

Gender Leadership and its Incidence in the Financial Performance of Agricultural Sector Enterprises

Dr. (c) César Freire Quinteros.
Universidad Agraria del Ecuador
Universidad Católica
cfreire@uagraria.edu.ec

Mgs. Haydeé Yulán Negrete.
Universidad Agraria del Ecuador.
hyulan@uagraria.edu.ec

Msc. Tannia Acosta Chávez.
Universidad Agraria del Ecuador.
Universidad de Guayaquil.
tacosta@uagraria.edu.ec
tannia.acostach@ug.edu.ec

Ec. Laura Moreira Veloz.
lauramoreiraveloz@outlook.com

Abstract: *In the present work it will be determined if there is a relationship between gender leadership and financial performance in large companies. This research will be developed under a quantitative approach using the chi-square technique where the variable leadership and financial performance were measured based on the information obtained from the Superintendence of securities and insurance companies. As a result, it was obtained that gender leadership and financial performance are two dependent variables with a 5% level of significance.*

Key Words: *Leadership, financial performance, Roa, Roe*

Liderazgo de Género y Su Incidencia en el Desempeño Financiero de Empresas del Sector Agrícola

Resumen: *En el presente trabajo se determinará si existe relación entre liderazgo de género y desempeño financiero en las empresas grandes. Esta investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo utilizando la técnica de chi-cuadrado en donde la variable liderazgo y desempeño financiero fueron medidas en base a la información obtenida de la Superintendencia de compañías valores y seguros. Como resultado se obtuvo que el liderazgo de género y el desempeño financiero son dos variables dependientes con un 5% de nivel de significancia.*

Palabras Chave: *Liderazgo, desempeño financiero, Roa, Roe*

1. Introducción

En el Ecuador existen 4.025 empresas activas en el sector agrícola, en el año 2018 se muestran 341 de tamaño grande, 819 empresas medianas, 1694 son Microempresas y 1171 son de tamaño pequeña (Supercías, 2018). En el presente trabajo se determinará si existe relación entre liderazgo de género y desempeño financiero en las empresas de tamaño grande.

La problemática de la investigación radica en el sesgo que existe en las directivas actuales a la hora de seleccionar quien liderará la compañía dado que existen diferentes teorías marcadas por liderazgos femeninos y masculinos. Actualmente no se han desarrollado investigaciones de este tipo en el sector agrícola. En conclusión la investigación tiene un alto grado de relevancia para el sector agrícola.

Ibáñez (2004) manifestó “Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p. 24). El liderazgo conceptualmente se refiere al dominio ejercido por la persona que tiene autoridad en la organización, y no debe ser autoritaria, sino orientada mediante un proceso comunicacional que debe conducir al logro de objetivos (Stogdill, 2014). Se establece que el liderazgo es la influencia de los directivos o jefes, para manejar apropiadamente las relaciones interpersonales con sus dirigidos, solucionando conflictos y logrando las metas con base en decisiones sistemáticas (Tejada, 2015).

Para Goleman (2013) el liderazgo es “la capacidad de persuasión y fomento de la cooperación eludiendo los conflictos” (p. 89). Un buen líder debe establecer procesos que promuevan las actividades organizacionales que tengan valor agregado, y cumplir con los objetivos mediante el trabajo en equipo, adaptando a los empleados para el fortalecimiento de la productividad y el fomento de un clima organizacional apropiado para la consecución del éxito (Hax & Majlof, 2014).

El fortalecimiento de las relaciones interpersonales, es uno de los beneficios palpables del liderazgo en la empresa, pueden influenciar el trabajo armónico en equipo, lo que puede promover la satisfacción de las partes interesadas, es decir, el éxito organizacional (Gaito 2015). Entre las dimensiones de mayor relevancia para el liderazgo, se encuentra la influencia que el líder debe ejercer sobre el resto de colaboradores de la entidad empresarial (Alonso, 2015). Por lo tanto, la influencia es un componente clave del liderazgo.

Las capacidades de liderazgo para hombres y mujeres se ha demostrado que tienen distintos enfoques. Como características más destacadas del liderazgo femenino tenemos un estilo democrático, dialogante, pedagógico, consensuado y mediador, una actitud más receptiva y participativa, un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas, más abiertas a las relaciones personales y cooperación, construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, y ponen mayor atención a los sentimientos y al uso de una inteligencia emocional (Díez & Valle, 2003).

Los elementos para el desarrollo del liderazgo son los siguientes:

Liderazgo Gerenciar la Atención. – Los líderes dirigen la Atención a través de una visión que encausa a los demás hacia una situación en lo que no se han encontrado anteriormente. Liderazgo Gerenciar el

Conocimiento. – La meta del líder no es una meta explicación o clarificación sino que es la creación del Significado.

Liderazgo Gerenciar la Confianza. – La gente prefiere seguir a personas con la que pueden contar (confianza), incluso con aquellos que tienen diferentes puntos de vista, en lugar de tratar con personas con las que están de acuerdo pero cambian de posición frecuentemente. Liderazgo Gerenciarse a sí mismo. –El gerente debe ser capaz de ser su propio orientador y autodirigirse y controlarse. Una dirección incierta, no planificada o inconstante, puede ser nociva. (Chiavenato, 2015.p 256)

Según Alfaro (2015) “el liderazgo es en la participación que deben tener los jefes directos en la selección de cada uno de sus colaboradores en algunas organizaciones se excluye de esta labor al jefe, lo cual no solo lo exime de un trabajo, sino de la responsabilidad total de poder trabajar de manera satisfactoria con cada una de las personas a su cargo” (p, 95). En la obra de Robbins (2015) sobre comportamiento organizacional, la teoría referida a los estilos de liderazgo, establece que “estructura organizacional está relacionada con el liderazgo.” (p.34). En la gran mayoría de países las posiciones de liderazgo requieren aceptación social, vínculos formados desde la etapa universitaria, y otros elementos que sólo una persona que conozca a fondo la sociedad local puede determinar (Wether, 2015).

Desempeño financiero.

El análisis financiero se refiere a un conjunto sistemático de herramientas que están a disposición del gerente para realizar el diagnóstico de la situación financiera de la empresa, por lo que su contribución es directa a la toma de decisiones directivas (Nave & Navarro, 2013). El área financiera tiene gran importancia para las empresas modernas, en las finanzas organizacionales y sus indicadores, manifiestan la salud del negocio en términos generales y específicos, debido a que uno de los fines de las compañías privadas es la generación de lucro y rentabilidad en el corto, mediano y largo plazo, por este motivo, la función de control y monitoreo de la situación económica de las organizaciones jurídicas, tiene gran relevancia en el desarrollo de las mismas. (Morales, 2013).

El análisis financiero horizontal consiste en un proceso analítico dinámico que se encarga de las transiciones o movimientos de cada cuenta de un período con otro perteneciente al estado de situación financiera general y el estado de resultados, (Guevara, Palma y Mena, 2014), por lo tanto, este mecanismo detecta los cambios que se suscitan en los sistemas financieros y los resultados que se producen de un período a otro, que pueden reflejar incrementos o disminuciones mediante porcentajes o cifras, para una mejor visualización e interpretación.

El análisis financiero vertical requiere de una variedad de elementos y datos para poder realizar una observación eficaz del comportamiento económico de la institución, empleando la información adquirida de los estados financieros (Mora, 2015). Entonces, esta medida realiza una valorización sobre la situación presente de la empresa en un tiempo determinado, sin la necesidad de considerar las alteraciones que esta ha sufrido en el transcurso de dichos cambios.

El propósito de los estados financieros consiste en demostrar una imagen fiel y segura de la empresa, pues son documentos de mucha relevancia por contener información sobre la situación económica que

atraviesa la compañía, y proporciona una perspectiva general de los procesos aplicados en la misma. Inmerso en los estados financieros se encuentran el balance de situación inicial y general, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de flujos de efectivo o la memoria, es decir cada uno de estos integrantes le proporcionan un estado de confiabilidad y utilidad sobre los procesos económicos que atraviesa la compañía, a fin de que los interesados en la misma puedan acceder a convertirse en accionistas, socios, proveedores, etc. (Rodríguez & Pierdant, 2014).

Mediante los estados financieros es posible detectar el nivel de rentabilidad de la gestión aplicada, en base a estos resultados se efectúa el análisis correspondiente para tomar decisiones en base a la evaluación de los proyectos de inversión, debiendo considerar los resultados reales. (Ortiz, 2014). Los ratios o indicadores financieros se refieren a aquellas razones, cuyos coeficientes suministran información contable y financiera para establecer medidas de comparación vertical y horizontal, que promueven la toma de decisiones bajo resultados concretos y específicos (Córdoba, 2014).

El coeficiente Beneficio-Coste (B/C) es un tipo de indicador que tiene como función comparar directamente los beneficios y los costes, para el cálculo se halla la suma de los beneficios descontados y dividido para la suma de los costes descontados. (Blank & Tarquin, 2016). Los índices de rentabilidad son muy importantes debido a permiten evaluar la calidad y beneficios de la gestión empresarial efectuada, tomando dicho indicador de utilidad obtenida, esta beneficia en la toma de decisión de mantener o incrementar la inversión Zamora (2013).

La liquidez se trata de la capacidad de transformar sus activos en efectivo para respaldar sus cuentas u obligaciones a corto plazo, es decir la solvencia de efectivo a pesar de los imprevistos de forma oportuna sin que se produzca una pérdida significativa de valores. (Torres, Riu & Ortiz, 2013).

Liderazgo de Género y Desempeño Financiero.

Los datos tomados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), demuestran una alta participación de la población femenina en lo inherente al empleo pleno, no obstante, en el 2017 se observó un estancamiento en este indicador que se quedó en 48,5% de mujeres trabajadoras, menor en 26,5% a la tasa de empleo del sector masculino (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

A nivel de Latinoamérica, la realidad es similar, porque según los datos de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), evidenciaron que en esta región también ha habido un estancamiento en la participación laboral de la mujer, que solo alcanzó el 53%, menor en casi quince puntos a la de los varones latinoamericanos (Comisión Económica para América Latina y El Caribe, 2018).

A pesar del desarrollo de la mujer en el campo laboral, sin embargo, aún existe desigualdad, así lo demuestra la situación del desempleo y el trabajo por emprendimiento, en este último el tipo de labor que está asociada al liderazgo, la participación de la población femenina es baja, con menos del 20%, por lo que es necesario determinar el nivel de liderazgo de la mujer (Gobierno Vasco, 2015).

La relación existente entre el liderazgo y el desempeño financiero, muestra la principal función de los líderes, motivar a los empleados que están bajo su mando, para que obtengan elevados rendimientos

que contribuyan al incremento de la productividad y competitividad, lo que a su vez puede impactar en la potenciación de la situación financiera de la organización. (Mansilla, 2015).

Por otra parte, se considera que los directores financieros requieren mejorar la función del liderazgo, debido a que la reducción de los costos y la maximización del nivel de beneficios, depende en gran parte del éxito del equipo de trabajo en cada área de la empresa, por lo que el gerente de finanzas debe cultivar cualidades de liderazgo (Medina, De La Garza & García, 2016). Las finanzas sanas implican el fortalecimiento de la imagen institucional e impacta directamente en la competitividad de la organización, por lo que es necesario establecer un liderazgo eficiente, que permita generar mayor sinergia para ahorrar costos y maximizar beneficio. (González, 2016).

Se establece una relación entre el liderazgo y el desempeño financiero, debido a que las mejoras en el desempeño de los trabajadores alcanzadas mediante un liderazgo óptimo, puede ser de gran relevancia para lograr los niveles de ventas y de control eficiente del despilfarro de recursos, que pueden tener una repercusión positiva en los indicadores económicos de la empresa. (Flores & Sigcha, 2017).

La mujer ha ganado espacio en el mercado laboral, por esta razón, es necesario que quienes han escalado a la posición de directoras departamentales, puedan cultivar cualidades de liderazgo para que con sus actitudes y trabajo, promuevan un mejor desempeño financiero. (Guerrero, Gómez & Armenteros, 2014).

El objetivo general de la investigación es analizar el liderazgo de género y su incidencia en el desempeño financiero de empresas grandes del sector agrícola, por lo cual se plantea la siguiente hipótesis de investigación:

H1: El liderazgo de género se relaciona con el desempeño financiero de las empresas del sector agrícola del Ecuador.

2. Métodos.

El presente trabajo mantiene un enfoque cuantitativo, lógica deductiva, diseño no experimental y un alcance correlacional, debido que se compararan datos de las compañías del sector agrícola cuyos líderes son mujeres y hombres, con el fin de medir su incidencia en el desempeño financiero, mediante el uso de técnicas estadísticas inferenciales, como resultado se espera obtener la significancia del liderazgo de género.

Los datos analizados son obtenidos de la Superintendencia de Compañías, Valores Y Seguros, empresas agrícolas grandes activas actualmente.

La población es 341 empresas grandes agrícolas del país y que se encuentran activas según (Supercías, 2018). Por consiguiente se determina tamaño de muestra para población finita con nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 341 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (341 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 180$$

Los datos utilizados para medir el liderazgo de género fueron recopilados de la página de la Superintendencia De Compañías, Valores y Seguros (Los representantes legales de las compañías tomadas de la muestra, el desempeño financiero será medido por medio de las variables ROA y ROE, extraídas de los indicadores de las empresas). La variable Roa y Roe se discretizaron en base a los intervalos expuestos en la tabla 1.

Tabla 1 Discretización de las variables

Nivel	Niveles de Roa		Niveles de Roe	
Bajo	0	0,23	0	0,26
Medio	0,23	0,46	0,26	0,51
Alto	0,46	0,7	0,51	0,76

Con estos indicadores, rentabilidad neta del activo y rentabilidad financiera serán las variables utilizadas para utilizar el método cualitativo aplicando la prueba chi-cuadrada, para determinar si Ho: El liderazgo de género no se relaciona con el desempeño financiero de las empresas del sector agrícola.

$$x^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e}$$

Dónde:

x²= Chi Cuadrada

o= eventos observados

e= eventos esperados

3. Resultados

Tabla 2 Cruzada Roa y Género CEO

Genero	Nivel Bajo Roa	Nivel Medio Roa	Nivel Alto Roa	Total por Fila
Femenino	8,94%	1,68%	2,23%	12,85%
Masculino	79,33%	7,82%	0,00%	87,15%
Total por Columna	88,27%	9,50%	2,23%	100,00%

La tabla 2 muestra la combinación de las variables liderazgo de género y rendimiento sobre activos, se puede observar que el 79.33% de las empresas del sector agrícola son lideradas por un gerente masculino y tienen un bajo nivel de Roa. Por otro lado, ninguna empresa tiene un nivel alto de ROA y es liderado por un CEO masculino. El nivel alto de Roa para el género femenino es de 2,23%.

Tabla 3 Cruzada Roe y Género CEO

Genero	Nivel Bajo Roe	Nivel medio Roe	Nivel Alto Roe	Total por Fila
Femenino	5,00%	3,33%	4,44%	12,78%
Masculino	58,33%	17,78%	11,11%	87,22%
Total por Columna	63,33%	21,11%	15,56%	100,00%

En la tabla 3 se observa la combinación entre las variables Liderazgo de género y Roe, donde se muestra que el 11,11% son empresas lideradas por un gerente masculino y tiene un Roe alto. Mientras que el 4,4% de las empresas son lideradas por mujeres y poseen un Roe alto.

Tabla 4 Prueba de Independencia

Variables	Chi cuadrado	valor p
Liderazgo género - Roa	26,71	0.0000
Liderazgo género - Roe	9,015	0.0110

Como podemos observar en la tabla 4, los resultados obtenidos de la prueba de independencia, en donde tenemos el valor estadístico chi cuadrado y el valor p, analizadas entre las variables Liderazgo de género, Roa y Roe. Con un valor Chi cuadrado de 26,71 entre las variables Roa y Liderazgo de género y con un 5% de significancia se rechaza hipótesis nula que indica que estas son independientes.

El resultado de la prueba de chi cuadrado entre las variables Roe y Liderazgo de género es de 9,015 y con un 5% de significancia, podemos determinar que se rechaza hipótesis nula que indica que la variable liderazgo de género y Roe son independientes.

Se demuestra que el liderazgo está directamente relacionado con el desempeño financiero.

4. Discusión.

El proyecto realizado tiene como objetivo general analizar el liderazgo de género y su incidencia en el desempeño financiero de empresas grandes del sector agrícola. Los resultados realizados de la prueba chi-cuadrado establecen que el Liderazgo de género y desempeño financiero son dependientes entre sí, pero (Freire & Calle, 2016) indicaron que el liderazgo bajo una perspectiva de género no es una variable significativa para explicar el desempeño financiero de las organizaciones. Mientras que para (Valdez, Ochoa, Sánchez, & Osuna, 2017) argumentaron que el desempeño organizacional no se ve influenciado por la inclusión tanto de hombres como mujeres dentro de las Pymes.

Para (Plata, 2013) señalo que al relacionar descriptivamente el estilo de liderazgo con el desempeño se encuentra que las empresas que tienen resultados por encima del promedio son dirigidas por gerentes que poseen un estilo de liderazgo transformacional.

El método aplicado determinó si las variables estudiadas son independientes, siendo “La distribución Chi-cuadrado es una de las distribuciones más usadas en la estadística aplicada” (Hernández, 2006 p. 196).

5. Conclusión.

Se concluye que con un 95% de nivel de confianza, las variables Roa y Roe son significativas, están relacionadas con la variable Liderazgo de género.

El valor p de la prueba chi-cuadrado entre las variables Liderazgo de género y Roa es 0.0000 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula el cual nos indica que estas variables son independientes a todo nivel de significancia estadística.

El valor p de la prueba chi-cuadrado entre las variables Liderazgo de género y Roe es 0.0110 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula el cual nos indica que estas variables son independientes a todo nivel de significancia estadística.

Podemos concluir que el liderazgo de género es dependiente en el desempeño financiero de las empresas del sector agrícola, adicional esto como dato importante se obtuvo que la mayor cantidad de empresas seleccionadas aleatoriamente tienen un gerente masculino y un nivel de Roa bajo.

6. Bibliografía

- Hax, A., & Majluf, N. (2014). Estrategias para el liderazgo competitivo. Buenos Aires: Granica.
- Alfaro, M. (2015). Administración de Personal. México: Red Tercer Milenio.
- Alonso, M. (2015). Madera de Lider: Claves Para el Desarrollo de las Capacidades de Liderazgo. Madrid: Empresa Activa.
- Blank, L., & Tarquin, A. (2016). Ingeniería económica. México: Editorial McGrawHill. 6ta Edición.
- Chiavenato, I. (2015). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (2018). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe,. Washington D. C.: (CEPAL).
- Córdoba, M. (2014). Fundamentos y Práctica de las Matemáticas Financieras. Madrid, España: Dykinson, S.L.
- Díez, G. E., & Valle, F. R. (2003). EL LIDERAZGO FEMENINO Y SU EJERCICIO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. Revista Iberoamericana de Educación, (ISSN: 1681-5653), 19.
- Flores, J., & Sigcha, A. (12 de 05 de 2017). Las Mujeres Rurales en el Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Freire, C. E., & Calle, v. H. (2016). ANÁLISIS DE LIDERAZGO DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO DE LAS EMPRESAS QUE REGISTRARON EMISIONES EN LA BOLSA DE VALORES DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2013. Guayaquil, Ecuador.

- Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/35650/D-CSH178.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Gaito, H. (2015). *Herramientas de Gestión del Capital Humano*. Argentina: Omicrón System.
- García, R. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional* (Vol. 9).
- Gobierno Vasco. (2015). *Mujer y actividad laboral: segregación profesional y techos de cristal*. País Vasco: Gobierno Vasco.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. Buenos Aires: Alfaomega.
- González, R. (07 de 04 de 2016). *Liderazgo en finanzas, un reto en México*. Daena: International Journal of Good Conscience, 11(1). Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v11-n1/A5.11\(1\)80-86.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A5.11(1)80-86.pdf)
- Guerrero, L., Gómez, E., & Armenteros, M. (2014). *Mujeres emprendedoras: similitudes y diferencias entre las ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila*. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 7(5), 15. Obtenido de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v7n5-2014/RIAF-V7N5-2014-7.pdf>
- Guevara, T., Palma, R., & Mena, M. (2014). *Análisis para la implementación del enfoque EVA en el Grupo Durman Esquivel*. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/la/14/proyectos.html>
- Ibáñez, R. E. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social* (Vol. ISBN:0688637688). Mexico.
- Mansilla, N. (2015). *Capacidades emprendedoras de las mujeres rurales para el desarrollo del agoturismo en la Región de los Lagos*. Santiago de Chile: Universidad Austral de Chile.
- Medina, J., De La Garza, M., & García, E. (2016). *Influencia de las prácticas de liderazgo en las finanzas y toma de decisiones de las PYMES*. *Investigación administrativa*, 2(2), 18. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/4560/456045196002/>
- Mora, A. (2015). *Matemáticas Financieras*. Bogotá - Colombia: Mc Graw Hill.
- Morales, A. (2013). *Administración Financiera*. México: Grupo Editorial Patria.
- Nave, J., & Navarro, E. (2013). *Fundamentos de Matemáticas Financieras*. España: INO Reproducciones, S.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales empleo mundo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Ortiz, S. (2014). *Visión y gestión empresarial: cómo articular las estrategias y el capital humano para triunfar en la economía del conocimiento*. Madrid: Thomson.
- Robbens, S., & Judge, T. A. (2015). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J., & Pierdant, A. (2014). *Matemáticas Financieras*. México: Grupo Editorial Patria.
- Stogdill, R. (2014). *Teorías e investigación del liderazgo*. México: Mc Graw Hill.
- Supercías. (19 de Julio de 2018). *Superintendencia de compañías, valores y seguros*. Obtenido de <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/>
- Tejada, A. (2015). *Los modelos actuales de Gestión en las organizaciones, Gestión del talento, Gestión del conocimiento y Gestión por competencias*. Barranquilla – Colombia: ABC.
- Torres, V. T., Riu, P. R., & Ortiz, A. A. (2013). *La Gestión de Liquidez*. Estados Unidos: <http://www.barcelonaschoolofmanagement.upf.edu/documents/Tesina-La-gestion-de-la-liquidez.pdf>.
- Wether, W. (2015). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill, Tercera Edición.

Dr. (c) César Freire Quinteros, Mgs. Haydeé Yulán Negrete, Msc. Tannia Acosta Chávez, & Ec. Laura Moreira Veloz

Zamora, A. (2013). Rentabilidad y ventajas comparativa: un análisis de los sistemas de producción. La Habana Cuba: Instituto de Ciencia Animal.