**MUJERES LÍDERES EN EMPRESAS FAMILIARES.**

Ejemplo contundente del liderazgo de las mujeres en Empresas Familiares, nos los da Ana Patricia Botín, quien a lo largo de sus 53 años se ha preparado profesionalizándose en todos los sectores del conglomerado del grupo Santander.

Es que el tipo de gestión de empresa familiar, por supuesto en la cuna propia de las Empresas Familiares, (España), ha provocado que en menos de 24 horas del deceso de quien lideraba el grupo, Emilio Botín, y a través del Consejo de Administración, fuera puesta en funciones como CEO, **Ana Patricia,** con lo cual **la cuarta generación se hace cargo del liderazgo en la Empresa Familiar, sin sentir acefalía no obstante la partida inesperada de su padre.-**

Me lleva plasmar este caso relevante dentro del estudio de Empresa Familiar, transmitiendo un mensaje. Es cierto que existe preponderancia en las empresas de este tipo a que los liderazgos recaigan en los hombres.

Ejemplo concreto de lo expuesto surge del relevamiento efectuado por Aigul Safiullina y José Crettaz, (Lideres, un perfil de clase dirigente argentina) La Nación 20/10/2014, mediante el cual se resalta que en nuestro país solo el 12,75 % de las mujeres encabezan el liderazgo en las empresas argentinas, sobre una posición abrumadora de los hombres quienes lideran el 87,25%.-

No obstante, un ejemplo de que ello se revierte y se puede revertir, cuando las mujeres se preparan para el proceso de cambio programado o no en la salida del líder quien puede seguir transmitiendo su empirismo como consejero dentro de la Compañía.

Y un nuevo informe elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrrollo (PNUD), EN Argentina, denominado “Genero e el trabajo. Brechas en el acceso a puestos de Decisión, arroja que desde 1996 a 2012, arroja que tres de cada diez puestos jerárquicos son ocupados or mujeres, hubo un incremento ya que en el 1996 eran dos de cada diez. Pero sin embargo en el Estado la apertura es mayor y se alcanzó una paridad del 50% de los cargos importantes, no así en el sector privado, ya que solo el 28%tiene a mujeres en puestos decisivos. En los cargos ejecutivos legislativos y judicial la participación trepo al 52% mientras en el 1996 era dl 16%. Muy buenas noticias entonces. (fuente Clarin Gabriela Catterberg)

Quiero resaltar que las mujeres poseen características más ventajosas dentro de la Empresa y en la Familia empresaria, toda vez que su carisma, su compromiso con la unión de la familia, y por su inteligencia emocional, puede llevar adelante la totalidad de las funciones como integrante de la familia y líder de la empresa familiar y siempre obvio es que se preparen y profesionalicen para tomar el cargo no por continuación de apellido, sino por meritualismo técnico para ocupar el lugar fundamental en la toma de decisión.

Y por último tiene una importancia trascendental en el liderazgo, dado que constituyen la principal formación como madres, hijas, hermanas y profesionales. Por todo ello puede trascender la mujer, a través de sus valores, transmitirlos a la familia, cuáles serán capital necesario e imprescindible también para la Empresa Familiar.

En conclusión, todas las mujeres pueden liderar los procesos de cambio, en el caso que traemos de ejemplo se ha tomado al pie de la letra el proceso de recambio generacional, sobre todo por la preparación de quienes se destacaron para recibir el mandato con la misión y visión del conglomerado español. Por lo demás, cabe resaltar y que en mi opinión, solo hace falta voluntad, perseverancia, y conciencia de que la profesionalización en la empresa Familiar, bien vale la pena, para la consolidación de su objeto y la permanencia de generación de riqueza y valores necesarios sociales, y en esto las mujeres debemos convencernos de la importancia de nuestro rol como líderes.