

EL ASPECTO CLAVE EN LA SUCESIÓN EMPRESARIAL: EL LIDERAZGO

Toda empresa que ha cosechado un cierto éxito y que, por tanto, ha perdurado en el tiempo se ha visto o se verá involucrada en un proceso de relevo de su máximo responsable.

Este es un proceso especialmente tratado y desarrollado en empresas familiares, que tienen un peso muy importante en nuestro tejido empresarial y en la salud económica de nuestro país.

Quizás es en las empresas familiares en las que este tipo de proceso presenta más complejidades, a menudo derivadas de la propia cultura existente en estas empresas y de la necesidad de conciliar estos relevos con la convivencia de otras personas de la familia en la compañía.

Nuestra experiencia nos ha llevado a observar este tipo de relevos; algunos con éxito, otros con fracaso. De todos estos casos hemos podido concluir que existe un factor crítico para el éxito: EL LIDERAZGO.

A menudo el factor de elección de una persona como relevo del actual máximo responsable se deriva de criterios tales como rango familiar (hijo mayor), antigüedad en la empresa (incluso al escoger un miembro que no sea de la familia para ocupar el cargo), conocimientos del mercado, conocimientos de la empresa, capacidades aptitudinales, etc. Estos factores se emplean tanto en procesos de relevo familiar como profesional.

Ahora bien, de todos los factores debe haber uno que prime por encima de todos los otros. Las empresas deben buscar en el relevo un BUEN LIDERAZGO; es decir, deben identificarlo dentro de la familia u optar por profesionales de la empresa o seleccionados especialmente que aporten este componente.

Las características que, como líder, debe tener una persona que debe convertirse en el nuevo Director General o Gerente de una compañía deben ser:

1. Capacidad de motivar a un equipo de trabajo para conseguir unos objetivos establecidos.
2. Automotivación e interés por ejercer un impacto positivo en el equipo humano de la empresa.
3. Habilidades sociales básicamente enfocadas a aquellos aspectos necesarios para obtener de los demás la respuesta deseada: empatía, saber escuchar, saber comunicar, valentía, autodominio, lealtad, gratitud, entre otros (Antonio Medrano en su libro *Magia y misterio del liderazgo* amplía las 30 características deseables para un líder).

Por lo tanto, debemos escoger como futuro líder de nuestra empresa a alguien que sea capaz de desarrollar al máximo las capacidades humanas del equipo

de trabajo de la empresa, siendo capaz, obviamente, de establecer procesos para identificar necesidades de captar nuevos talentos y después de retenerlos.

Debemos superar viejos estigmas como que quien debe liderar la empresa debe ser aquel que más conozca el mercado o nuestros clientes. Seguramente estas son capacidades que un líder puede obtener. Ahora bien, cuidado con aquella empresa que decida poner su futuro en manos de alguien que no disponga de unos elevados niveles de liderazgo.

Se ha estudiado el hecho de que en un buen líder existen características personales innatas y otras que pueden desarrollarse. Es especialmente interesante que la planificación de procesos de sucesión tenga en cuenta la capacitación de los futuros máximos responsables en métodos y habilidades de líder. Los resultados son espectaculares y motivadores para el propio individuo y para el equipo.

Por lo tanto, si os encontráis ante la necesidad de planificar un proceso de relevo en la Dirección General o Gerencia de vuestra empresa, o incluso en la máxima responsabilidad de un departamento, tened en cuenta el FACTOR LIDERAZGO como factor crítico. En caso de que optéis por realizar el relevo con otra persona de la familia o un profesional que ya esté en la compañía, tratad de valorar objetivamente sus capacidades en este aspecto y establecer acciones para desarrollar ciertas habilidades que reforzarán este factor.

17/12/2006 – Josep Maria Llauger –
Gerent d'AICON Consultores de Gestió, S. L.