

37

Fecha de presentación: octubre, 2017

Fecha de aceptación: diciembre, 2017

Fecha de publicación: febrero, 2018

LA PARTICIPACIÓN

DE LA MUJER EN LAS pequeñas y medianas empresas COMERCIALES DE LA CIUDAD DE MACHALA

THE PARTICIPATION OF WOMEN IN SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES COMMERCIALS OF THE CITY OF MACHALA

MSc. Flor Yelena Vega Jaramillo¹

E-mail: fvega@utmachala.edu.ec

MSc. Nervo Jonpiere Apolo Vivanco¹

E-mail: napolo@utmachala.edu.ec

MSc. Jorge Guido Sotomayor Pereira¹

E-mail: jsotomayor@utmachala.edu.ec

¹ Universidad Técnica de Machala. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Vega Jaramillo, F. Y., Apolo Vivanco, N. J., & Sotomayor Pereira, J. G. (2018). La participación de la mujer en las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 243-250. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

Las pequeñas y medianas empresas tienen una gran importancia para la economía nacional, principalmente por su aportación a la producción y distribución de los bienes y servicios además por su facilidad por adaptarse a los cambios tecnológicos y su gran potencial en la generación de empleos. En la presente investigación se pretende conocer el grado de participación de las mujeres en este importante sector y cuáles son los resultados de sus gestiones empresariales. Para lograr este objetivo la investigación parte de un enfoque cuantitativo, basado en las encuestas realizadas a los empresarios de la ciudad de Machala. Además se realizará una selección y el análisis de información secundaria en artículos de investigación, papers, publicaciones en revistas especializadas, informes de tesis, relacionadas al tema de investigación. La participación de las mujeres en la pequeña y mediana empresa ha sido de forma paulatina. En la actualidad en la ciudad de Machala el 53% de las pymes comerciales se encuentran al mando de mujeres, demostrando la importancia y eficiencia de su gestión en el desarrollo y crecimiento económico de la región.

Palabras clave: Pequeñas y medianas empresas, emprendimiento, género, mujeres, competitividad.

ABSTRACT

Small and medium-sized companies are of great importance for the national economy, mainly because of their contribution to the production and distribution of goods and services, as well as their ability to adapt to technological changes and their great potential in generating jobs. In the present investigation, we intend to know the degree of participation of women in this important sector and what are the results of their business management. In order to achieve this objective, the research starts from a quantitative approach, based on surveys carried out with entrepreneurs in the city of Machala. In addition, a selection and analysis of secondary information will be carried out in research articles, papers, publications in specialized journals, thesis reports, related to the research topic. The participation of women in small and medium enterprises has been gradual. Currently in the city of Machala 53% of commercial SMEs are in charge of women, demonstrating the importance and efficiency of their management in the development and economic growth of the region.

Keywords: Small and medium enterprises, entrepreneurship, gender, women, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a la participación de la mujer en la pequeña y mediana empresa (pymes). Las Pymes son consideradas en la actualidad como el sector productivo más importante en muchas economías. Representa el motor de la economía, tanto para los países desarrollados, como para los países emergentes, su importancia principalmente radica en su capacidad para generar empleo y riqueza (Gómez & López, 2016).

Al hablar de las Pymes, es referirse a una porción muy significativa de la actividad económica, razón por la cual es posible encontrar dentro de esta categoría, realidades tan diversas que presentan características como ser empresas familiares, informales, proveedoras de mercados localizados, artesanales, tecnificadas, es decir las pequeñas y medianas empresas se destacan por sus complejas características.

Por lo general este aspecto la ha convertido en objeto de estudio de la teoría administrativa, donde el análisis se ha centrado desde la perspectiva económica y en el ámbito de la gestión empresarial. Pero diversos estudios han puesto en evidencia la importancia del género en las organizaciones y el papel que las mujeres poseen.

Las diversas propuestas y los esfuerzos realizados para mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado laboral se han debatido durante mucho tiempo; sin embargo a pesar de ese interés, el tema de las Pymes de mujeres en la actualidad no forma parte de la agenda económica de los países, impidiendo de esta manera su completo desarrollo (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2014).

Las perspectivas de género en la actualidad han marcado una fuerte tendencia al tratar de definir el comportamiento de las empresas según el género de su directivo. A través del tiempo, el hombre ha sido reconocido por asociarse al poder, competencia y autoridad, mientras que las mujeres se encontraban asociadas a aspectos sociales y humanos (Sallé, 2014).

Alrededor del mundo, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha mantenido estable, y ha llegado a situarse en el 52%; mientras que las tasas de participación de los hombres se han reducido de forma constante, pasando del 81% al 77%, demostrando que las brechas de género son cada vez menores y con el tiempo las mujeres han logrado ocupar puestos que antes se consideraban solo para los hombres (García, González & Murillo, 2017).

De acuerdo al Banco Mundial y su estudio "Mujeres empresarias: Barreras y oportunidades en el Sector Privado

Formal en América Latina"; son diversas las características que diferencian a las empresas que son propiedad de mujeres y aquellas cuyo dueño es un hombre; por lo general las empresas que se encuentran al mando de mujeres hacen uso de menor mano de obra y capital físico, habiendo como resultados repercusiones en la productividad y en la rentabilidad del negocio.

Los estudios demuestran que la mujer manifiesta aptitudes para el liderazgo y competencias empresariales con las cuales puede administrar de forma eficiente los recursos tanto materiales como humanos (Carranza, 2013). De esta manera se expone la importancia del rol que desempeñan las mujeres como líderes de las pequeñas y medianas empresas.

En el Ecuador, las Pymes tienen un importante lugar en el ámbito empresarial donde representan el 2,6% del producto interno bruto (PIB) nacional, representan aproximadamente el 95% de los establecimientos industriales, con una participación en el PIB industrial del 24%, y en las exportaciones del 5%, siendo generadoras de empleo directo e indirecto (García & Villafuerte, 2015).

Con respecto al género del empresario, un estudio llevado a cabo en el país, donde se analiza el porcentaje que ocupan las mujeres dentro de una organización, demuestra que aun la participación de la mujer en el mercado se encuentra en ascenso aunque de forma limitada (Deloitte, 2016). Este hecho demuestra la importancia de reconocer el papel de la mujer dentro de las organizaciones.

La ciudad de Machala, es el séptimo cantón con mayor participación en el PIB nacional, con alrededor de USD 1.800 millones, a través de sus principales actividades productivas: comercio (USD 396 millones), agricultura, ganadería y pesca (USD 320 millones), y construcción (USD 285 millones). Otras actividades que son importantes para el desarrollo y la producción de la ciudad son: la manufactura, el transporte y el turismo.

Es considerada como una ciudad de alto emprendimiento, por lo que la participación de las Pymes es alta es indispensable conocer el grado de participación de las mujeres en este importante sector y cuáles son los resultados de sus gestiones empresariales.

DESARROLLO

El concepto de pequeña y mediana empresa, varía de acuerdo a diversos criterios, pero siempre considerando que la empresa es el principal factor dinámico de la economía de una nación, donde también influye de forma directa en la vida de sus habitantes (Zapata, 2012).

La definición estadística de las Pymes, que generalmente se encuentra asociada al número de empleados, es tratada de manera diferente de acuerdo al país, la opción más difundida es considerarla entre 10 y 250 trabajadores, donde se las distingue de las microempresas, que tienen menos de 10 empleados; y de las grandes que tienen más de 250 empleados (Romero, 2006).

Entre los principales aspectos que se consideran para clasificar a las Pymes se encuentran los siguientes: número de trabajadores que tienen empleados, tipo de producto, el tamaño del mercado, la inversión realizada, el volumen de la producción, el valor de la producción, el trabajo realizado, nivel de tecnología, el valor del capital invertido, el consumo de energía.

Tabla 1. Criterios de definición para las Pymes.

Organismo	Ámbito territorial	Tipo de criterio	Empleo	Ventas	Activos
Banco Mundial	Mundial	Todos los sectores	x	x	x
Organización Mundial de Comercio (OMC)	Mundial	No tiene definición			
Banco Interamericano de Desarrollo (BID)	Mundial	No tiene definición			
Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OECD)	Mundial	No tiene definición. Cuando no existe en el país, utiliza la de la Unión Europea			
Asociación Interamericana de Integración (ALADI)	América	No tiene definición			
Tratado de Comercio América del Norte	América del Norte	Por sector	x	x	x
Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA)	América Latina	No tiene definición			
Comunidad Andina de Naciones	Región Andina	No tiene definición			
Corporación Andina de Fomento	Región Andina	No tiene definición			
Caricom	Antillana	No tiene definición			
Asociación de Estados del Caribe (AEC)	Costa Caribeña	No tiene definición			
Mercosur	Sur América	Por sector y aspectos cualitativos (propiedad y evolución)	x	x	

Fuente: Cardozo, Velázquez & Rodríguez (2012).

La pequeña y mediana empresa se constituye en un factor con rápido crecimiento e igual que cualquier organización, debe contar con características y estándares que les permita ser competitivas. Las Pymes no están exentas de los factores que se han detectado como un problema de género, es decir, la existencia de valores, prejuicios y estereotipos tradicionales sobre los roles y capacidades de mujeres y hombres (Sallé, 2014). Un aspecto relevante de las Pymes es la participación de la mujer en los cargos de autoridad y su contribución al desarrollo de la empresa.

Cada día se reconoce la importancia de la Pyme en los diversos ámbitos de la economía de los países, especialmente porque contribuyen a la disminución del desempleo en conjunto con las políticas y acciones para enfrentar el desempleo; diversos organismos internacionales han impulsado estrategias de apoyo a esta unidades empresariales, pero también han realizado grandes esfuerzos para lograr una definición que se ajuste a las realidades de las diferentes naciones.

Cardozo, Velázquez & Rodríguez (2012), resumieron las principales variables de análisis de varios organismos internacionales, los mismos que se muestran en la Tabla 1.

En la mayoría de países se ha experimentado una nueva percepción acerca de la mujer en el mundo laboral, donde implícitamente se han aceptado los retos que implican que más mujeres se involucren en el mercado laboral, y accedan a altos puestos gerenciales (Burns, 2016).

Aunque cada día son más las mujeres que deciden emprender, sus motivos pueden ser diversos, es frecuente que la necesidad de subsistencia económica se encuentre tras las decisiones de emprender de las mujeres, acompañada de la aspiración de equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales y de alcanzar su desarrollo profesional, el mismo que no ha podido obtener

trabajando para otras personas (España. Instituto Vasco de la Mujer, 2013).

La gestión que realizan las mujeres dentro de las organizaciones propicia ciertas características que las distinguen a las gestionadas por los hombres entre las que se encuentran: el tipo de negocio, las opciones de financiamiento, las estrategias de crecimiento y la estructura gerencial. Diversos estudios también han encontrado que las mujeres crean empresas con el propósito de satisfacer sus necesidades personales y necesitan también estar convencidas de que su negocio encuentre concordancia con sus deseos, personalidad, conocimientos y potencialidades (Aguilar, Sandoval, & Surdez, 2014).

Para García, González & Murillo (2017), entre las características que muestran las empresas que se encuentran dirigidas por mujeres, se encuentran las siguientes: son pocas en los sectores de manufactura y alta tecnología, las Pymes son de mayor tamaño en cuanto a número de empleados, tienen menor participación femenina en la fuerza laboral, no suelen ser de carácter familiar, tienen mayores socios o dueños hombres y el nivel de formación de estas gerentes es mayoritariamente en estudios básicos.

Diversos son los estudios que señalan que las empresas dirigidas por mujeres son menos competitivas, entre las razones para sustentar esta afirmación se encuentra la teoría del feminismo liberal que indica que el escaso desempeño de las empresas que se encuentran dirigidas por mujeres se debe a la discriminación que existe contra ellas, lo que se convierte en un obstáculo al momento de acceder a los recursos que permitan el desarrollo de la organización (Saaverdra & Camarena, 2015).

Las empresarias de hoy tienen la visión, poseen deseos y expectativas de crecimiento, tanto para su organización como profesional y personalmente, sin embargo como se mencionó aún existen muchos obstáculos y retos que impiden su completo desarrollo.

Por otro lado hay estudios que avalan el incremento del número de empresas creadas e impulsadas por mujeres. En primer lugar se menciona el mayor acceso que tienen las mujeres a la educación, que les ha permitido a las mujeres adquirir conocimientos y desarrollar habilidades empresariales. En segundo lugar se encuentra el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, facilitando su aprendizaje y la adquisición de experiencias para el desempeño de actividades empresariales (Joaquín & Rodríguez, 2008).

Existen diversas teorías respecto a la mujer y su rol en la empresa, así como de los cargos que desempeña dentro de ella.

Teoría del Techo de Cristal: Se refiere a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, que resulta difícil de traspasar y que impide que las mujeres se desarrollen profesionalmente (Bustos, 2015). Por lo tanto son aquellos límites o barreras que se encuentran implícitas convirtiéndose en un obstáculo para el desenvolvimiento laboral de las mujeres.

De esta teoría parten las llamadas esferas que tratan de explicar la trayectoria femenina dentro de la empresa:

- **Esfera individual:** Centrada en la formación del concepto de la mujer desde la niñez y el significado del trabajo.
- **Esfera privada:** Trata de explicar la influencia del conflicto trabajo – familia, y las decisiones laborales.
- **Esfera organizacional:** Explica la influencia de las políticas y prácticas al interior de la empresa en la trayectoria laboral de las mujeres.

Teoría del Laberinto: De acuerdo a esta teoría existe una determinada ruta para que las mujeres puedan ascender a los altos cargos directivos. Se afirma que las mujeres pueden ascender cuando tienen talento, perseverancia y suerte aunque los obstáculos siempre se encuentran presentes (Cappadona, 2013).

Teoría del Déficit: Plantea que la mujer carece de la experiencia laboral necesaria para ascender a altos cargos directivos.

Demandas de la vida familiar: La participación de la mujer en el mercado laboral es baja debido a todo lo que implica la familia y el rol de la mujer en ella.

Teoría de la congruencia de Rol: A partir de esta teoría se pretende comprobar si entre las causas para la escasa presencia femenina en posiciones de liderazgo, se debe al prejuicio que perciben las demás personas entre las características femeninas y los requisitos del rol del líder (Morales & Cuadrado, 2004).

Las pymes en el Ecuador

El 58% de las Pymes en el Ecuador están concentradas en las actividades de manufactura y comercio, siendo ampliamente mayoritarias aquellas empresas de esta última con el 41% del total en el año 2014 (dentro del sector comercial, tiene mayor peso las actividades al por mayor con 24%, al por menor con 14%, y los establecimientos y restaurantes con el 2%). Otro sector de localización importante para las Pymes, con el 14% de participación, es el de “Finanzas, seguros y servicios profesionales”, en el cual se agrupan gran cantidad de empresas que brindan diferentes servicios.

Según datos del INEC, la mayor participación de las mujeres se encuentra en actividades de tipo científico, intelectual y comercial. De ellas, 148.578 gerencian en este último sector; el 48,9% (244.706) son propietarias en el ámbito directivo; jefas de hogar el 13,5%, y empleadas públicas, el 27,3%. Mas en el sector privado de administración pública y empresas, la presencia masculina prevalece con el 64,1%.

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, debido a que para el desarrollo de la misma se llegará a utilizar información cuantificable, que se encontrará basada en las encuestas realizadas a los empresarios de la ciudad de Machala. En primer lugar, se basará en la selección y el análisis de información secundaria, tal como artículos de investigación, papers, publicaciones en revistas especializadas, informes de tesis, relacionadas al tema de investigación.

En segunda instancia, se desarrollarán las encuestas a los actores implicados en el problema de investigación, ya sea en forma directa o indirecta. Esto con el fin de conocer con mayor profundidad las percepciones, características y necesidades de los empresarios de las Pymes comerciales del cantón Machala.

En la provincia de El Oro existen 4.065 Pymes de acuerdo al Directorio de Empresas del INEC 2015, de las cuales 2.317 se encuentran en la ciudad de Machala. La muestra dio como resultado la cantidad de 259 Pymes a ser encuestadas, debido a que el margen de error utilizado en la investigación corresponde al 5%. La investigación se realizó en el cantón Machala de la provincia de El Oro, aplicando el método de estadística descriptiva a través de la utilización de encuestas. Con la información obtenida en el campo se podrá realizar un diagnóstico integral.

Se estudiarán aspectos relacionados al género del empresario, edad, experiencia, nivel de formación, capacitación periódica, interés por recibir algún tipo de capacitación.

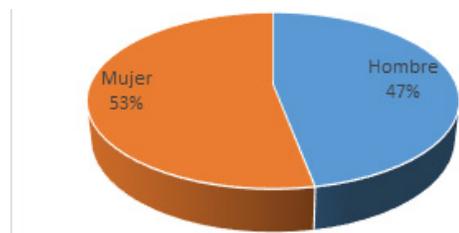


Figura 1. Género del empresario.

Fuente: Elaborada por los autores.

La encuesta refleja que en la ciudad de Machala, el 53% de los gerentes de las Pymes son mujeres.

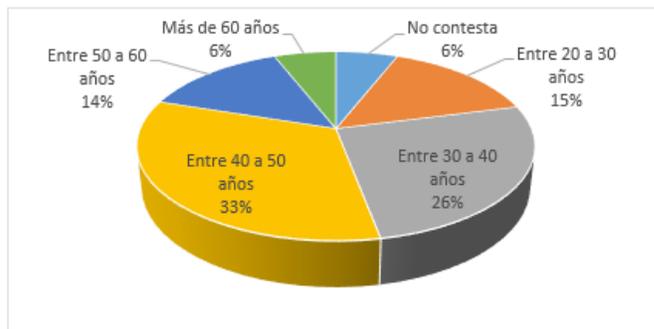


Figura 2. Edad del emprendedor

Fuente: Elaborada por los autores.

Como se observa en la ilustración 3, la edad del emprendedor de las pymes comerciales del cantón Machala, se ubican en su mayoría en un rango de 40 a 50 años con el 33%, seguido del rango de edad de 30 a 40 años con el 26%

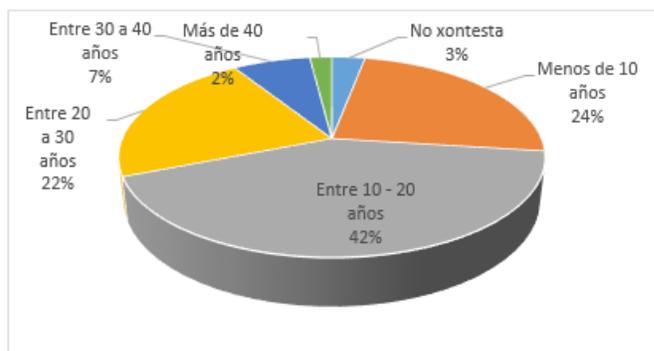


Figura 3. Experiencia en la administración de empresas.

Fuente: Elaborada por los autores.

En cuanto a la experiencia de los gerentes o propietarios de las Pymes, se observa que el 42% de los encuestados ubican su experiencia en el manejo de empresas entre los 10 y 20 años. Muchos de los emprendedores y emprendedoras encuestados, basan su experiencia laboral en las actividades productivas ejercidas antes de ser empresarios, mientras que en menor cantidad manifestaron que sus actividades laborales siempre se encontraron vinculadas al emprendimiento.

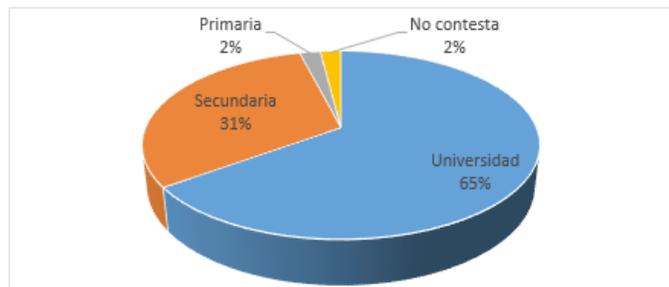


Figura 4. Nivel educativo del emprendedor.

La formación académica de los comerciantes es un indicador clave que permite anticipar el futuro que tendrá el emprendimiento, debido a que gran parte de las ventajas competitivas provienen de la formación académica de los directivos de las empresas y de su capacidad para asumir riesgos en base al conocimiento del entorno donde se desenvuelve, en definitiva es una mezcla entre formación y experiencia. El 65% de los gerentes de las Pymes tienen formación superior, este porcentaje no indica necesariamente que culminaron sus estudios universitarios.

Muchas de las mujeres al mando de las Pymes, se encontraron en la necesidad de dejar de lado sus estudios universitarios por atender las labores de su hogar y compaginaron su rol de madre de familia con emprendimientos que en cierta medida aún les permitían flexibilidad para su vida familiar.

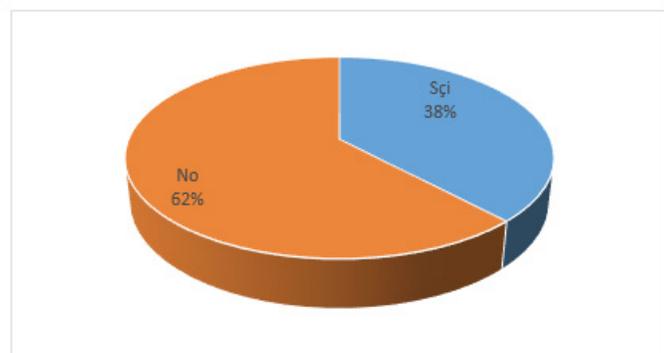


Figura 5. Capacitación.

Fuente: Elaborada por los autores.

Como se observa en la ilustración 6, el 62% de los encuestados manifiesta no haber asistido a ningún tipo de capacitación en el último año. Entre las causas se menciona principalmente la falta de presupuesto para asistir a este tipo de eventos; mientras que para las mujeres al mando de las pymes, a más de la falta de recursos se suma la falta de tiempo debido a que muchas cumplen un rol importante dentro de sus hogares.

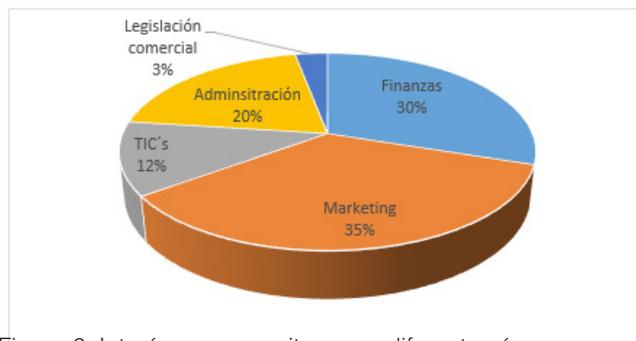


Figura 6. Interés por capacitarse en diferentes áreas.

Fuente: Elaborada por los autores.

Al preguntar si tuvieran la oportunidad de capacitarse en qué área se encuentran interesados, el 35% indicó que el marketing, ya que podrían aplicar las estrategias aprendidas en el desarrollo de sus negocios. Las mujeres al mando de la pymes se mostraron altamente interesadas en áreas como el marketing y las finanzas, sosteniendo que son aspectos importantes para el crecimiento de sus empresas, mientras que en aspectos como las tic's se consideran especialmente hábiles.

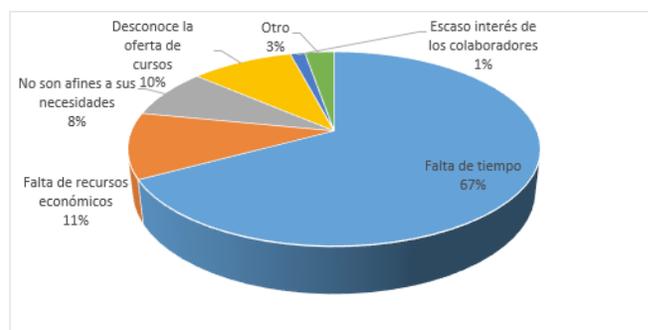


Figura 7. Motivos para la falta de capacitación.

Fuente: Elaborada por los autores.

Como se había mencionado anteriormente la principal causa para la falta de capacitación es la falta de tiempo con el 67%, debido a que muchas de las mujeres empresarias cumplen diversas actividades dentro de sus hogares y en sus negocios lo que les impiden en cierta manera acceder a algún tipo de capacitación. Mientras que en segundo lugar se encuentra la falta de recursos, por los altos costos que por lo general tienen estos programas de capacitación.

CONCLUSIONES

La contribución de las Pequeñas y Medianas Empresas en la generación de empleos, la obtención de ingresos y su papel como generadoras de riqueza ha sido reconocida en todo el mundo. Las pymes son consideradas

dinamizadoras de la economía, por esta razón es indispensable conocer su funcionamiento y de qué manera la mujer contribuye en la generación de riqueza de los países.

La participación de las mujeres en la pequeña y mediana empresa ha sido de forma paulatina. En la actualidad en la ciudad de Machala el 53% de las pymes comerciales se encuentran al mando de mujeres, demostrando la importancia y eficiencia de su gestión en el desarrollo y crecimiento económico de la región.

El prejuicio es el principal obstáculo al que se enfrentan las mujeres empresarias, pero que han sabido solventar ante la necesidad de ser productivas y obtener ingresos económicos para solventar los gastos de sus hogares. Para muchas de ellas, el iniciar un negocio les permite ser productivas y sentirse útiles ante la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, N., Sandoval, M., & Surdez, E. (2014). La gestión empresarial femenina en pequeñas empresas del giro industrial. *Acta Universitaria*, 24(1), 73-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/416/41648308007.pdf>
- Banco Mundial. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina*. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento.
- Burns, S. (2016). *El papel de la mujer como líder y su impacto en el desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Bustos, O. (2015). Teoría del techo de Cristal: Teoría del techo de Cristal. *OMNIA*, 2-7.
- Cappadona, L. (2013). *Del techo de cristal a la nueva teoría del laberinto*. Recuperado de <http://www.losandes.com.ar/noticia/techo-cristal-nueva-teoria-laberinto-691954#>
- Cardozo, E., Velázquez, Y., & Rodríguez, C. (2012). La definición de PYME en América: Una revisión del estado del arte. *6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, (págs. 1345-1352). España.
- Carranza, G. (2013). Empoderamiento y liderazgo de la mujer empresaria: PyMEs de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco. *Revista Electrónica Ide@s CONCYTEG*(4), 160-173. Recuperado de http://www.concyteg.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/44082009_EMPODERAMIENTO_LIDERAZGO_MUJER_EMPRESARIA.pdf
- Deloitte. (2016). *Mujeres 2015: una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas*. Quito: Deloitte.
- España. Instituto Vasco de la Mujer. (2013). *La evaluación del impacto de impacto en función del género en emprendimiento y pymes*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE.
- García, G., & Villafuerte, M. (2015). Las restricciones al financiamiento de las PYMES del Ecuador y su incidencia en la política de inversiones. *Actualidad Contable Faces*, 18(30), 49-73. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/257/25739666004.pdf>
- García, M., González, C., & Murillo, G. (2017). Características de las PyMEs según. *Revista EAN*(82), 147-164. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00147.pdf>
- Gómez, A., & López, M. (2016). Diferencias de género en la aprobación de créditos comerciales a la Pyme mexicana. *Contaduría y Administración*(61), 777-793. Recuperado de http://ac.els-cdn.com/S0186104216300079/1-s2.0-S0186104216300079-main.pdf?_tid=a4f8aee6-9dc3-11e7-96a5-00000aab0f02&acdnat=1505885107_14d95dc28d2b0394b7dfe199b6adc1a2
- Joaquín, G., & Rodríguez, M. (2008). Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global. *Revista de Economía Mundial*(18), 381-392. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/866/86601830.pdf>
- Morales, F., & Cuadrado, I. (2004). Introducción: Teoría de congruencia del rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Teoría de la congruencia de Rol*, 51(2), 135-146. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=997831>
- Romero, I. (2006). Las PYME en la economía global. Hacia una estrategia de fomento empresarial. *Revista Latinoamericana de Economía*, 37(146), 31-50. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/16479/file_1.pdf
- Saaverdra, M., & Camarena, M. (2015). Diferencias en la competitividad de las empresas según el género del director. *Neumann Business Review*, 1(2), 70-86. Recuperado de http://journaltop.com/index.php/NBR/article/view/17/pdf_13
- Sallé, M. (2014). *Estudio Regional: Igualdad de género en PYMES y Cooperativas*. Madrid: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (2014). *Desarrollando Mujeres Empresarias: La Necesidad de Replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de PYMES*. Caracas: Secretaría Permanente del SELA .

Zapata, E. (2012). Las PyMES y su problemática empresarial. Análisis de casos. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(52), 119-135. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20605209.pdf>