte en un arma de doble filo.

En general, para los directivos la balanza se inclina hacia los beneficios. Consideran que su trabajo es pleno y gratificante emocionalmente, y destacan que formar parte de una comunidad de profesionales puede ser energizante, emocionante y satisfactorio. Además, creen que su trabajo contribuye a su crecimiento y desarrollo personal más allá de los negocios. En este sentido, los encuestados mencionaron cómo su trabajo aumentó su interés por la responsabilidad social.

+INFO:

¿Lideras con energía? una investigación de Anneloes Raes y Bernd Vogel, de Henley Business School.

©IESE Business School



Anneloes Raes

Profesora y directora del departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones y titular de la Cátedra Puig de Desarrollo Global del Liderazgo del IESE. Sus áreas de investigación incluyen los equipos de alta dirección, el trabajo en equipo, la autogestión y el liderazgo.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School