

Acompañamiento a MiPyMEs con liderazgo femenino



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Industria
y Desarrollo Productivo



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Industria
y Desarrollo Productivo

Alcance de los programas de la SSEPyME en MiPyMEs con liderazgo de mujeres

Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo

Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa

Dirección Nacional de Fortalecimiento de la Competitividad Pyme

Dirección de Competitividad Pyme

Septiembre 2023



1. Introducción	3
2. Algunas cuestiones en torno al liderazgo femenino	3
3. Aspectos metodológicos	4
4. MIPyMEs personas jurídicas lideradas por mujeres	7
5. Mipymes personas físicas lideradas por mujeres	12
6. Beneficios	14
Medidas en contexto de emergencia por pandemia COVID-19	15
Medidas para apoyar el crecimiento y la diversificación del entramado productivo PyME	16
Programa Te sumo	18
Sociedades de Garantía Recíproca	19
7. Conclusiones	20
8. Bibliografía consultada	21



1. Introducción

El presente informe se propone describir y cuantificar los beneficios otorgados por la **Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SSEPyME)** a MiPyMEs **lideradas por mujeres**. Para poder cumplir con esta tarea, consideramos que es necesario realizar previamente un abordaje teórico y conceptual sobre las desigualdades de género existentes en el entramado productivo. Más precisamente, nos referimos a un tipo específico de desigualdad de género dada por la existencia de un conjunto de barreras que limitan la inserción de las mujeres en puestos de trabajo jerárquicos, denominada **segregación vertical**.

Con ese objetivo, en estas páginas se ofrece, en primer lugar, una breve descripción del rol de las mujeres en la estructura productiva, un recorrido sobre las principales causas de la desigualdad de género y una introducción sobre las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos que implican la toma de decisiones de relevancia para las firmas. Luego, se realiza un análisis de las mipymes distinguiendo entre aquellas que son personas físicas o personas jurídicas, y focalizando en las que son lideradas por mujeres.

Seguidamente, se detalla el alcance de numerosos programas pertenecientes a la SSEPyME sobre las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, lo cual resulta un aporte novedoso en relación a informes anteriores sobre la temática¹. Finalmente se describen, por un lado, el impacto del programa *Te Sumo* sobre la población de trabajadoras mujeres, travestis, transgéneros y transexuales beneficiadas, y por el otro, la asistencia de Sociedades de Garantía Recíprocas (SGR) a MiPyMEs con liderazgo femenino en los últimos tres años.

2. Algunas cuestiones en torno al liderazgo femenino

Las sociedades reproducen estereotipos de género a partir de los cuales se asignan roles específicos y diferenciados a varones y mujeres. Esta división sexual del trabajo condiciona la trayectoria de las personas en diversos espacios, tales como el mercado de trabajo. Allí, por ejemplo, los varones cuentan con mayores facilidades para insertarse en una multiplicidad de campos en tanto desarrollan trayectorias profesionales y de representación social y política con “naturalidad”, mientras que las mujeres están asociadas al ámbito de lo doméstico y a sostener prioritariamente la responsabilidad vinculada a la reproducción familiar y el cuidado de las personas. Aún cuando realicen actividades fuera del hogar, acceden predominantemente a espacios de formación y trabajo asociados a estos estereotipos (MDP, 2020). El fenómeno de la segregación vertical o “techo de cristal”, es decir, el conjunto de barreras que limitan la inserción femenina en puestos de trabajo jerárquicos o directivos, se basan también en esas construcciones sociales y no en leyes o normas que impiden a las mujeres acceder a esos puestos. Por ello, estos obstáculos son difíciles de observar o identificar, y su eliminación resulta particularmente compleja (Paz, 2020).

¹ Rojo, S.; Benitez, N.; Schteingart, D.; y Laham, S. (marzo de 2022). Si bien este estudio constituye un antecedente relevante con el cual compartimos criterios metodológicos y enfoque teórico, los resultados obtenidos en el presente documento no son comparables con los de aquel, puesto que cada investigación se centra en universos diferentes. En Rojo et al (2022) el universo bajo análisis es el de las empresas empleadoras en 2020 (541.100) y la definición de los tramos de empresas está dado por el nivel de empleo. En cambio, el informe aquí presentado trabajará sobre el Registro de Empresas MiPyME (1.752.000 firmas, compuesto por empleadoras y no empleadoras) cuyo criterio de categorización está sustentado en los montos de facturación.



De acuerdo a un estudio publicado por el Banco Mundial (2021) realizado en América Latina, Asia y África, la creación de empresas lideradas por mujeres está en aumento en todas las regiones analizadas. A pesar de esta tendencia, los hombres dominan áreas de negocios más rentables y acceden con mayor facilidad a líneas de crédito o financiamiento. Asimismo, la presencia femenina predomina fuertemente en las áreas consideradas “blandas”: las mujeres tienen una sobrerrepresentación en las áreas de recursos humanos (64%), comunicación y relaciones públicas (63%). Mientras tanto, en las áreas “duras” como Comercio Exterior, Operaciones e Informática representan menos del 35% del total de las personas empleadas.

Por su parte, el reporte “Mujeres Directivas 2022” (Grant Thornton, 2022) señala que el liderazgo femenino en América Latina fue de 35% en 2022, registrando una reducción de 1 punto porcentual en términos interanuales. En cuanto a la situación en Argentina, según dicho trabajo, las empresas lideradas por mujeres alcanzaron un 30% sobre el universo total en 2022 y tuvieron la misma caída interanual registrada en la región (-1 pp). Entre los 35 países bajo estudio, Argentina ocupa el puesto 22 pero se observan avances a lo largo de los últimos años.

Siguiendo esta línea, según la OIT (2019) en los últimos 30 años -especialmente en países con ingresos altos- la incorporación de mujeres en puestos directivos aumentó en términos generales. Sin embargo, aún no llega a reflejar una paridad de género dado que el acceso de las mujeres también debe darse en los niveles más altos de las organizaciones, tales como puestos ejecutivos y en consejos de administración.

Ante este escenario de avances corroborado en las últimas décadas pero en el que aún persisten importantes brechas y rezagos, uno de los caminos posibles para alcanzar mejores resultados en términos de acceso igualitario es el **impulso de políticas públicas orientadas al desarrollo productivo y al incremento de los recursos disponibles para el crecimiento personal, profesional y económico de las mujeres** (Rojo et al., 2022). La inserción femenina en puestos de responsabilidad y en espacios de toma de decisiones, especialmente en actividades tradicionalmente masculinizadas, garantiza mayores niveles de equidad en el entramado productivo.

3. Aspectos metodológicos

3.1 Definición operativa

Que una empresa cuente con liderazgo femenino significa que allí las mujeres ocupan espacios en los que se toman decisiones de cierta trascendencia, ya sea como propietarias de las empresas y/o ejerciendo cargos de dirección. Si bien en el caso de las firmas que son personas de existencia física la definición resulta clara, cuando se trata de personas de existencia jurídica deviene necesario adoptar criterios específicos a partir de los cuales pueda evaluarse el grado de incidencia que poseen las mujeres en la toma de decisiones.

En ese sentido, cabe mencionar que durante 2021 el Gabinete de Género del (ex) Ministerio de Desarrollo Productivo promovió numerosas mesas de diálogo donde se abordó, junto a los equipos técnicos de las secretarías y organismos descentralizados, la complejidad que implica visibilizar el aporte de las mujeres al desarrollo productivo en un contexto de transformación cultural y social, en el



cual las categorías tradicionales referidas al liderazgo femenino deben expresarse con mayor precisión. Como resultado de esos encuentros, se llegó a las siguientes definiciones operativas:

- Las empresas que son personas de existencia física cuentan con liderazgo femenino cuando su titular es una mujer.
- Si las empresas son personas de existencia jurídica, cuentan con liderazgo femenino cuando cumplen con alguno de estos requisitos:
 1. El 50% o más de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres.
 2. Entre el 25% y el 49% de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres y, además, al menos uno de los miembros del directorio es una mujer (designada por Acta de Asamblea y/o Directorio).

Estos criterios se fueron aplicando de manera gradual en la gestión ganando cierto nivel de legitimidad. Sin embargo, los debates en torno a la definición de liderazgo lejos están de haberse saldado. Uno de los aportes que pretende realizar este estudio es brindar evidencia para enriquecer esas discusiones, ya sea ratificando la utilidad de aquella definición o proponiendo nuevas alternativas para mejorar el abordaje en este campo de estudio.

3.2 Delimitación de nuestro objeto de estudio: las MiPyMEs.

La demarcación del universo de empresas de menor tamaño suele sustentarse en variables tales como las ventas, el nivel de empleo, el nivel de activos o incluso una combinación de algunas ellas. Actualmente, lejos de existir una definición uniforme, en Latinoamérica conviven diversas clasificaciones sobre las Micro, Pequeñas y Medianas empresas, basadas cada una de ellas en diferentes variables observables. Esta situación dificulta cualquier intento de realizar análisis en clave comparativa para conocer con mayor detalle la realidad de este sector empresarial tan relevante para la economía, tanto por sus aportes a la creación de empleo como a la generación de valor.

En el caso específico de Argentina, la definición de una empresa² como MiPyME está determinada por **los montos de facturación o la cantidad de empleados** que registre, según en qué sector productivo se encuadre. Más precisamente, la Resolución 220/2019 y sus modificatorias y complementarias establece que la actual **Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SSEPYME)** es el organismo encargado de acreditar la condición de Micro, Pequeña o Mediana en función del monto que arrojen las ventas anuales promedio de los últimos tres ejercicios fiscales cerrados³. Una vez verificada dicha información la SSEPYME emite el **Certificado MiPyME**, documento en el que se detalla el tramo (Micro, Pequeña, Mediana Tramo 1 o Mediana Tramo 2) y el sector (Agropecuario, Industria, Minería, Servicios, Comercio o Construcción) a los que corresponde la empresa. Contar con Certificado MiPyME vigente

² La normativa MiPyME, en línea con lo planteado por AFIP, entiende por "empresa" a aquellas personas físicas o jurídicas constituidas para desarrollar actividades con fines de lucro.

³ Para algunas actividades del sector de Comercio y Servicios, en lugar de evaluar las ventas se examina el nivel de empleo promedio de los últimos tres ejercicios fiscales. Asimismo, para el sector de Intermediación financiera, Servicios de seguros y Servicios inmobiliarios se verifica que esas empresas, además de cumplir con los parámetros de ventas, no superen el límite establecido para el valor de los activos aplicados al proceso productivo.



es condición necesaria para que las empresas puedan gozar de los beneficios tributarios, fiscales, aduaneros, previsionales y programas dirigidos a dicho universo⁴.

Cuadro 1. Tramos de facturación MIPyME actual (Resolución SEPYPE 220/2019 y sus modificatorias)

Categoría	Construcción	Servicios	Comercio	Industria y Minería	Agropecuario
Micro	78.690.000	36.850.000	213.150.000	150.620.000	90.930.000
Pequeña	466.910.000	222.160.000	1.518.340.000	1.125.450.000	334.950.000
Mediana tramo 1	2.605.040.000	1.838.740.000	7.217.020.000	8.010.250.000	1.971.190.000
Mediana tramo 2	3.907.130.000	2.625.990.000	10.310.100.000	16.184.690.000	3.126.440.000

En el documento de trabajo que aquí se presenta, **el universo bajo estudio está compuesto por el conjunto de empresas que contaron con Certificado MIPyME a lo largo del año 2022**. La información correspondiente a estas firmas, que será necesaria para emprender nuestro análisis, proviene de la base de datos del Registro MIPyME, padrón en que se listan todas las empresas que obtienen el **Certificado MIPyME**. Complementariamente, se hará uso del padrón de contribuyentes de AFIP, registro administrativo que nos permitirá identificar el sexo de las empresas constituidas como personas físicas⁵.

En esta línea, cabe mencionar que la información sobre los accionistas y miembros del directorio, indispensable para analizar el liderazgo femenino en empresas constituidas como personas jurídicas, en algunos casos se hallaba incompleta o con errores de carga. Al haber perdido u omitido información, el examen final se terminó realizando sobre un total de 144.700 personas jurídicas, que representan el 52% del total de las que cuentan con certificado vigente (279.280). Si bien esta dificultad insalvable impide trabajar sobre el universo mipyme completo, tanto la elevada cantidad de casos como el significativo porcentaje de cobertura de la muestra confeccionada permite asumir que los resultados obtenidos gozan de un importante grado de robustez. Contrariamente, en el caso de las personas físicas sí fue posible abarcar el universo total de mipymes con certificado vigente (1.472.645).

Cabe señalar que la baja participación relativa de personas jurídicas al interior del grupo de empresas con certificado vigente es un reflejo de la composición del universo mipyme total, y no una falla de captación del Registro MIPyME. En efecto, de acuerdo a los datos construidos por la SSEPYME, el

⁴ Para conocer en detalle los beneficios que habilita el Certificado MIPyME, visitar el siguiente sitio: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/beneficios>

⁵ En este trabajo se admite el sexo que el titular ha informado al registrarse en la AFIP, que es el que figura en su DNI y que corresponde a una segmentación de tipo binaria (varones y mujeres). Al menos hasta ahora, la AFIP no ha identificado a las personas con sexo no binario.



grado de representatividad del Registro respecto al universo total de micro, pequeñas y medianas empresas es del 70% en el caso de las sociedades (personas jurídicas)⁶.

Cuadro 2. MIPyMEs con certificado vigente durante el año 2022, según tipo de personería.

Personería	Empresas	Porcentaje
<i>Jurídica</i>	279.280	16,0%
<i>Física</i>	1.472.645	84,0%
Total	1.751.925	100,0%

4. MIPyMEs personas jurídicas lideradas por mujeres

En Argentina las sociedades comerciales pueden dividir su capital en partes de interés, cuotas o acciones, cuyos titulares -los socios- tienen derecho a percibir los beneficios de la empresa y cargan con la obligación de soportar las pérdidas. Por su parte, estas sociedades son administradas por órganos –el directorio en el caso de las sociedades anónimas, el conjunto o asamblea de socios en otras como las de responsabilidad limitada–, que toman las decisiones fundamentales. Para simplificar la exposición, en adelante denominaremos “directorio” al órgano administrador de las personas jurídicas.

Tal como se menciona al comienzo, entre las personas de existencia jurídica la forma de determinar si las mipymes son lideradas por mujeres surge de la aplicación de dos criterios: la participación en el capital de la empresa y el número de mujeres que ocupan puestos jerárquicos en la toma de decisiones. Siguiendo estas premisas, a partir de los datos recabados se observa que **a lo largo del año 2022, del total de 144.700 mipymes vigentes constituidas como personas jurídicas que componen la muestra, el 40,6% cuenta con liderazgo femenino**. A su vez, este último grupo está compuesto por 23.151 firmas en las que la mayoría del paquete accionario está en manos de mujeres y 35.669 empresas en las que el liderazgo femenino está determinado por la participación de mujeres en cargos dentro del Directorio. De acuerdo a estos guarismos, si bien las diferencias no resultan significativas, cabe destacar que al interior de las MIPyMEs jurídicas con liderazgo femenino prevalece la posesión minoritaria de acciones junto a la participación en el directorio (criterio 2) por sobre la posesión mayoritaria del paquete accionario (criterio 1).

⁶ Para conocer la composición del Registro MIPyME y la cobertura respecto al universo total, puede visitar el siguiente link: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme>



Cuadro 3. MIPyMEs persona jurídica: empresas con y sin liderazgo femenino, según criterio de definición. Año 2022.

Grupo	Empresas	Porcentaje
<i>Criterio 1 (control de capital)</i>	23.151	16,0%
<i>Criterio 2 (puestos en directorio)</i>	35.669	24,7%
Con liderazgo femenino	58.820	40,6%
Sin liderazgo femenino	85.880	59,4%
Total	144.700	100,0%

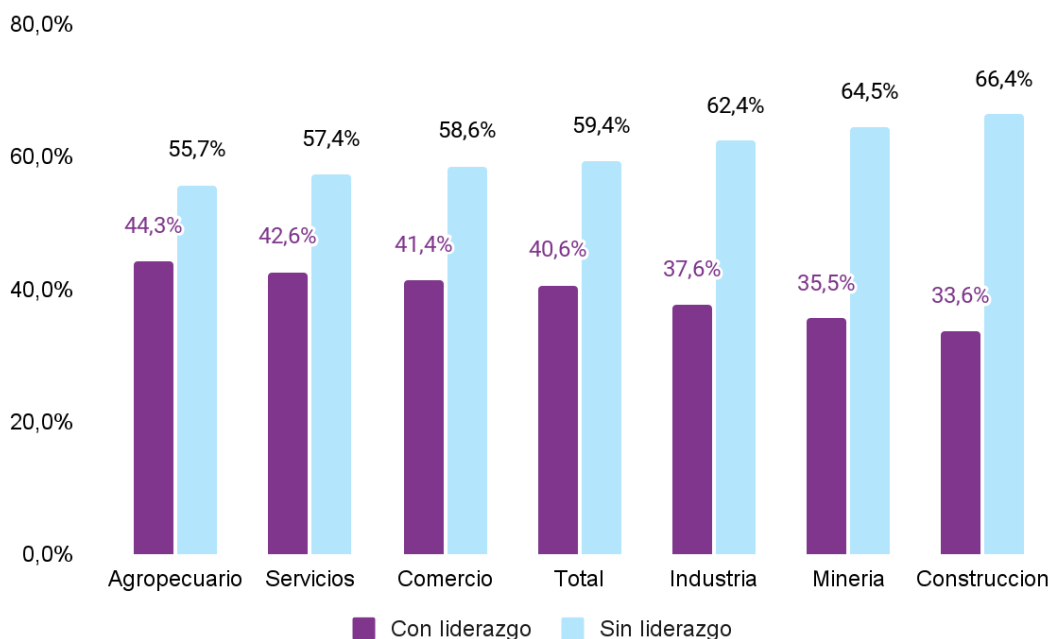
Dejando de lado la diferenciación según criterio, una primera dimensión de análisis que conviene abordar es la relativa a la participación de MIPyMEs con liderazgo femenino al interior de cada sector de actividad. En este sentido es útil recordar que las mujeres trabajadoras tienen una mayor presencia en firmas que realizan actividades vinculadas con los servicios como enseñanza, cuidado de personas y salud, mientras que presentan una baja participación en el sector primario e industrial y en el sector de suministro de electricidad, gas y agua, construcción, transporte y logística (CEP XXI, 2021). **A grandes rasgos, esta misma lógica se presenta en el caso de quiénes ocupan un espacio de liderazgo.**

Al analizar la muestra de empresas personas jurídicas lideradas por mujeres, se observa que alrededor de un tercio pertenece a la rama de servicios (34,3%), seguida por comercio (25,5%) y actividades manufactureras (20,1%), al tiempo que sectores tales como agropecuario (12,7%), construcción (7%) y minería (0,3%) tienen una menor preponderancia. Vale mencionar que esta distribución guarda relación con la registrada para el total de las empresas personas jurídicas, cuenten o no con liderazgo femenino.

Contrariamente, si se analiza desde el punto de vista de cada sector de actividad, es posible reconocer algunas diferencias que denotan cierto nivel de segregación horizontal por género. En efecto, las ramas que tienen menos mipymes con mujeres líderes (gráfico 1) son construcción (33,6%), minería (35,5%) e industria (37,6%), todas con registros por debajo del promedio (40,6%). En cambio, las ramas con mayor prevalencia de mujeres líderes son el sector agropecuario con 44,3%, servicios con 42,6% y comercio con 41,4%. Aunque con matices al interior de estas ramas, principalmente estas dos últimas se vinculan con inserciones laborales típicamente femeninas.



Gráfico 1 - Empresas con personería jurídica: incidencia de liderazgo femenino según sector, año 2022 (%).



Focalizando en el rubro Servicios, se observa una clara predominancia de firmas con liderazgo femenino en el rubro Enseñanza (71%), particularmente en Enseñanza inicial y primaria (83,3%) y Enseñanza secundaria (73%), ambos por encima del promedio sectorial. En segundo orden, se encuentra el rubro Salud en el que las empresas con liderazgo femenino representan el 50% del total, seguido por Servicios Inmobiliarios (49,5%). De acuerdo a los valores expuestos en el gráfico 2, pareciera cumplirse lo mencionado al inicio de este documento: la presencia femenina en el desarrollo y liderazgo de empresas mipyme sostiene los roles de género socialmente asignados. Esta última aseveración se corrobora, incluso, al analizar sectores típicamente masculinizados como la industria, minas y canteras y construcción. Si tomamos como ejemplo el caso específico del sector manufacturero (con un incidencia de este tipo de pymes del 37,6%) es posible identificar que de las seis actividades con mayor participación de mipymes con liderazgo femenino cuatro de ellas corresponde a tareas típicamente feminizadas: *prendas de vestir, prendas de punto, calzado y productos textiles* (gráfico 3). Teniendo en cuenta lo dicho hasta aquí, se puede interpretar que la evolución del liderazgo femenino en el entramado productivo es ciertamente paradójica: al tiempo que se registra un avance general en la participación de las mujeres en los últimos años (ver Introducción), en el caso de las ramas productivas tradicionalmente masculinizadas este progreso relativo tiende simultáneamente a consolidar roles asignados a las mujeres.



Gráfico 2 - Empresas con personería jurídica: liderazgo femenino según rubro, año 2022. (%)

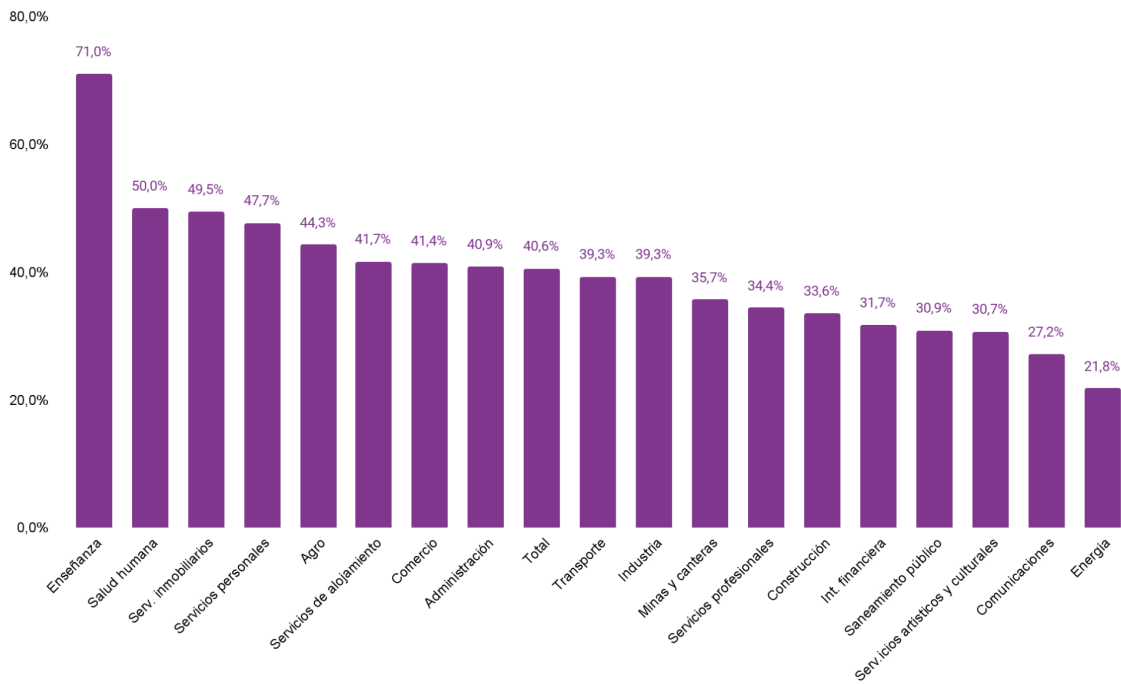
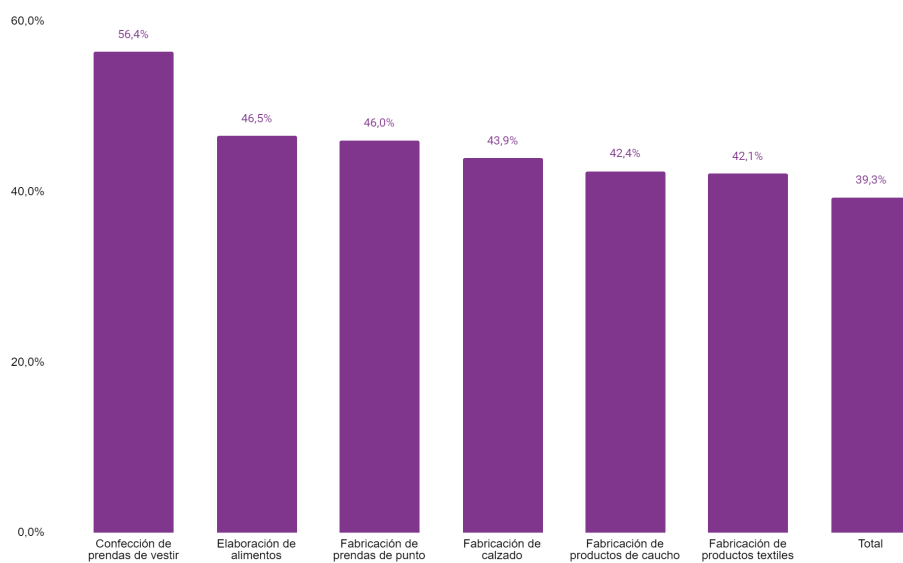


Gráfico 3 - Empresas industriales con personería jurídica: incidencia de liderazgo femenino según actividad, año 2022 (%).

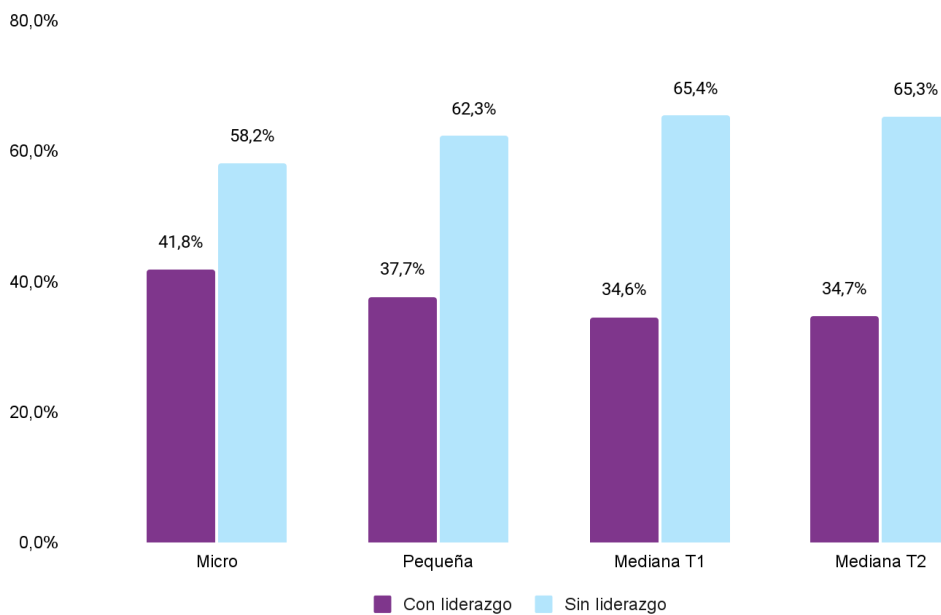




En cuanto a la distribución por tamaño de las empresas jurídicas lideradas por mujeres, más del 75% son micro empresas y el 19,2% son pequeñas. El 3,7% corresponde a medianas tramo 1 y tan solo el 0,2% a medianas tramo 2. Esta distribución casi no presenta diferencias con el total de mipymes analizadas, ya sean lideradas por mujeres o no, lo cual sugiere que se trataría de una característica inherente a la estructura productiva del país en la que el 95,5% son micro y pequeñas empresas.

Asimismo, las mipymes personas jurídicas de menor tamaño son las que muestran un nivel más elevado de liderazgo femenino: en las microempresas 41,8%, valor mayor al promedio (40,6%); 37,7% las pequeñas; 34,6% las medianas tramo 2; y 34,7% las medianas tramo 1. Los datos evidencian que a medida que la empresa es de mayor tamaño las mujeres encuentran mayores dificultades para acceder a puestos jerárquicos. A modo de hipótesis, podríamos señalar que entre las firmas más pequeñas puede haber una mayor cantidad de empresas familiares y, por lo tanto, las mujeres tienen más oportunidades de acceder a puestos de liderazgo y de compartir la propiedad de esas empresas con varones.

Gráfico 4 - Empresas con personería jurídica: incidencia de liderazgo femenino según tamaño, año 2022 (%)



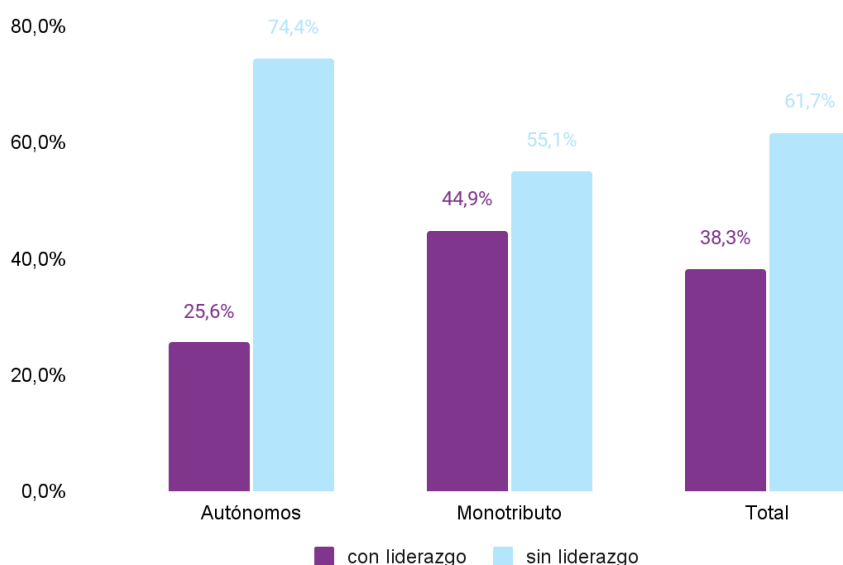
5. Mipymes personas físicas lideradas por mujeres

A partir de los datos del padrón de contribuyentes de AFIP fue posible identificar las empresas mipyme constituidas como personas físicas cuya titular es una mujer. En este universo, compuesto por 1.460.498 firmas, se encuentran las que están inscriptas bajo el régimen del monotributo (959.858) y aquellas que figuran como sujetos autónomos (500.640). Entre las primeras, la incidencia de mipymes



con liderazgo femenino es del 44,9% (431.101), guarismo que no sólo supera al promedio del universo⁷ (38,3%) sino que también sobrepasa con holgura a los registros del sector Autónomo, en donde la participación de esta clase de empresas es tan sólo del 25,6% (128.063). Si tomamos en consideración que, comparativamente a este segundo grupo, el régimen del monotributo se asocia a inserciones productivas con alta rotación (permanentes entradas y salidas al circuito formal), menores ingresos, mayor precariedad y contemplamos, a su vez, que el peso de las distintas actividades productivas es muy similar en ambos universos (descartando su incidencia como factor explicativo), **es factible conjeturar que las mipymes personas físicas mujeres encuentran mayor facilidad para acceder a segmentos caracterizados por una mayor inestabilidad y peor remuneración.**

Gráfico 5 - Distribución de las mipymes personas físicas según estén lideradas por mujeres, año 2022 (%)



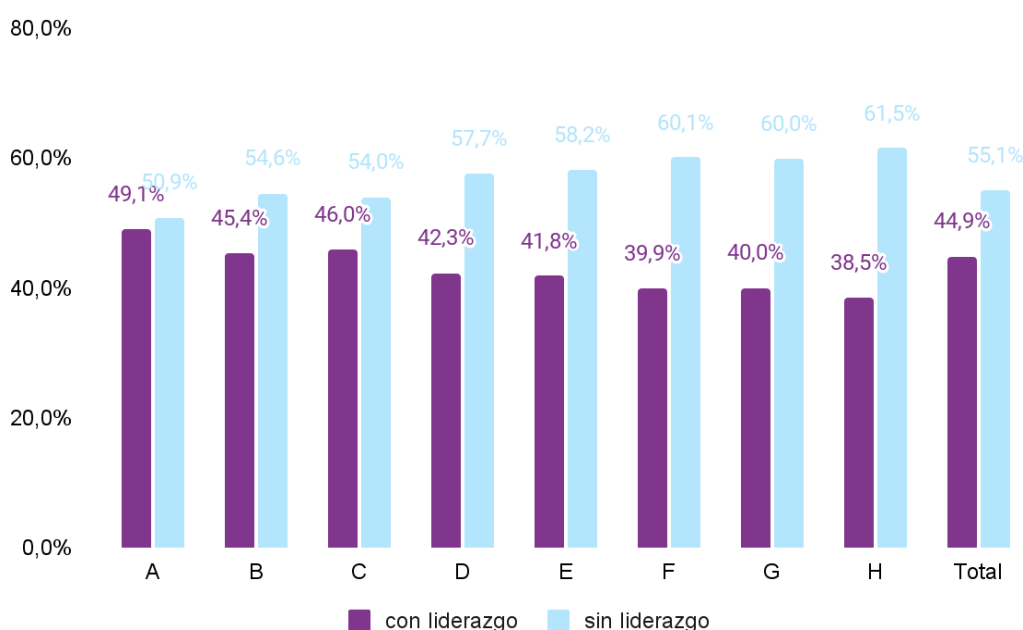
Para complementar este argumento, en el gráfico 6 nos detenemos a analizar únicamente al grupo de monotributistas, prestando especial atención a la distribución entre las distintas categorías del mismo. Este abordaje permitirá no sólo precisar nuestras observaciones previas sino también extrapolarlas al universo completo de personas físicas, dado que el subgrupo de monotributistas representa el 70% del total. En ese sentido, los datos registrados refuerzan lo expuesto anteriormente: a medida que crece el tamaño de las empresas, a las mujeres les resulta más dificultoso liderar negocios. El hecho de que la mayor proporción de MIPyMES con liderazgo femenino se asiente en la categoría de monotributo más baja (A) y su presencia disminuya a medida que ascendemos en los niveles de facturación, refleja lo

⁷ Cabe recordar que el conjunto de personas jurídicas analizadas en este informe representa una muestra, por lo tanto, no es posible realizar comparaciones entre este grupo y el de personas físicas.



relevado en la bibliografía consultada: las mujeres apuestan a la generación de proyectos propios que resultan rentables pero encuentran importantes obstáculos para aumentar la escala de los mismos.

Gráfico 6 - Distribución de las mipymes monotributistas, según letra. Año 2022 (%)



6. Beneficios

Las MiPyMEs lideradas por mujeres han sido y son destinatarias de distintos programas diseñados por la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SSEPYME). En esta sección se presenta el alcance de beneficios otorgados a este tipo de firmas, entre los que se incluye aquellos que formaron parte del Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género. Considerando lo anterior, **en el trienio 2020-2022 un total de 135.445 micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres han recibido aportes públicos por más de \$54.948⁸ millones**, canalizados a través de distintos programas. Si bien es cierto que el número de beneficiarias no representa una porción significativa del universo total de mipymes lideradas por mujeres (19% si sumamos a las personas físicas y a las jurídicas - 703.864-), cuando se observa la participación de aquellas sobre el conjunto de firmas que accedieron a los programas bajo análisis la cuestión es diferente. **En su conjunto, esas 135.445 mipymes encarnan el 37% del total de beneficiarias**, guarismo muy similar a la participación de empresas con liderazgo femenino sobre el universo pyme (40,6% en el caso de las personas jurídicas, 38,3% en el caso de las físicas). En ese sentido, podemos afirmar que el grado de incidencia de las mipymes lideradas por mujeres entre el total de beneficiarias es proporcional a su peso en el universo de empresas. Con

⁸ No se incluye el monto garantizado a través de FOGAR.



respecto a los montos erogados, en cambio, la distribución de los recursos entre mipymes con liderazgo femenino resulta menor a su incidencia dentro del universo: 25,4%.

Para ordenar la exposición, analizamos separadamente la batería de medidas impulsadas en el marco de la crisis por la pandemia del COVID-19 y el conjunto de acciones que está orientada a apoyar el crecimiento y la diversificación del entramado productivo PyME.

Medidas en contexto de emergencia por pandemia COVID-19

En el período de contracción de la actividad derivada de la crisis causada por la pandemia de COVID-19, el entonces Ministerio de Desarrollo Productivo asistió a las empresas a través de diferentes medidas que permitieron sortear los desafíos impuestos en ese período. Entre los beneficios otorgados a través de la entonces SEPYPME, se destacan las convocatorias específicas para obtener Aportes No Reembolsables y créditos, conforme se detalla a continuación:

- PROGRAMA DE APOYO A EMPRESAS, EMPRENDEDORES, GRUPOS ASOCIATIVOS E INSTITUCIONES QUE REALICEN APORTES EN EL ÁREA DE EQUIPAMIENTO E INSUMOS MÉDICOS Y SANITARIOS Y SOLUCIONES TECNOLÓGICAS EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 (**ANR FONDEP COVID**): El objetivo de esta convocatoria consistió en asistir económicamente a Empresas, Emprendedores, Grupos Asociativos e Instituciones de I+D+i en la ejecución de proyectos que estimulen el crecimiento de la producción de bienes y/o que introduzcan tecnologías e innovaciones que ayuden en la prevención, diagnóstico, tratamiento, monitoreo, control y mejora en la capacidad de respuesta a la pandemia provocada por el virus COVID-19 y a aquellas soluciones que colaboren a mitigarla. **En el marco de esta convocatoria, resultaron beneficiarias 15 empresas, de las cuales 3 tenían liderazgo femenino.**

- PROGRAMA DE APOYO A LA COMPETITIVIDAD COVID-19 (**PAC COVID-19**): Línea enmarcada en el Programa de Apoyo al Sistema Productivo Nacional, con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo orientada a MIPYMES y emprendedores que presenten proyectos cuyo objetivo fuera: i) aumentar la producción y oferta de equipamiento, bienes específicos o desarrollos tecnológicos para la prevención, diagnóstico, tratamiento, monitoreo y/o control del Coronavirus; ii) desarrollar servicios tecnológicos y actividades tendientes a generar cambios innovadores para las MiPyMEs, como plataformas de teletrabajo, e-commerce y pagos electrónicos; iii) mejorar procesos para la obtención de certificaciones de normas, homologaciones y validaciones de productos o servicios asociados al control del virus COVID-19. **En el marco de esta convocatoria, 26 empresas resultaron beneficiarias de ANRs entre \$1.800.000 y \$6.000.000 de las cuales 6 estaban lideradas por mujeres.**

- CRÉDITOS PARA FINANCIAR CAPITAL DE TRABAJO CON TASA AL 24% Y GARANTÍA FOGAR (**FOGAR 24**): Se avalaron créditos para financiar capital de trabajo a través del Fondo de Garantías Argentino (FOGAR) por hasta \$ 120.000 millones. Se trató de un aval del 100% del capital obtenido en el préstamo para los casos de Micro, Pequeñas empresas y Monotributistas de todas las categorías; y del 25% del capital en los casos de las empresas Medianas Tramo 1 y 2. **En el marco de esta convocatoria, resultaron beneficiarias 41.869 empresas, de las cuales 10.469 tenían liderazgo femenino.**

- PROGRAMA DE ASISTENCIA DE EMERGENCIA AL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN (ATP): fue creado para dar alivio económico inmediato a aquellas empresas y trabajadores afectados directamente por la caída de la actividad económica luego de las medidas de contingencia implementadas durante la



Emergencia Sanitaria. En el marco de este compromiso, desde la SEPyME se registraron los beneficios otorgados en créditos a tasa cero y tasa subsidiada. **Se beneficiaron 315.558 empresas, de las cuales 121.816 estaban lideradas por mujeres.**

Tabla 2 - Montos y cantidad de empresas con liderazgo femenino (LF) beneficiadas por la SEPyME en contexto de pandemia COVID-19

Tipo de prestación	Programa	Empresas LF	% Empresas LF sobre total	Monto LF	% Monto LF sobre total
ANR	FONDEP (covid)	3	20%	\$7.556.961	7%
ANR	PAC Empresas	6	26%	\$7.652.926	26%
Crédito	FOGAR 24	10.469	25%	\$11.645.758.444	22%
Crédito	FONDEP (PCA y ATP)	121.816	39%	\$23.147.090.978	34%
Total	-	132.294	37%	\$34.808.059.309	29%

Fuente: Registros administrativos SEPyME

Medidas para apoyar el crecimiento y la diversificación del entramado productivo PyME

La agenda de la actual Subsecretaría se concentra en la diversificación del entramado productivo PyME. A través de distintas herramientas, se fomenta la inversión productiva y el acceso al financiamiento de las MiPyMES argentinas. Para el presente informe, se tomaron las principales líneas de acción impulsadas en este sentido, conforme el siguiente detalle:

- PROGRAMA DESARROLLO PRODUCTIVO PYME (ANR DESARROLLO PRODUCTIVO PYME): Convocatoria destinada a financiar proyectos estratégicos de desarrollo productivo que incorporan mejoras en los procesos y/o cuyos productos tienen impacto en el incremento de las exportaciones. **En la primera convocatoria, se benefició a 251 empresas, de las cuales 54 tienen liderazgo femenino.**
- PROGRAMA DE APOYO A LA COMPETITIVIDAD (PAC Empresas): Convocatoria de Aportes No Reembolsables para financiar proyectos de desarrollo empresarial que incorporen mejoras de transformación digital, desarrollo sostenible, calidad, diseño e innovación o desarrollo exportador. **En las convocatorias de 2020 y 2021 que no estuvieron asociadas al paquete de medidas covid, el alcance de este programa fue de 1.623 empresas, de las cuales 414 cuentan estaban lideradas por mujeres.**
- CRÉDITO FISCAL PARA CAPACITACIÓN PYME (Crédito Fiscal): Programa incorporado en el Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género. Permite obtener reintegros del 100% del costo de capacitaciones en certificados de crédito fiscal para cancelar impuestos nacionales. En un programa destinado a todo el personal de MiPyMEs, grupos asociativos, emprendedores, cooperativas e instituciones de apoyo PyME. **En las convocatorias del período bajo análisis, resultaron beneficiarios 228 proyectos presentados por empresas lideradas por mujeres, sobre un total de 1.009.**



- CAPACITAR PYME: Programa incorporado en el Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género. A través de la oferta que se genera desde la plataforma Capacitar, se busca potenciar las capacidades de las MIPyMES, los emprendimientos y las instituciones de apoyo. **Se alcanzó un total de 2.722 empresas entre 2020 y 2021, siendo 530 de ellas lideradas por mujeres.**

- CRÉDITOS CON BONIFICACIÓN DE TASA OTORGADOS A TRAVÉS DEL BANCO DE INVERSIÓN Y COMERCIO EXTERIOR (BICE): A través de la bonificación de tasa de líneas consideradas estratégicas para fomentar la inversión productiva y el aumento de las exportaciones, **se alcanzó un total de 530 empresas, de las cuales 120 tienen liderazgo femenino.**

- BID-500 CRÉDITOS DIRECTOS: Programa incorporado en el Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género. Se trata de una línea de créditos directos de hasta \$30.000.000 para financiar proyectos de inversión productiva en empresas y cooperativas certificadas como micro y pequeñas. **A través de esta línea se alcanzó a 1.131 empresas, de las cuales 259 estaban lideradas por mujeres.**

- CRÉDITOS CON BONIFICACIÓN DE TASA DEL FONDEP: Mediante la bonificación de tasa de líneas otorgadas a través de distintas entidades bancarias, se favorece el acceso al financiamiento de empresas MIPyMES en todo el país. **Los créditos con bonificación de tasa destinados a la inversión productiva y el fomento de las exportaciones alcanzaron a 7.046 empresas, de las cuales 1.546 estaban lideradas por mujeres.**

- GARANTÍAS: La SSEPyME fomenta el acceso al financiamiento a través de garantías del Fondo de Garantías Argentino (FOGAR). **En el período bajo análisis, 13.606 empresas lideradas por mujeres accedieron a créditos que contaron con garantías del FOGAR.**

Tabla 2 - Montos y cantidad de empresas con liderazgo femenino (LF) beneficiadas por la SEPYME -fomento de la inversión productiva-

Tipo de prestación	Programa	Empresas LF	% Empresas LF sobre total	Monto LF	% Monto LF sobre total
ANR	Desarrollo Productivo PYME	54	22,0%	\$1.513.373.097	19,0%
ANR	PAC Empresas	414	26,0%	\$310.716.916	27,0%
Bono Fiscal	Crédito fiscal	228	23,0%	\$87.059.664	21,0%
Capacitación	Capacitar PyME 2020	122	29,0%	-	-
Capacitación	Capacitar PyME 2021	408	35,0%	-	-
Crédito	BICE	120	23,0%	\$354.671.271	21,0%
Crédito	BID-500 Créditos Directos	259	23,0%	\$3.269.689.291	22,0%
Crédito	FONDEP	1.546	22,0%	\$14.605.180.161	21,0%
Total		3.151	23,9%	\$20.140.690.400	21,2%

Fuente: Registros administrativos SSEPyME



Programa Te sumo

El programa *Te Sumo* es una medida de política pública que otorga beneficios por la contratación en MIPyMEs de jóvenes de 18 a 24 años que estén en situación de desempleo y cuenten con hasta estudios secundarios completos. Es una iniciativa que combina diversos beneficios que favorecen tanto a las empresas como a los trabajadores/as: brinda un aporte al salario a acreditar en la cuenta del/la joven, realiza un desembolso a acreditarse en la cuenta de la empresa (ANR) y reduce la contribuciones patronales. El programa *Te Sumo* se destaca, además, por ser particularmente progresivo ya que concede un beneficio mayor para los casos en los que la joven contratada es mujer, travesti, transgénero o transexual. En este último conjunto de personas vamos a enfocarnos en este apartado.

El *Te Sumo* alcanzó en 2022 a 2.811 empresas de las cuales 1.596 (**57%**) contrataron 4.630 mujeres, travestis, transgéneros o transexuales (**44% del total de jóvenes dados de alta**). En términos de tamaño, este subconjunto de mipymes se distribuyó de la siguiente manera: 1.184 fueron micro (74,2%), 302 pequeñas (18,9%), 98 mediana tramo 1 (6,1%) y 12 mediana tramo 2 (0,8%). Por su parte, el empleo generado por estas presentó una distribución en la que también prevalece el segmento micro pero en una menor cuantía: 44,7%.

En términos generales, la información recolectada revela una **participación significativa de mujeres, travestis, transgénero o transexuales en el programa**, ya sea que tomemos como métrica el número de empresas que realizaron esa clase de contrataciones o la cantidad de trabajadoras incorporadas a la plantilla de personal, lo cual indica que la puesta en marcha de políticas que permitan remover los obstáculos que dificultan la igualdad de género en la estructura productiva mipyme deben ser estimulados y continuados.

Tabla 3 - Programa Te Sumo: mipymes que contrataron mujeres, travestis, transgénero o transexuales y cantidad de trabajadoras, según tamaño.

Categoría	Empresas	% Empresas	Trabajadoras	% Trabajadoras
Micro	1.184	74,2%	2.069	44,7%
Pequeña	302	18,9%	1.257	27,1%
Mediana T1	98	6,1%	1.157	25,0%
Mediana T2	12	0,8%	147	3,2%
Total	1.596	100,0%	4.630	100,0%



Sociedades de Garantía Recíproca

Las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR) tienen como finalidad simplificar el acceso al crédito para las MIPyMES al proporcionar garantías que mejoran sus condiciones de financiamiento en diversas instituciones financieras, mercado de capitales, organismos públicos y proveedores. Cuando una MIPyME obtiene una garantía de una SGR, tiene la posibilidad de negociar créditos, cheques o pagarés con los acreedores a tasas más favorables, ya sea para destinarlos a inversiones productivas o capital de trabajo.

Las SGR se componen de Socios Protectores, quienes aportan al Fondo de Riesgo que permite a las SGR responder a los acreedores en caso de que una MIPyME no pueda cumplir con el pago del crédito. Asimismo, existen los Socios Partícipes, que son las propias MIPyMES que reciben las garantías otorgadas por las SGR.

En el presente apartado se analizará el grado de alcance que han tenido las SGR sobre las MIPyMES lideradas por mujeres. Para ello se observará el monto de los avales otorgados y la cantidad de empresas beneficiadas, desagregando según tipo de personería jurídica.

Tomando en consideración los datos obtenidos para Personas Físicas, se puede observar que en los últimos tres años las mipymes con liderazgo de mujeres han recibido avales por casi \$12.000 millones. En el 2020, 1.302 firmas (el 20,3% del total de mipymes avaladas) acapararon el 12% del valor otorgado por las SGR. En 2021, por su parte, la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas con liderazgo femenino se mantuvo constante en términos de montos avalados pero incrementó casi 3 puntos porcentuales su incidencia en términos de empresas asistidas. Finalmente, durante 2023 se produjo un crecimiento considerable en ambas variables: el monto de los avales destinados a este tipo de mipymes se incrementó un 111% nominal aumentando paralelamente su incidencia sobre el volumen total: 13,78% (casi 4 puntos porcentuales por encima de los registros de 2020). Al mismo tiempo, la cantidad de empresas garantizadas superaron los 1.500 casos, alcanzando un peso del 26% sobre el total de mipymes asistidas.

Tabla N° 4 -MIPyMEs con liderazgo de mujeres avalados por SGR

Persona Física				
Año	Monto (Mill \$)	Monto (%)	Empresas (N)	Empresas (%)
2020	1.861	12,07%	1.302	20,30%
2021	3.202	12,11%	1.050	23,11%
2022	6.749	13,78%	1.533	26,16%

En el caso de las mipymes con liderazgo femenino que son Personas Jurídicas el panorama es distinto. Por un lado, los montos destinados a este tipo de firmas es sustancialmente mayor al de las personas



físicas: \$110.800 millones entre 2020 y 2022, repartido entre un conjunto muy similar de empresas. Por otro lado, tanto en lo referido a los avales como a las empresas alcanzadas, se observa una mayor participación sobre los totales mipymes: alrededor del 30% en la primera variable y del 35% en la segunda, guarismos consistentes con el grado de incidencia que tienen estas firmas sobre el universo total (mipymes con y sin liderazgo de mujeres). Por último, en términos de tendencia se identifica un movimiento divergente en el sub-universo de mipymes con personería jurídica, ya que durante el año 2022 el monto de los avales otorgados creció sólo un 51% nominal, casi la mitad de lo registrado entre las personas físicas con liderazgo femenino. De todas maneras, este fenómeno se explica en lo fundamental por una contracción general de los avales entregados al conjunto de las personas jurídicas, ya que la participación relativa de aquellas con liderazgo femenino mostró un crecimiento muy similar al de las personas físicas respecto a 2021 (casi 2 puntos porcentuales).

Tabla N° 5 -MIPyMEs con liderazgo de mujeres avalados por SGR

Persona Jurídica				
Año	Monto (Mill \$)	Monto (%)	Empresas (N)	Empresas (%)
2020	22.457	33,59%	1.944	36,83%
2021	35.129	30,08%	1.061	34,89%
2022	53.170	30,76%	1.450	36,59%

7. Conclusiones

La participación de las mujeres en el tejido productivo de Argentina se encuentra atravesada por brechas y desigualdades de género que en buena medida se vinculan con tradiciones culturales que han asignado distintos roles en la división del trabajo a hombres y a mujeres. Si bien en los últimos lustros el tema ha estado cada vez más presente en la opinión y en la agenda pública, los roles tradicionales asignados a cada género aún persisten y son barreras difíciles de atravesar y modificar. En este contexto, las políticas públicas se tornan fundamentales para estimular nuevos procesos, generar incentivos y construir los marcos adecuados para la emergencia de escenarios más igualitarios, como por ejemplo la asunción de roles de liderazgo empresarial por parte de las mujeres.

El liderazgo femenino implica que las mujeres ocupan espacios en los que se toman decisiones, ya sea como propietarias de las empresas y/o ejerciendo cargos de dirección. Bajo estos lineamientos, en el presente estudio se repasó el estado de situación en el tejido productivo de Argentina de las firmas lideradas por mujeres con certificado pyme vigente, no sólo en términos de cantidad de firmas sino también considerando sus perfiles.

Además, habiendo dejado claro la importancia de las políticas públicas para generar escenarios más igualitarios, el trabajo detalló los distintos programas de beneficios económicos recibidos por las mipymes lideradas por mujeres en el trienio 2020-2022.



Entre los hallazgos se destacó que del total de 143.349 mipymes vigentes constituidas como personas jurídicas en 2022, el 40,6% (58.199) contó con liderazgo femenino. De esas 58.199, el 75,1% fueron empleadoras y acumularon el 36,9% del empleo total registrado por mipymes, con un salario promedio de \$85.563, un monto inferior que el de las empresas micro, pequeñas y medianas sin liderazgo femenino (\$88.540). Asimismo, registraron el 36,1% de la masa salarial.

Por su parte, entre las mipymes constituidas como personas físicas, el nivel de empresas lideradas por mujeres es inferior al registrado por las mipymes personas jurídicas, dado que en 2022 alcanzaron el 38,3% (contra el 40,6%).

La gran mayoría de las firmas lideradas por mujeres se concentran en el tramo de las microempresas y en actividades de menor valor agregado y menos calificadas como son las ramas de servicio y comercio. Las actividades que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres suelen tener un agregado de valor más bajo y, asociado a ello, salarios y ganancias más bajas.

Modificar las brechas y desigualdades de género en el entramado productivo es uno de los objetivos de esta gestión. Por ello, en el trienio 2020-2022, un total de 131.745 mipymes lideradas por mujeres han recibido aportes públicos por más de \$54.948 millones, canalizados a través de distintas iniciativas. A ello debe adicionarse el impacto generado por el Te Sumo, programa que alcanzó a 4.630 trabajadoras y 1.596 empresas, junto a los avales entregados por las SGR a esta clase de firmas (\$122.500 millones en los últimos tres años), herramienta fundamental para mejorar el acceso al financiamiento.

8. Bibliografía consultada

CEP XXI (2021): Empleo femenino y composición sectorial en Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/empleo_femenino_y_composicion_sectorial.pdf

GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2022). Global Entrepreneurship Monitor 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity. London: GEM. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51084>

MDP (2020): Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo. Ministerio de Desarrollo Productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_vision_compartida_genero_9.11.20.pdf

OIT (2019) : Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf



ONU Mujeres (2021). Marco para el empoderamiento económico de las mujeres del programa MELYT (Mujeres, Economía Local y Territorios). Un modelo práctico para el empoderamiento económico de las mujeres en territorios dinámicos y sostenibles. Centro América.

ONU Mujeres (2021a). Ganar-ganar. La igualdad de género es un buen negocio. Reporte general del Programa Resultados, actividades y recursos para avanzar en la igualdad de género en el sector privado en América Latina, el Caribe y Europa. Uruguay.

Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. Revista Sociedad y Desarrollo. Segundo semestre 2013

Paz, J. (2020). Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina. Documentos de Trabajo RedNIE, 2020-10

Rojo, S, Benitez N, Schteingart, D. y Laham, S. (2022). Mipymes lideradas por mujeres. Serie Investigaciones en Red, documento N° 3. Centro de Estudios para la Producción XXI, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores, Gabinete de Género - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

World Bank (2021): Breaking barriers. Female entrepreneurs who cross over to male dominated sectors. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36940>

Grant Thornton (2022): Reporte Mujeres Directivas 2022: Abriendo las puertas al talento diverso 3

<https://www.grantthornton.com.ar/globalassets/1.-member-firms/argentina/perspectivas/articulos-y-publicaciones/wib-2022/mujere~1.pdf>