

## **Capítulo 11. Factores internos y externos presentes en el talento emprendedor de las mujeres en México: un estudio empírico.**

América Nohemi Pérez Castillo

Martha Jiménez García

**Instituto Politécnico Nacional. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas**

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.11](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.11)

### **Resumen**

El talento emprendedor es resultado de la combinación de factores internos y externos. El objetivo de este artículo fue identificar la relevancia de estos factores en las mujeres con talento emprendedor en México. Se realizó una investigación cuantitativa, con una muestra de 850 mujeres con talento emprendedor de la encuesta ENDIREH, (2021). Entre los resultados se encontró que, del 13% que están realizando alguna capacitación, solo el 2.7% la realizan en temas relacionados a las TIC. Por lo que se concluye que no le están dando importancia a la capacitación en TIC por lo que no se están beneficiando de los avances de la tecnología, lo cual limita su crecimiento y desarrollo.

### **Palabras clave**

Brecha de Género, Formación académica, Mujeres, talento emprendedor, TIC

## Introducción

Las poblaciones empresariales, como las mujeres con talento emprendedor impulsan el crecimiento económico del país, mostrando un aumento en la tasa de participación económica de 15.7 puntos porcentuales en un periodo de 10 años en 2020, esto debido a sus contribuciones al generar empleo, innovación y riqueza (INEGI, 2022). Sin embargo, las mujeres y los hombres no participan en la misma medida, debido a las diferencias existentes en los países y sus culturas. A esta desigualdad de oportunidades se le conoce como brecha de género, y puede llegar a limitar la educación, preparación y el desempeño laboral de las mujeres. Además de la brecha de género, existen otros factores que influyen en el talento emprendedor de las mujeres (Brush & Cooper, 2011).

A pesar de la gran importancia de las mujeres con talento emprendedor para las economías mundiales, estas son poco apoyadas e investigadas, lo cual limita el contribuir a cerrar las brechas de género en términos de educación, salud, ingresos y participación política, aspectos esenciales para el pleno desarrollo de cada nación (Cypher & Dietz, 2004). Es por ello, que el objetivo de este artículo fue identificar cuáles son estos factores de acuerdo con la literatura existente y analizar su relevancia en las mujeres con talento emprendedor en México.

En los siguientes apartados se analizarán los factores que influyen en las mujeres con talento emprendedor según la literatura; después se explicará la metodología que se utilizó, seguido de los resultados obtenidos y finalizaremos con las conclusiones y las referencias.

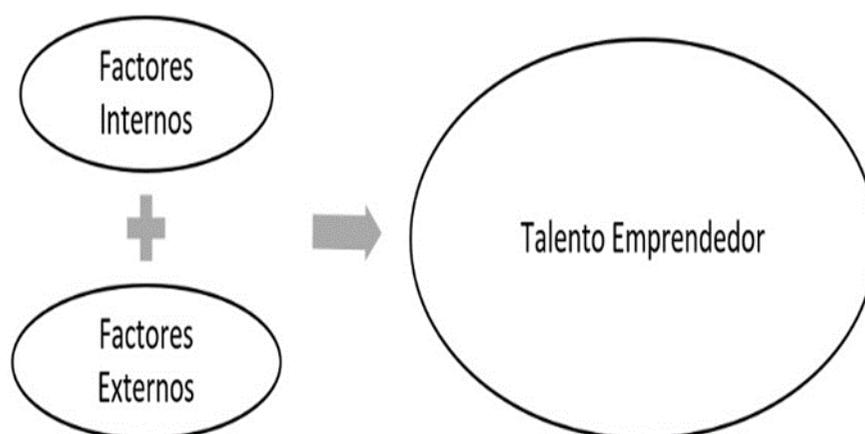
## Revisión de la Literatura

Para comprender el significado de una persona con talento emprendedor, debemos conocer la definición de las partes que lo integran; El emprendimiento es la habilidad de empezar proyectos, es tomar la decisión de iniciar una empresa y arriesgarse al fracaso (Gutiérrez Tapias et al., 2014); y el talento es igual a la inteligencia, una persona inteligente o apta para determinada tarea, según la RAE, (2023).

Por lo tanto, una persona con talento emprendedor es aquella capaz de generar empleo, el cual puede ser solo para ella misma o para más personas y se compone de la combinación de factores intrínsecos y extrínsecos a las personas, en este caso a la mujer. Ambos factores influyen en su emprendimiento (Zaragoza, 2020). Para esta investigación los factores serán clasificados en factores internos y externos, como se muestra en la Figura 11.1

**Figura 11.1**

*Componentes del Talento emprendedor*



*Fuente: Elaboración propia con base en la literatura citada.*

### **Factores internos**

Los autores Khan Rizwan, Salamzadeh Yashar y Shah Syed Zulfiqar, (2021) identifican a los factores internos como los que están relacionados con las características intrínsecas, aspectos propios que influyen en su capacidad para emprender. También los autores Martha Cavada, Vito Bobek, y Anita Macek, (2017) identifican a estos factores como los relacionados con las oportunidades y su elección de mejorar. Algunos ejemplos de estos factores son los siguientes.

#### *La Formación Académica o Profesional*

La educación tiene una influencia positiva en el crecimiento, la innovación y el rendimiento de las MiPymes, motivo por el cual, el que las mujeres logren títulos educativos aportaría tanto en la creación y desarrollo de empresas, como en la creación de empleos para beneficio de la población del país (Marconatto et al., 2022).

También se espera que, en el nivel de alta dirección de las empresas, se desempeñen los mejor preparados, ya que estarán mejor equipados, tendrán mayor aprendizaje y conocimientos para enfrentarse a los desafíos, ellos se encargaran de la toma de decisiones, desde las más relevantes como futuras inversiones y manejo del capital hasta las funciones diarias (Ghobakhloo et al., 2012).

#### *Autoconfianza*

Generalmente las mujeres con talento emprendedor se juzgan a sí mismas, no están seguras de poder con tal nivel de trabajo. Para ocupaciones no tradicionales se consideran menos adecuadas que los hombres; una manera en la que se puede mejorar la confianza en sí mismas es el tener una capacitación económica y empresarial, lo que también les podría ayudar a gestionar mejor los riesgos (Molina-López et al., 2021; al Matroushi et al., 2021).

### *Capacitación para el uso de Nuevas Tecnologías*

Para la creación de valor y aumentar la eficiencia en las micro, pequeñas y medianas empresas, es importante implementar tecnología. Las TIC abarcan a el Internet, los sistemas de información, la tecnología de la información y las comunicaciones, también incluye la infraestructura, programas y equipos informáticos, y todas las tecnologías que ayudan a transmitir y procesar la información mejorando la eficacia de la empresa y las personas (Ghobakhloo et al., 2012).

Actualmente para hacer uso de nuevas tecnologías se necesita obtener capacitación tecnológica, esta establece la capacidad innovativa de las empresas, debido a que con ellas se recopilación de información y conocimiento de proveedores, empleados y clientes, mediante herramientas digitales que facilitan la interacción directa. La alta dirección debe tener el conocimiento necesario para implementar la tecnología más adecuada para su empresa, y si no es así capacitarse para ello (Ghobakhloo et al., 2012; Valdez-Juárez & Castillo-Vergara, 2020).

### **Factores externos**

Los autores Tundui & Tundui, (2021) en su trabajo sobre el emprendimiento femenino encontraron que los factores externos son atribuidos a su proceso de socialización. En otras palabras, su entorno sociocultural, que abarca aspectos como la estructura social, la economía, la familia y las tradiciones. Dentro de los cuales resaltaron los siguientes factores socioculturales que influyen en el talento emprendedor de las mujeres (Chatterjee et al., 2019).

#### *El matrimonio o la pareja*

En primer lugar, el matrimonio, influye dependiendo el apoyo del cónyuge, el cual podría variar dependiendo el nivel de desarrollo del país. El apoyo del cónyuge ayudaría al evitar el conflicto entre familia y empresa, este sería el primer paso para recibir el apoyo familiar, mejorando la confianza en la pareja y la autoeficacia de las mujeres (Tundui & Tundui, 2021).

En este caso el estado civil de las mujeres con talento emprendedor implica motivación y compromiso, ya que sin el apoyo familiar ellas se desalientan y no continúan con su idea de negocio. El apoyo de la pareja, también les permite a las mujeres tomar las oportunidades que se le presenten y lograr mayor rendimiento tanto en la empresa como en el hogar (Gupta & Mirchandani, 2018; Khan et al., 2021).

#### *La Brecha de Género*

La brecha de género está relacionada con los estereotipos de género, los cuales son las creencias acerca de los roles, las características psicológicas y los comportamientos que describen y diferencian a mujeres de hombres. Estos estereotipos hacen visibles las desigualdades de género, y causan incompatibilidad entre el comportamiento que se necesita para lograr el éxito laboral con la manera en que se espera que se comporten las mujeres en función de su género (Ellemers, 2017; Bermúdez-González et al., 2022).

Estos roles de género son más representativos en algunos países, en los cuales se espera que la mujer se dedique a las labores del hogar como el ser amas de casa y que dependan económica y emocionalmente del hombre, debido a que, según estas creencias, ellos

son los que deben de desarrollarse profesionalmente no las mujeres. También se cree que los hombres se desempeñan mejor que las mujeres como dueños de negocios, empresarios, o empleados; lo que provoca que a los hombres se les pague más que a las mujeres por realizar la misma actividad, la llamada brecha salarial de género (Bermúdez-González et al., 2022). Dicha brecha muestra una remuneración y confianza insuficiente para las mujeres, motivo por el cual ellas podrían desmotivarse y frenar su intención de hacer crecer sus empresas (Marconatto et al., 2022).

#### *Las responsabilidades familiares*

Las responsabilidades familiares, son aquellas actividades que involucran a la familia y para las cuales se considera como única responsable a la mujer, como el cuidado del hogar, los hijos, la familia, entre otros; cuando estas responsabilidades familiares interfieren con las obligaciones laborales surge lo que llamamos conflicto familia-trabajo, que afecta el buen desempeño del talento emprendedor de las mujeres (Barriga Medina et al., 2021).

## **Metodología**

La investigación fue cuantitativa descriptiva, se consultó la encuesta ENDIREH (2021), realizada por el INEGI, para la obtención de datos empíricos acerca de las mujeres con talento emprendedor.

### **Características de la población estudiada y tamaño de la muestra**

La población analizada fueron mujeres con edad de 15 años o más, residentes en México, a las cuales hemos identificado con talento emprendedor en relación con su puesto de trabajo, los cuales son: como trabajadora por cuenta propia o como patronas; y como resultados el tamaño de muestra fue de 850 mujeres con talento emprendedor.

### **Instrumento de investigación**

Se examinaron los datos obtenidos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), la cual ofrece información sobre las experiencias de violencia económica, física, psicológica, sexual y patrimonial a las que se han enfrentado mujeres de más de 15 años de edad, en los ámbitos escolar, familiar, laboral, de pareja y comunitario; la cual se realizó en electrónico y consistió en cuatro cuestionarios, uno general y tres específicos según el estado civil: cuestionario A para casadas o unidas, cuestionario B para separada, divorciada o viuda, y cuestionario C para soltera.

### **Análisis de datos**

Se descargaron los datos, se concentraron en una base de datos, posteriormente se realizó un análisis detallado de los datos en relación con las variables utilizadas que se presentan en la Tabla 11.1, después se graficaron los resultados para finalmente observar la relevancia de cada variable en el talento emprendedor de las mujeres en México.

**Tabla 11.1**  
*Definición de las Variables de estudio*

Variables		Definición Conceptual	Definición Operacional
<b>Dependiente</b>	Talento emprendedor	Persona que posee una gran capacidad para iniciar proyectos, buscar los conocimientos y ayudas necesarias para lograr su objetivo. (Gutiérrez Tapias et al., 2014)	Mujeres identificadas con talento emprendedor debido a que su ocupación es independiente: trabajadora por cuenta propia o patrona.
<b>Independientes</b>	Nivel de Escolaridad	Conformación de los estudios por nivel: en el 1ro la educación preescolar, primaria y secundaria; en el 2do los estudios de preparatoria o bachillerato, carreras técnicas o normal básica; y en el 3ro estudios de licenciatura, profesional, normal superior, técnico superior, maestría y doctorado. (INEGI, 2021)	Nivel de Estudios que tienen las Mujeres: 1) Nivel básico, 2) Nivel medio superior, 3) Nivel Superior.
	Autoconfianza	Confianza en sí mismo. (RAE, 2023)	La autoconfianza es mayor si las mujeres obtienen una remuneración económica por las actividades que realizan.
	Matrimonio	Unión de personas, conforme a la ley, para establecer una comunidad de vida e intereses. (RAE, 2023)	Mujeres: casadas o en unión libre, viven maritalmente con otra persona; o separadas, divorciadas o viudas, que actualmente viven alejadas de sus parejas; y solteras que no han vivido en matrimonio o en unión libre.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	
<b>Independientes</b>	Responsabilidades familiares	En la estructura familiar se distribuyen las tareas según el género, dando a los hombres funciones como proveedores, mientras que a las mujeres se les asignan roles como el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. (Ribeiro, 2004)	El conflicto familia-trabajo. Si las responsabilidades familiares interfieren con las obligaciones laborales de las mujeres.
	Capacitación para el uso de nuevas tecnologías.	Capacitación enfocada en instruir a los colaboradores para que puedan realizar una tarea determinada, mediante el uso de tecnologías, las cuales permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones. (INEGI, 2021)	Mujeres que están tomando cursos de capacitación para el uso de TIC en el trabajo. Si realizan capacitación enfocada en instruirse a ellas mismas, para que puedan implementar TIC en una o varias tareas determinadas.
	Brecha de Género	Situaciones donde las mujeres son objeto de distinción, exclusión o restricción con el objetivo de perjudicar el disfrute o ejercicio de sus derechos humanos y laborales. (INEGI, 2021)	Situaciones donde las mujeres que han sido víctimas de discriminación o estereotipos de género.

## Resultados

En esta sección se presenta el análisis de los datos obtenidos de la encuesta ENDIREH (2021) en relación con las variables de estudio, sobre la relevancia que tienen los factores internos y externos en las mujeres con talento emprendedor.

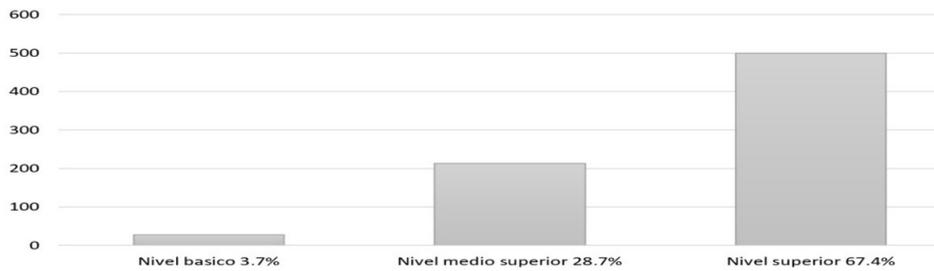
### Factores Internos

#### Formación académica

La Figura 11.2 representa la formación académica de las mujeres con talento emprendedor, el cual es medido de acuerdo con el nivel de escolaridad que tienen y como se puede observar en la mayoría de estas mujeres tienen un alto nivel de escolaridad ya que cuentan con estudios de nivel superior, seguidas por las que tienen un nivel medio superior y muy pocas solo cuentan con el nivel básico.

**Figura 11.2**

*Escolaridad de las Mujeres con talento emprendedor*

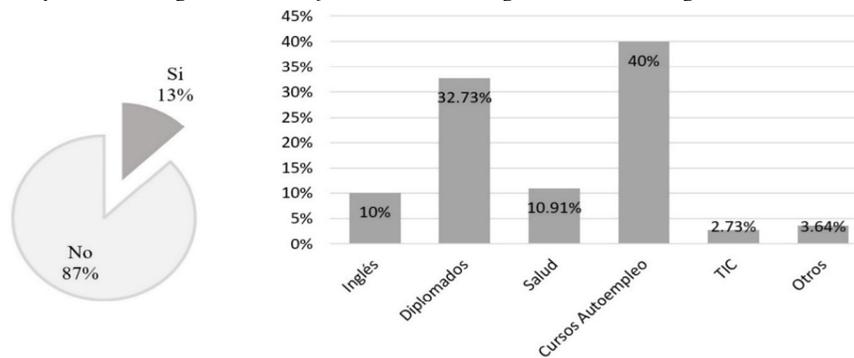


### Capacitación para el uso de tecnologías

En la Figura 11.3 se observa que las mujeres con talento emprendedor no se están capacitando, ya que solo el 13% de ellas están tomando alguna capacitación, también se puede observar que la capacitación en temas relacionados a las TIC solo la están realizando el 2.73% de las mujeres.

**Figura 11.3**

*Mujeres en capacitación y las áreas en que se están capacitando*

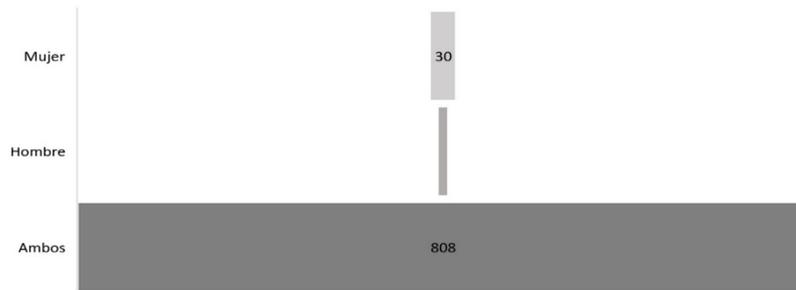


### Autoconfianza

La Figura 11.4 se relaciona con el factor interno autoconfianza, ya que las mujeres con talento emprendedor tienen la confianza suficiente para considerarse igual de capaces que los hombres para trabajar.

**Figura 11.4**

*¿Quién está más capacitado para trabajar?*



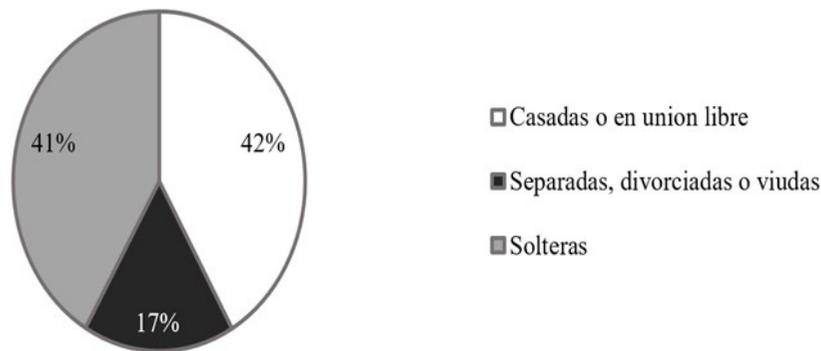
### Factores Externos

#### Matrimonio o pareja

La Figura 11.5 está relacionada con el factor externo matrimonio, el cual es uno de los estados civiles que incluimos en esta investigación, en el gráfico se muestra que, del total de las mujeres con talento emprendedor, las que son casadas o están en unión libre representan el 42%, las solteras representan el 41% y las separadas, divorciadas, o viudas solo el 17%.

**Figura 11.5**

*Estado civil*

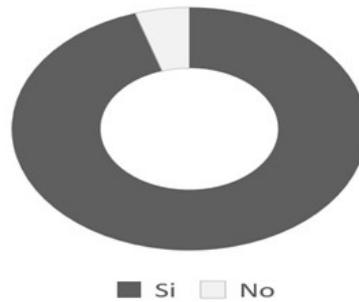


#### Brecha de género

Del total de mujeres con talento emprendedor, la Figura 11.6 está relacionada con el factor externo brecha de género, muestra que, el hecho de que las mujeres estudien, trabaje o trabajen muchas horas, y ganen más que sus parejas, si es motivo para que sus esposos se molesten con ellas.

**Figura 11.6**

*A su pareja le molesta que usted trabaje o gane más que él*

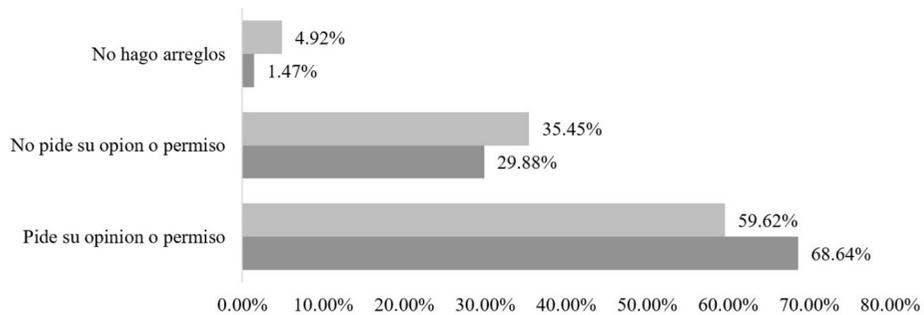


### Responsabilidades familiares

Las Figuras 11.7 y 11.8 se relacionan con el factor externo de las responsabilidades familiares, en la Figura 11.7 se puede observar que la mayoría de las mujeres consideran dentro de las responsabilidades para con su familia el pedir la opinión o el permiso de sus esposos o parejas, a la hora de decidir trabajar; y en la Figura 11.8 se muestra que la mayoría de los esposos o la pareja no aporta dinero para las necesidades de la familia ni del hogar.

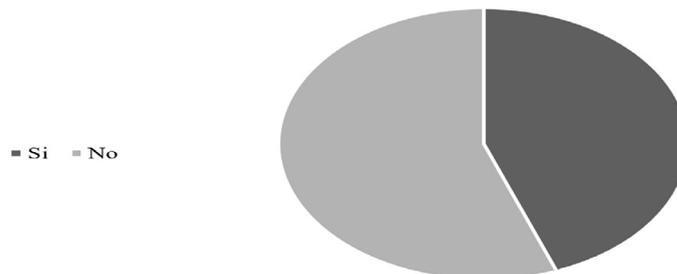
**Figura 11.7**

*¿Qué hace si necesita trabajar, con respecto a su esposo o pareja?*



**Figura 11.8**

*Su pareja aporta dinero para cubrir las necesidades básicas de su familia y del hogar*



Para mayor entendimiento de los resultados se presenta la Tabla 11.2 de correlación entre variables dependiente e independientes, en donde se observa una relación positiva entre el talento emprendedor y los factores matrimonio, formación académica, brecha de género y las responsabilidades familiares, mientras que los factores capacitación y autoconfianza muestran un valor bajo de correlación.

**Tabla 11.2**  
Correlación entre variables

	Talento emprendedor	Matrimonio o pareja	Formación académica	Capacitación	Auto confianza	Brecha de género	Responsabilidades familiares	
							1 HACE ARREGLOS CON SU ESPOSO PARA TRABAJAR	2 APORTA SU ESPOSO DINERO PARA EL HOGAR
<b>Talento emprendedor</b>	1							
<b>Matrimonio o pareja</b>	0.94024	1						
<b>Formación académica</b>	0.07325	0.04478	1					
<b>Capacitación</b>	0.05346	0.05096	0.45657	1				
<b>Auto confianza</b>	-0.03079	-0.04603	-0.05068	-0.03906	1			
<b>Brecha de género</b>	0.20293	0.20416	0.15300	0.06881	0.00573	1		
<b>Responsabilidades familiares 1</b>	0.62384	0.62668	0.08385	0.11454	-0.07250	0.23580	1	
<b>Responsabilidades familiares 2</b>	0.39465	0.39647	0.07356	0.10458	-0.04283	0.2011	0.66449	1

## Discusión

Con el análisis de los resultados determinamos que el factor matrimonio no influye en mayor medida en las mujeres con talento emprendedor ya que del total seleccionado de la encuesta (ENDIREH, 2021), solo existe una mínima diferencia del 1% entre las mujeres casadas o en unión libre y las solteras. Lo cual concuerda con lo que mencionan los autores Tundui & Tundui, (2021) en que para las mujeres es importante el apoyo la familia, pero no específicamente del esposo o pareja. El apoyo que las mujeres necesitan para evitar el conflicto familia y trabajo puede venir de cualquier integrante de su hogar o familia.

También se comprobó lo que menciona el autor Marconatto et al., (2022) acerca de que los títulos educativos de las mujeres aportan en la generación de empresas y empleos; ya

que la mayoría de las mujeres con talento emprendedor cuentan un nivel superior de estudios y aportan al desarrollo y beneficio de la población del país.

## Conclusión

Con el análisis de los resultados se concluye que, respecto a los factores internos, la formación académica es importante para estas mujeres, ya que la mayoría cuenta con un nivel superior de estudios; además que el tener mayor escolaridad implica, tener más conocimientos y estar mejor preparadas para la toma de decisiones. Respecto al factor autoconfianza, las mujeres de este estudio se consideran en igualdad de capacidades que los hombres para realizarse laboralmente, lo que implica mayor motivación para seguir avanzando. Pero no le están dando importancia al factor de la capacitación en TIC, por lo que no se están beneficiando de los avances de la tecnología, lo que podría ayudarlas a hacer crecer su emprendimiento.

En cuanto a los factores externos se observa que el factor matrimonio, no necesariamente es el único apoyo familiar que las mujeres con talento emprendedor necesitan, ya que no se muestran diferencias significantes entre el porcentaje de las casadas y las solteras. En cuanto al factor brecha de género las mujeres con talento emprendedor muestran que los hombres se molestan si ellas trabajan muchas horas o ganan más que ellos, lo cual no debería ser así, ya que el ingreso de las mujeres contribuye a mejorar la calidad de vida no solo de ellas sino también el de sus familias. Esto también se ve reflejado en relación con el factor las responsabilidades familiares, ya que se observa que las mujeres tienen mayor responsabilidad económica para con sus familias, y que es importante para ellas que la pareja este de acuerdo y las apoye para realizarse laboralmente y desarrollar su talento emprendedor.

## Referencias

- al Matroushi, H., Jabeen, F., Farouk, S., & al Nahyan, M. T. (2021). Entrepreneurship and Innovation  
Emancipation among Women Entrepreneurs in Developing Countries. In *The Emerald Handbook of Women and Entrepreneurship in Developing Economies* (pp. 13–34). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-326-020211002>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Bermúdez-González, G., Sánchez-Teba, E. M., Benítez-Márquez, M. D., & Montiel-Chamizo, A. (2022). Generation z young people’s perception of sexist female stereotypes about the product advertising in the food industry: Influence on their purchase intention. *Foods*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/foods11010053>

- Brush, C. G., & Cooper, S. Y. (2011). Female entrepreneurship and economic development: An international perspective. <https://doi-org.Bibliotecaipn.Idm.Oclc.Org/10.1080/08985626.2012.637340>, 24(1-2), 1-6. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637340>
- Cavada, M. C., Bobek, V., & Maček, A. (2017). Motivation Factors for Female Entrepreneurship in Mexico. 5(3). <https://doi.org/10.15678/EBER.2017.050307>
- Chatterjee, N., Das, N., & Srivastava, N. K. (2019). A structural model assessing key factors affecting women's entrepreneurial success: Evidence from India. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 11(1), 122-151. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2016-0030/FULL/PDF>
- Cypher, J. M., & Dietz, J. L. (2004). *The process of economic development*. Routledge, Taylor & Francis Group. <https://doi-org.bibliotecaipn.idm.oclc.org/10.1080/00213624.2000.11506258>
- ENDIREH. (2021). Encuesta Nacional sobre la dinámica de las Relaciones Violencia contra las Mujeres en México. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Ghobakhloo, M., Hong, T. S., Sabouri, M. S., & Zulkifli, N. (2012). Strategies for Successful Information Technology Adoption in Small and Medium-sized Enterprises. *Information* 2012, Vol. 3, Pages 36-67, 3(1), 36-67. <https://doi.org/10.3390/INFO3010036>
- Gutiérrez Tapias, M., Luis García Cué, J., Eduardo Casa Díaz, E., de México, E., & GUTIÉRREZ TAPIAS José Luis GARCÍA CUÉ, M. (2014). Talento emprendedor, inteligencia, creatividad y sistema educativo. • *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 80(2), 95-110.
- INEGI. (2021). Glosario. INEGI <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENDIREH2021>
- INEGI. (2022). Comunicado de prensa núm. 143/22 3 de marzo de 2022 página 1/6. Comunicación Social Estadísticas a Propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Khan, R. U., Salamzadeh, Y., Shah, S. Z. A., & Hussain, M. (2021). Factors affecting women entrepreneurs' success: a study of small- and medium-sized enterprises in emerging market of Pakistan. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1-21. <https://doi.org/10.1186/S13731-021-00145-9/TABLES/8>
- Marconatto, D. A. B., Peixoto, G. A., Teixeira, E. G., & Fochezatto, A. (2022). Women on the Front Line: The Growth of SMEs during Crises. *Sustainability* 2022, Vol. 14, Page 10120, 14(16), 10120. <https://doi.org/10.3390/SU141610120>
- Molina-López, M. M., Koller, M. R. T., Rubio-Andrés, M., & González-Pérez, S. (2021). Never too late to learn: How education helps female entrepreneurs at overcoming barriers in the digital economy. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131911037>

- RAE. (2023). Talento | Definición. Diccionario de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/talento>
- RAE. (2023). Autoconfianza. Diccionario de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/autoconfianza>
- Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252004000100009&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252004000100009&script=sci_arttext)
- Tundui, H. P., & Tundui, C. S. (2021). Marriage and business performance: the case of women-owned micro and small businesses in Tanzania. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1287–1308. <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0202>
- Valdez-Juárez, L. E., & Castillo-Vergara, M. (2020). Technological Capabilities, Open Innovation, and Eco-Innovation: Dynamic Capabilities to Increase Corporate Performance of SMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 2021, Vol. 7, Page 8, 7(1), 8. <https://doi.org/10.3390/JOITMC7010008>
- Zaragoza, M. (2020). Los factores competenciales para crear y hacer crecer la empresa: una perspectiva desde el empoderamiento femenino. *Oikonomics Revista de Economía, Empresa y Sociedad*. <http://oikonomics.uoc.edu>