

## Capacidades emprendedoras de mujeres empresarias de mypes chilenas\*

### Entrepreneurial capabilities of female entrepreneurs in Chilean MSEs

Luperfina Rojas Escobar<sup>a</sup>

Patricia Cortés Iturrieta<sup>b</sup>

Lilian Alvarado Varas<sup>c</sup>

Cristian Blanco Alfaro<sup>d</sup>

Clasificación: trabajo empírico - investigación

Recibido: 29 de septiembre, 2023

Revisado: 1 de junio, 2024

Aceptado: 25 de octubre, 2024

#### Resumen

En la actualidad, se reconoce que las capacidades emprendedoras de las mujeres son esenciales para impulsar el emprendimiento femenino, un fenómeno clave en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer. Asimismo, se destaca el papel fundamental de las micro y pequeñas empresas (mypes) en el desarrollo socioeconómico de los países, al generar empleo y oportunidades para emprender. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar las capacidades emprendedoras de mujeres empresarias de mypes chilenas. Para ello, se llevó a cabo una encuesta a 119 participantes seleccionadas mediante un muestreo intencional, cuyos datos se recolectaron a través de una encuesta estructurada (Test de Capacidad Emprendedora de la Red Alfa) y se examinaron mediante un análisis estadístico descriptivo correlacional, pruebas de comparación de medias y una “regresión categórica con escalamiento óptimo” (Catreg). Los hallazgos muestran que las empresarias chilenas tienen altas capacidades emprendedoras, resaltando el altruismo, la creatividad e innovación y la autoconfianza. Sin embargo, presentan deficiencias en capacidades relacionadas con la asunción de riesgos. Además, se encontraron diferencias significativas según factores socioeconómicos (educación

#### Abstract

Currently, it is recognized that women's entrepreneurial capabilities are essential to drive female entrepreneurship, a key phenomenon in promoting gender equality and women's economic empowerment. In addition, it is important to highlight the fundamental role of micro and small enterprises (MSEs) in the socioeconomic development of countries, as they generate employment and opportunities for entrepreneurship. In this context, this article aims to analyze the entrepreneurial capabilities of women entrepreneurs in Chilean MSEs. With this purpose, a survey was conducted with 119 participants selected through intentional sampling, whose data was collected through a structured survey (Entrepreneurial Capacity Test of the Red Alfa) and examined through descriptive correlational statistical analysis, average comparison tests, and categorical regression with optimal scaling (CATREG). The findings show that Chilean businesswomen have high entrepreneurial capabilities, highlighting altruism, creativity and innovation, and self-confidence. However, they have deficiencies in capacities related to risk-taking. In addition, significant differences were found according to socioeconomic factors (education and income). It was also revealed that leadership is crucial for the

\* Agradecemos la financiación de DIDULS/ULS, por medio del proyecto PR2143611.

<sup>a</sup> Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas, Universidad de La Serena, La Serena, Chile. Correo electrónico: lrojas@userena.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9062-8261>

<sup>b</sup> Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas, Universidad de La Serena, La Serena, Chile. Correo electrónico: pcortes@userena.cl. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7911-2545>

<sup>c</sup> Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas, Universidad de La Serena, La Serena, Chile. Correo electrónico: lalvarado@userena.cl. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4036-8763>

<sup>d</sup> Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas, Universidad de La Serena, La Serena, Chile. Correo electrónico: cblanco@userena.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1137-7159>

e ingresos). También, se develó que el liderazgo es crucial para el desarrollo de capacidades emprendedoras (importancia relativa). En conclusión, el estudio proporciona información valiosa para el desarrollo de políticas y estrategias por parte de los organismos del Estado, destinadas a mejorar las capacidades emprendedoras necesarias para fortalecer a mediano y largo plazo los emprendimientos femeninos, y las empresas de menor tamaño lideradas por mujeres.

**Palabras clave:** capacidades emprendedoras, mujer empresaria, micro y pequeñas empresas (mypes).

development of entrepreneurial capabilities (relative importance). In conclusion, the study provides valuable information for the development of policies and strategies by state agencies aimed at improving the entrepreneurial capabilities necessary to strengthen female entrepreneurship and smaller businesses led by women in the medium and long term.

**Keywords:** Entrepreneurial capabilities, women entrepreneurs, micro and small enterprises (MSEs).

## ■ Introducción

La historia demuestra que durante siglos las mujeres se vieron confinadas a los roles tradicionales de esposas y madres, siendo relegadas al ámbito privado del hogar. Favorablemente, en tiempos recientes, este panorama ha evolucionado de modo considerable gracias a una serie de factores demográficos, culturales, sociales y económicos que han propiciado el aumento significativo de mujeres en el mercado laboral (Elgin y Elveren, 2021; Félix-Verduzco e Inzunza-Mejía, 2019). Sin embargo, a pesar del crecimiento notable, las mujeres siguen teniendo una menor participación laboral en comparación con los hombres, y suelen ocupar empleos con salarios bajos, inestables y sin protección social adecuada (Buterin et al., 2023). Por tanto, aun cuando se tiene una mayor presencia de mujeres en el mercado del trabajo, continúan estando subrepresentadas en puestos de liderazgo dentro de las organizaciones (Poma y Pistoresi, 2024; Vieyra y Ortega, 2021).

En este contexto, el emprendimiento femenino cobra relevancia no solo como una alternativa para empoderar financieramente a las mujeres, sino también como un impulsor del crecimiento económico y la reducción de las brechas de género en la esfera empresarial (Morić, 2023). Desde esta perspectiva, se sostiene que el emprendimiento femenino promueve la autonomía de las mujeres, la inclusión social, la libertad económica, el aporte al sustento familiar, el logro personal, la equidad social y la disminución de la pobreza, entre otros aspectos (Ge et al., 2022). Esto ha suscitado

un mayor interés investigativo del fenómeno (Schneider, 2017), donde resulta crucial identificar los factores determinantes de la actividad emprendedora en las mujeres (Bouarir et al., 2023; Feng et al., 2023).

En Chile, al igual que en América Latina, el emprendimiento femenino ha ganado importancia, y se reconoce como un aporte significativo a la generación de empleo y riqueza (Hablich et al., 2018; Saavedra et al., 2022). De acuerdo con el *Global Entrepreneurship Monitor*, Chile 2019, la tasa de actividad emprendedora en etapa temprana (TEA, por sus siglas en inglés) de las mujeres ha mostrado un aumento sostenido de alrededor de 10 puntos entre el 2008 y 2019, alcanzando el último año un 24% de mujeres involucradas en la creación de empresas emergentes. Esta tendencia subraya la influencia positiva del emprendimiento femenino en la economía del país, así como su inclusión en el entorno empresarial.

En este ámbito, la capacidad emprendedora desempeña un rol clave en la generación y el buen funcionamiento de nuevos negocios (Lopatka, 2021). Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que posee el emprendedor para tener éxito en la identificación de oportunidades de negocio, la creación y constitución de nuevas empresas, así como el desarrollo de productos, servicios o procesos empresariales (Calanchez et al., 2022). Estas capacidades incluyen iniciativa, creatividad, liderazgo, perseverancia, visión, tolerancia al riesgo y habilidad para movilizar recursos, entre otras (Albornoz-Arias et al., 2021; Dávila et al., 2022).

Teniendo en cuenta lo anterior, este artículo planteó por objetivo analizar las capacidades emprendedoras de mujeres empresarias de micro y pequeñas empresas (mypes) de Chile, un sector empresarial clave para el desarrollo socioeconómico del país debido a su contribución en la generación de empleo y en el fomento de un ecosistema emprendedor dinámico. Se espera que los resultados obtenidos permitan establecer el nivel de desarrollo de las capacidades emprendedoras e identificar aquellas que son determinantes para el éxito empresarial de las mujeres.

Es importante mencionar que el presente estudio contribuye desde múltiples perspectivas. En términos teóricos, proporciona una comprensión más detallada sobre las competencias emprendedoras particulares que poseen las mujeres empresarias en el contexto de organizaciones de menor tamaño. Esto aporta al conocimiento académico y teórico sobre el emprendimiento femenino, lo cual es crucial para avanzar en los estudios empresariales y de género. Sumado a ello, la investigación se enfoca en las mypes de un país emergente, una realidad menos conocida y explorada en comparación con las naciones desarrolladas. Desde un punto de vista práctico, el estudio es crucial para identificar las fortalezas y debilidades de las mujeres emprendedoras, lo que a su vez permite que se puedan implementar políticas, programas y estrategias más efectivas para construir un futuro empresarial más inclusivo y próspero. Además, en términos metodológicos, esta investigación utiliza la “regresión categórica con escalamiento óptimo”, la cual, junto con proporcionar un enfoque versátil de análisis multivariante, permite complementar los hallazgos de estudios obtenidos mediante otros métodos convencionales.

El artículo está organizado de la siguiente manera: inicialmente, se ofrece una revisión teórica sobre las capacidades emprendedoras de las mujeres. A continuación, se detalla la metodología de la investigación. Posteriormente, se presentan los resultados principales, culminando con las discusiones y conclusiones del estudio.

## ■ Revisión de la literatura

En la actualidad, el emprendimiento femenino se presenta como una opción para el empoderamiento económico de las mujeres y como un factor clave para reducir las brechas de género en los ámbitos empresarial y laboral (Morić, 2023). Como indican Zizile y Tendai (2018), cada día se reconoce más el rol de la mujer y sus capacidades emprendedoras, lo cual está generando cambios en espacios anteriormente dominados por hombres. Estas capacidades tienen por propósito fomentar una cultura emprendedora como estrategia de intervención en la sociedad, impulsando la creación de nuevos negocios que requieren madurez, responsabilidad e independencia por parte de quienes emprenden (Calanchez et al., 2022).

En la literatura se destacan diversas capacidades emprendedoras presentes en las mujeres, las cuales incluyen un pensamiento optimista y positivo, búsqueda de progreso en la vida, espíritu explorador y creativo, habilidades de organización, negociación, gestión y adaptación, así como autoconfianza, capacidad para resolver problemas, habilidades comerciales y digitales, conocimiento del mercado, liderazgo, trabajo en equipo y planificación. Además, se resalta su apertura, acción, flexibilidad y confianza en el proceso de toma de decisiones, así como su enfoque en métodos prácticos de negocios.

En la tabla 1 se resumen las capacidades, competencias y habilidades emprendedoras de las mujeres según los planteamientos recientes de diversos autores.

En el contexto de las capacidades emprendedoras y género existen investigaciones que postulan que estos factores están asociados, llegando a concluir incluso que las mujeres tienen una menor capacidad emprendedora que los hombres (Jordán et al., 2016; Pinkovetskaia et al., 2021; Serrano et al., 2016). Esta limitación atribuida a las mujeres podría estar relacionada con la falta de confianza (síndrome del impostor), obstáculos sociales y culturales, así como con el escrutinio y las críticas adicionales que enfrentan en comparación con sus pares masculinos al emprender (López et al., 2020; Restrepo y Cuadra, 2022).

**Tabla 1.** Capacidades/Competencias/Habilidades emprendedoras de la mujer

Autor(es)	Año	Capacidades/Competencias/Habilidades
Tanković et al.	2023	Habilidades de comunicación, habilidades técnicas y cognitivas (duras), habilidades interpersonales, humanas o de comportamiento (blandas)
Makandwa et al.	2023	Capacidad de resiliencia y para el desarrollo de productos
Abdullah Alshammari et al.	2023	Habilidades empresariales, relacionales, de negocios y gestión
Lladós-Masllorrens y Ruiz-Dotras	2022	Habilidades numéricas, habilidades cognitivas (autoeficacia)
Rao et al.	2022	Conocimiento técnico y habilidades sociales
Othman et al.	2022	Competencias para la vida (habilidades adultas, empresariales y espirituales)
Afshan et al.	2021	Habilidades técnicas y de operaciones comerciales
Ortiz y Olaz	2018	Capacidad de autoconocimiento y gestión de las propias emociones
Matharu y Juneja	2021	Capacidad de ingenio, trabajo en red, adaptabilidad, resiliencia
Morales-Acevedo et al.	2019	Competencias de autoconfianza y orientación a la eficiencia
Schneider	2017	Habilidades gerenciales funcionales, autoeficacia emprendedora y orientaciones hacia la competencia, la toma de riesgos y la innovación
Manzanera-Román y Brändle	2016	Habilidades de liderazgo, para gestionar un negocio, para tratar a los empleados, comunicativa, para el uso de nuevas tecnologías

Fuente: elaboración propia.

En el estudio de Manzanera-Román y Brändle (2016) se analizaron las habilidades que se considera que las mujeres empresarias deben tener, y cómo estas se relacionan con el género. Los resultados resaltaron que las mujeres suelen tener mayormente habilidades de liderazgo, comunicación, mejora, afrontamiento de desafíos, conciliación y mediación en el negocio, así como trabajo en equipo. Por otra parte, en el caso de los hombres, se destacaron habilidades de gestión, negociación, administración empresarial, rentabilidad y búsqueda de nichos de mercado. Además, el estudio señaló que la habilidad para relacionarse con empleados y otras personas es igualmente relevante para ambos géneros.

Estos hallazgos complementan los resultados presentados por Reyes et al. (2014) en su investigación sobre las diferencias de género en la orientación emprendedora. Según sus conclusiones, se confirma que el género femenino es más adverso al riesgo y se percibe como menos innovador. Sin embargo, en términos de proactividad, se observa que las mujeres están asociadas en mayor medida con atributos como la responsabilidad, la disciplina y la independencia, mientras

que el género masculino se asocia más con la iniciativa y las posiciones de liderazgo.

Por otra parte, cabe destacar el estudio empírico realizado por Man et al. (2002), el cual identificó seis áreas principales de competencias emprendedoras que resultan especialmente adecuadas para las pequeñas y medianas empresas: competencias de oportunidad, relacionales, conceptuales, organizativas, estratégicas y de compromiso. Específicamente, las competencias de oportunidad se refieren al reconocimiento y aprovechamiento de oportunidades de mercado. Las competencias relacionales implican las interacciones de persona a persona o de individuo a grupo, como la persuasión, la comunicación y la habilidad interpersonal. Las competencias conceptuales se refieren a distintas habilidades asociadas a la toma de decisiones, la recopilación y procesamiento de información compleja. Las competencias organizativas se refieren a las habilidades centradas en la formación de equipos y el entrenamiento de empleados, entre otras funciones. Las competencias estratégicas se centran en establecer, evaluar e implementar las estrategias de la empresa. Finalmente, la

competencia de compromiso impulsa al emprendedor a seguir adelante con el negocio.

Recientemente, Abasolo y Lamug (2021) tras analizar las capacidades emprendedoras de mujeres que gestionan pequeñas empresas, resaltaron su capacidad para identificar oportunidades comerciales, dirigir un negocio, impulsar la innovación y adaptarse a las condiciones económicas. De modo similar, Jeeva y Gopal (2021) evaluaron 34 parámetros de habilidades emprendedoras en mujeres que gestionan microempresas y encontraron un alto grado de desarrollo en varios de los parámetros identificados, incluyendo entusiasmo, motivación económica, planificación, gestión del tiempo, organización, orientación al logro, habilidades interpersonales, compromiso, persistencia, habilidades de gestión, entre otros. Por el contrario, se observaron bajos indicadores en aspectos como liderazgo, actitud emprendedora (autoempleo), innovación, disposición al cambio, entre otros.

Por lo demás, cabe mencionar que la capacidad emprendedora de las mujeres puede estar influenciada por factores socioeconómicos, como el nivel educativo y el ingreso (Agualongo y Garcés, 2020; Beltrán et al., 2016; García et al., 2010; Ynzunza e Izar, 2021). Un nivel educativo más alto brinda a las mujeres mayores habilidades y conocimientos para desarrollar y gestionar negocios de manera efectiva. Asimismo, un mayor ingreso les proporciona la seguridad financiera necesaria para invertir en sus emprendimientos, acceder a recursos financieros y tecnológicos, y manejar los riesgos asociados con el inicio de un negocio.

Por último, es crucial señalar que, a pesar de los notables avances en la participación de las mujeres en el campo del emprendimiento, aún persisten brechas que requieren atención (Poma y Pistoresi, 2024). Al analizar indicadores como el acceso a financiamiento, la representación en puestos de liderazgo y las redes de apoyo, se evidencia la existencia de desigualdades que demandan conocimientos, habilidades y actitudes concretas para su superación. Al respecto, Zambrano et al. (2020), al revisar los principales términos discursivos asociados con el proceso de emprendimiento femenino,

encontraron sesgos que terminan por perjudicar el papel de las mujeres como empresarias. Argumentan que las razones primordiales que se aducen para explicar su menor desempeño, carecen de mayor sustento empírico y son de naturaleza psicológica, motivacional, de aversión al riesgo, de menores deseos de iniciar un negocio, de falta de educación, de conductas no racionales y de administración. Por consiguiente, es fundamental el reconocimiento objetivo de estas disparidades para orientar estrategias que promuevan el desarrollo de las capacidades emprendedoras adecuadas, fomentando así la igualdad de oportunidades y el empoderamiento femenino en el ámbito del emprendimiento.

Con base en lo antes expuesto, la investigación plantea la hipótesis de que las mujeres empresarias de las mypes chilenas bajo estudio tienen un alto nivel de capacidades emprendedoras.

## ■ Metodología

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo explicativo y alcance transversal.

La muestra estuvo constituida por 119 mujeres propietarias de micro y pequeñas empresas, las cuales se eligieron mediante un muestreo intencional. Los criterios de selección contemplaron a mujeres dueñas de empresas de menor tamaño (mypes) residentes en Chile, y que tuvieran relación explícita con el emprendimiento. Así, las participantes se eligieron a partir del listado de ganadoras de los fondos concursables del Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec) de la región de Coquimbo para el periodo 2019-2021. Esta corporación, dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, tiene por misión promover y apoyar iniciativas para mejorar la competitividad y productividad de las micro y pequeñas empresas en el país.

Para la recolección de los datos se utilizó como técnica de investigación la encuesta, la cual se basó en el Test de Capacidad Emprendedora desarrollado por la destacada Red ALFA Capacidad Emprendedora (Torres, 1998), una agrupación de expertos encargada de fomentar la capacidad emprendedora y la innovación en estudiantes

y emprendedores en Europa y América Latina (Holguín, 2013). La evaluación considera diez dimensiones fundamentales para definir las competencias emprendedoras, las cuales se presentan en la tabla 2 junto con su descripción e indicadores (reactivos).

El cuestionario se aplicó de forma *online* entre diciembre de 2022 y marzo de 2023, y se consideró un diseño compuesto de dos secciones. La primera parte, se compuso de seis preguntas categóricas sobre la nacionalidad, edad, ciudad de residencia, nivel de estudios, tipo de empresa e ingreso promedio de la empresaria. La segunda parte, contó con 34 ítems en escala Likert de cinco puntos (1 = nunca a 5 = siempre), los cuales representan los indicadores del Test de Capacidad Emprendedora, según las diez dimensiones de evaluación.

La confiabilidad del instrumento se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, el cual demostró la idoneidad de la escala considerada (alfa = 0.95). Además, se verificó la validez de contenido mediante la evaluación de tres

expertos vinculados a las áreas de gestión y emprendimiento. Es importante mencionar que, como resultado del análisis de confiabilidad y validez desarrollado, se obtuvieron 32 preguntas, excluyendo dos que afectaban la fiabilidad de la escala correspondiente (C8 y C13).

Los datos recolectados se analizaron por medio del cálculo de diversos estadísticos descriptivos de tendencia central y dispersión. Se realizaron pruebas de comparación de medias, incluyendo el análisis de varianza (ANOVA) de un factor y la prueba *post hoc* de Bonferroni. También, se aplicó un análisis correlacional de las capacidades emprendedoras, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Además, se formuló un modelo de regresión que evaluó la incidencia de las habilidades emprendedoras en el nivel de desarrollo de la capacidad emprendedora global. La técnica seleccionada para describir, cuantificar y determinar las relaciones entre las variables predictoras y la variable dependiente fue la

**Tabla 2.** Dimensiones e indicadores del Test de Capacidades Emprendedoras

Dimensión	Descripción	Indicadores (ítem)
Creatividad e innovación	Modo de ocupar la inteligencia para ver la realidad superando bloqueos individuales y ofreciendo respuestas personales diversas.	Habilidades creativas (6) y de generación de ideas (11)
Tenacidad	Fuerza activa ante los obstáculos, resistencia a los obstáculos.	Resiliencia (4), control percibido (17) y capacidad de acción (21)
Autoconfianza	Sentimiento de autoestima, seguridad que proviene de la conciencia que uno tiene por sí mismo.	Autoconfianza (5), voluntad (14), autodeterminación (15) y motivación intrínseca (24)
Liderazgo y coordinación	Capacidad de movilización de recursos y de intercambios de información para realizar operativos funcionales.	Inspiración (12), persuasión (27), orientación al logro (30) y trabajo en equipo (33)
Comunicación	Formas de intercambio de información entre actores humanamente integrados y estimulantes.	Escucha activa (2), relaciones interpersonales (16) y expresión (25)
Negociación	Capacidad para lograr acuerdos.	Efectividad (8), negociación (19) y perspectiva múltiple (34)
Responsabilidad	Compromiso al cumplimiento.	Perseverancia (9), autodirección (18), lealtad (31) y excelencia (32)
Capacidad para asumir riesgo	Habilidad para asumir incertidumbre, aventurarse a hacer cosas nuevas y diferentes.	Propensión al riesgo (1), gestión (22), adaptabilidad (23) y habilidad para enfrentar desafíos (28)
Altruismo	Solidaridad, proyección a los demás, trascendencia individual.	Empatía (7), solidaridad (20) y consideración (29)
Honestidad	Transparencia, claridad de propósito.	Coherencia (3), multitarea (10), cumplimiento de normas (13) y eficiencia (26)

Fuente: elaboración propia.

“regresión categórica con escalamiento óptimo” (Catreg). La regresión múltiple categórica es una técnica no lineal, donde la no linealidad se encuentra en la transformación de las variables (discretización). Todas las variables se trataron a un nivel de escalamiento numérico, con el fin de conservar las diferencias de categoría.

En el modelo de regresión, el nivel de desarrollo de la capacidad emprendedora total (promedio de las capacidades emprendedoras) quedó definido como variable dependiente. Además, se tomaron en cuenta un total de 32 variables predictoras, correspondientes a los indicadores que definen las diez dimensiones de capacidades emprendedoras.

La función matemática que representa la ecuación de regresión múltiple categórica para las variables transformadas es la siguiente:

$$\varphi_r(y) = \sum_{j=1}^J \beta_j \varphi_j(x_j) + \varepsilon$$

Con la función de pérdida de mínimos cuadrados asociada:

$$L(\varphi_r; \varphi_1, \dots, \varphi_j; \beta_1, \dots, \beta_j) = \varphi_r(y) - \sum_{j=1}^J \beta_j \varphi_j(x_j)^2$$

Donde  $J$  es el número de variables predictoras, y es la variable de respuesta observada o discretizada,  $x_j$  son las variables predictoras observadas o discretizadas,  $\beta_j$  son los coeficientes de regresión,  $\varphi_r$  es la transformación para la variable de respuesta,  $\varphi_j$  son las transformaciones para las variables predictoras, y  $\varepsilon$  es el vector de error. Todas las variables transformadas están centradas y normalizadas para que la suma de cuadrados sea igual a  $N$ , y  $\|\cdot\|^2$  denota la norma euclidiana al cuadrado.

Como medidas de evaluación del ajuste de las estimaciones se calculó el coeficiente de determinación ajustado ( $R$  cuadrado ajustado), el error estándar de la estimación, y la prueba  $F$ . También, se examinaron las intercorrelaciones de los predictores, tanto no transformados como transformados, para detectar la presencia de multicolinealidad.

En el modelo inicial se incluyeron todas las variables y se obtuvieron las contribuciones parciales a la explicación de la varianza de todos los coeficientes estandarizados de las variables transformadas, así como también el nivel de significación en el modelo. Luego, para optimizar el modelo, se excluyeron secuencialmente las variables que no aportan significancia (bajo el criterio de pasos sucesivos). Este proceso se realizó de forma sistemática hasta obtener, en conjunto, todas las variables significativas que explican el mejor ajuste.

Cabe mencionar que los cálculos se llevaron a cabo mediante el programa IBM SPSS Statistics.

## ■ Resultados y análisis

### ■ Caracterización de las participantes

La tabla 3 muestra que la mayoría de las empresarias son chilenas (95%), con edades entre 26 y 47 años (66%), residentes de la ciudad de La Serena (54%), con estudios universitarios (51%) y que ganan menos de USD 625 mensuales (58%). Además, casi la totalidad de las encuestadas son propietarias de microempresas (98%).

### ■ Desarrollo de capacidades emprendedoras

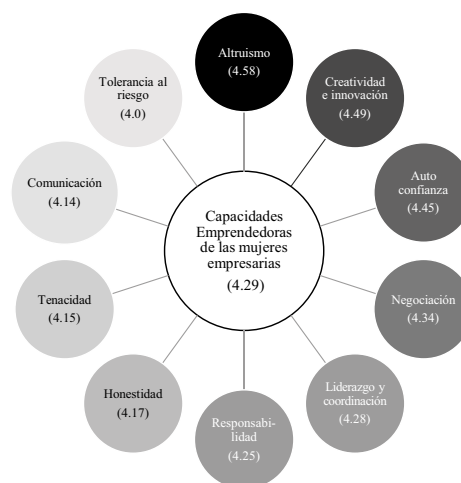
En general, el nivel de capacidades emprendedoras es alto ( $M = 4.29$ ). Las dimensiones que más destacan son el altruismo ( $M = 4.58$ ), la creatividad e innovación ( $M = 4.49$ ), la autoconfianza ( $M = 4.45$ ) y la negociación ( $M = 4.34$ ). Por el contrario, las capacidades menos valoradas son las vinculadas a la capacidad para asumir riesgos ( $M = 4$ ), la comunicación ( $M = 4.14$ ), la tenacidad ( $M = 4.15$ ) y la honestidad ( $M = 4.17$ ). Por su parte, las capacidades de liderazgo y coordinación ( $M = 4.28$ ) y la responsabilidad ( $M = 4.25$ ) registraron evaluaciones cercanas al promedio (véase figura 1).

Con relación al altruismo, resaltan las habilidades relacionadas con el valor de la solidaridad y el respeto hacia los demás. En cuanto a la creatividad e innovación, se enfatiza la preferencia por inventar o aprender nuevas formas de abordar las tareas. Respecto a la autoconfianza, se

destaca la satisfacción de dar lo mejor de sí mismas y la confianza en lograr el éxito en todas las actividades que se propongan. Y en cuanto a la negociación, se subraya su habilidad para lograr acuerdos rápidos que consideran diversos puntos de vista.

Por otra parte, los resultados indican que las encuestadas presentan dificultades para afrontar los cambios del entorno y situaciones inciertas o imprevistas, habilidades asociadas a la capacidad de asumir riesgos. También se observa que tienen limitaciones para compartir con los demás lo que les ocurre, lo cual está relacionado con la capacidad de comunicación. En el caso de la tenacidad, se aprecia que tienen inconvenientes para afrontar situaciones en las que no tienen control total sobre el resultado final y resolver los problemas sin dedicar tiempo excesivo al análisis. Además, en lo que respecta a la

**Figura 1.** Puntuaciones promedio (M) para las dimensiones de capacidad emprendedora (CE)



Nota: El tono más oscuro del color indica un nivel más avanzado de desarrollo de las CE.

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 3.** Caracterización de la muestra (n = 119)

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nacionalidad	Chilena	113	95
	Otra	6	5
Edad	Menor a 26 años	5	4
	26-36 años	48	40
	37-47 años	31	26
	48-58 años	26	22
	Mayor a 58 años	9	8
Ciudad de residencia	La Serena	64	54
	Coquimbo	51	43
	Otra	4	3
Nivel de estudios	Educación básica/media	26	22
	Educación técnico-profesional	32	27
	Educación universitaria	61	51
Tipo de empresa	Microempresa (menos de 10 empleados)	117	98
	Pequeña empresa (10 a 49 empleados)	2	2
Ingreso promedio	Menos de USD 312	40	34
	USD 312-625	29	24
	USD 626-937	16	13
	USD 938-1250	9	8
	USD 1251 o más	25	21

Nota: T/C = 800\$/USD.

Fuente: elaboración propia.

honestidad, se evidencia que las empresarias tienen dificultades para abordar múltiples tareas simultáneamente (multitarea) (véase tabla 4).

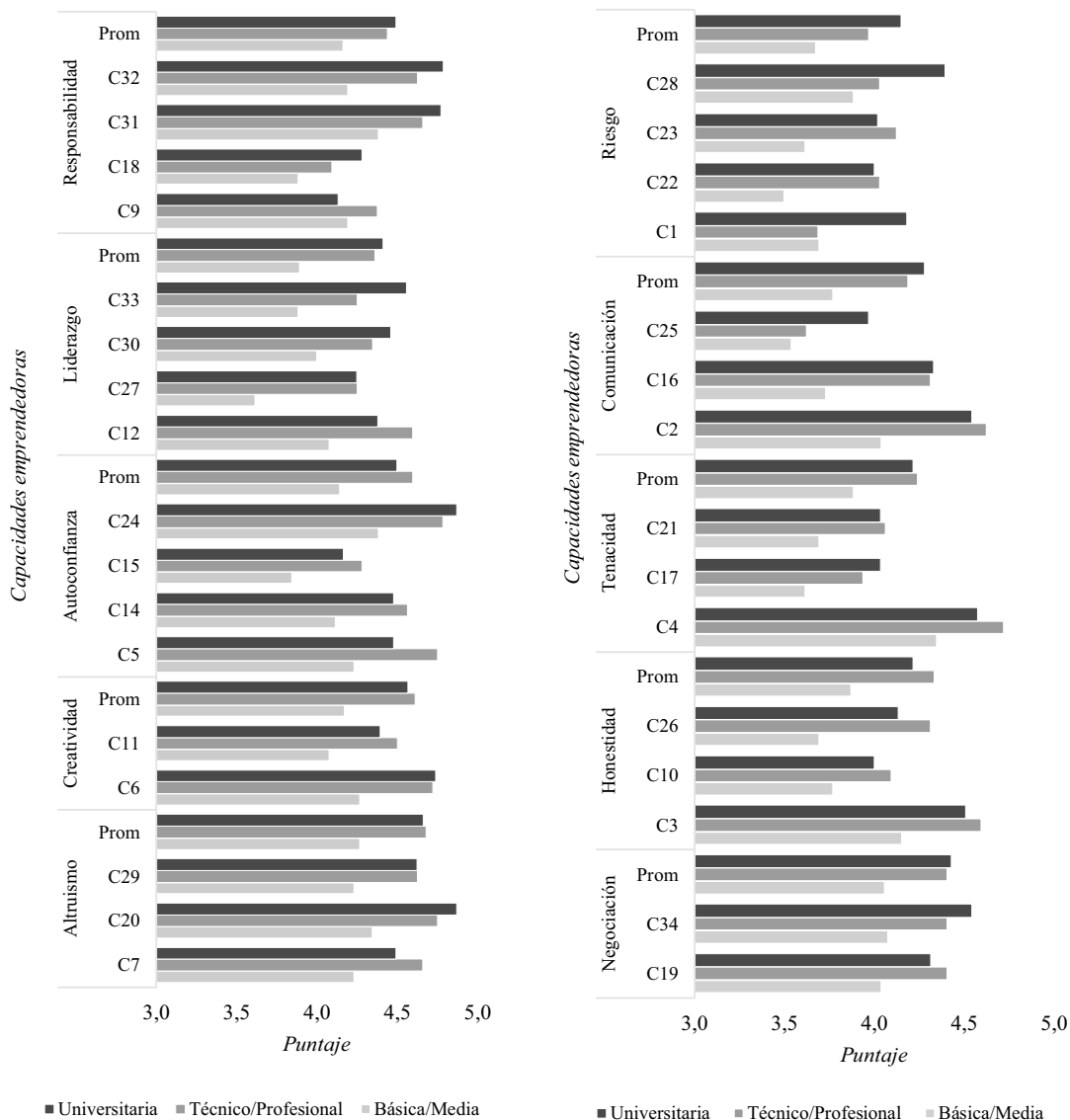
Al analizar las capacidades emprendedoras según el perfil de las empresarias, se revelaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a su nivel educativo en todas las dimensiones ( $p < 0.05$ ). En general, las personas con menor nivel educativo (nivel básico o medio) perciben tener capacidades emprendedoras más limitadas (véase figura 2).

Particularmente, se observa que las mujeres con estudios universitarios tienen mayores capacidades en las dimensiones de liderazgo,

comunicación, responsabilidad, riesgo y negociación; mientras que las mujeres con estudios técnico o profesional tienen mayores capacidades en las dimensiones de honestidad, altruismo, autoconfianza, creatividad y tenacidad.

El examen total de los indicadores (reactivos), según dimensión, reveló que las mujeres con estudios universitarios tienen mayores capacidades para combinar los talentos de diferentes personas para obtener resultados efectivos (C33), establecer relaciones interpersonales (C16), enfrentar desafíos con entusiasmo (C28), considerar diferentes perspectivas para llegar a acuerdos (C34) y esforzarse en forma especial

**Figura 2.** Puntajes promedios de las capacidades emprendedoras según nivel educativo



Fuente: elaboración propia.

**Tabla 4.** Media (M) y desviación estándar (DS) para los reactivos del instrumento según dimensión

Dimensión	Reactivo	M	DS
Negociación	C19. Llego rápidamente a acuerdos con las personas que trabajo	4.28	0.747
	C34. Para llegar a acuerdos puedo mirar las cosas desde otro punto de vista	4.40	0.740
Liderazgo	C12. Puedo transmitir mi entusiasmo a otros para que sigan mi objetivo	4.37	0.812
	C27. Logro que otros apoyen mis recomendaciones	4.11	0.711
	C30. Si es necesario estimulo el trabajo de otros para entregarlo a tiempo	4.33	0.884
	C33. Soy capaz de combinar las habilidades de diferentes personas...	4.33	0.825
Responsabilidad	C9. Puedo trabajar duro tanto tiempo como sea necesario	4.21	0.842
	C18. Hago lo que se necesite sin que otros tengan que decirme que lo haga	4.14	0.857
	C31. Soy leal a las promesas que hago	4.66	0.644
	C32. Cuando estoy haciendo un trabajo para otros me esfuerzo...	4.61	0.678
Altruismo	C7. Puedo ponerme fácilmente en el lugar de la otra persona...	4.48	0.687
	C20. Aprecio la solidaridad entre todas las personas	4.72	0.566
	C29. Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas	4.54	0.686
Riesgo	C1. Encuentro estimulante los cambios en el entorno	3.94	0.941
	C22. Soy capaz de poner en juego los medios o recursos necesarios...	3.90	1.069
	C23. Actuó muy bien en situaciones inciertas e imprevistas	3.96	0.796
	C28. La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae...	4.18	0.802
Autoconfianza	C5. Confío que puedo tener éxito en cualquier actividad que me proponga...	4.50	0.712
	C14. Obtener logros es sobre todo un asunto de voluntad o disciplina...	4.42	0.859
	C15. Lo que me sucede la mayoría de las veces depende de mí	4.13	0.787
	C24. Es muy satisfactorio dar lo mejor de uno mismo	4.74	0.559
Tenacidad	C4. Intento diferentes maneras de superar los obstáculos que se interpongan...	4.56	0.697
	C17. Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo...	3.92	0.879
	C21. Me enfrento a los problemas en vez de perder el tiempo...	3.97	0.843
Comunicación	C2. Con quien converse, lo escucho con atención	4.45	0.767
	C16. Me es fácil establecer relaciones con otras personas	4.19	0.866
	C25. Me gusta compartir con los demás lo que me pasa	3.78	0.976
Honestidad	C3. Soy una persona coherente entre lo que pienso y hago	4.45	0.634
	C10. Soy capaz de hacer de manera adecuada muchas cosas a la vez	3.97	0.753
	C26. Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez	4.08	0.766
Creatividad	C6. Me gusta inventar o aprender nuevas formas de hacer las cosas	4.63	0.636
	C11. Si encuentro una solución adecuada, genero el ambiente ideal...	4.35	0.646

Fuente: elaboración propia.

para realizar el trabajo encomendado de manera correcta (C32). En el caso de las mujeres con estudios técnico-profesional, ostentan mayores capacidades para actuar en coherencia con

lo que piensa (C3), empatizar con otras personas para tener una mejor comprensión de su situación (C7), confiar en que puede lograr éxito en cualquier actividad propuesta (C5), promover un

contexto favorable para la generación de ideas (C1) y buscar diversas alternativas para superar los obstáculos y alcanzar las metas deseadas (C4).

Del mismo modo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al nivel de ingresos. En específico, con las dimensiones de honestidad ( $F(4.119) = 2.587, p = 0.041$ ), responsabilidad ( $F(4.119) = 3.746, p < 0.01$ ) y tenacidad ( $F(4.119) = 2.993, p = 0.022$ ). En concreto, las personas de mayores ingresos, a diferencia de las de menores ingresos, muestran puntuaciones medias más altas en las tres dimensiones señaladas.

### Correlación entre las capacidades emprendedoras

La tabla 5 resume las correlaciones entre las habilidades emprendedoras de las mujeres empresarias, las cuales presentaron relaciones significativas ( $p < 0.01$ ) y directas. Son considerables las asociaciones del liderazgo con la responsabilidad ( $\rho = 0.69$ ), riesgo ( $\rho = 0.67$ ) y comunicación ( $\rho = 0.65$ ). Asimismo, resaltan las correlaciones de la responsabilidad con la negociación ( $\rho = 0.69$ ), la tenacidad ( $\rho = 0.67$ ) y el riesgo ( $r = 0.66$ ). Por último, el altruismo también mostró un grado de asociación importante con la capacidad de negociación ( $\rho = 0.67$ ).

### Importancia de las capacidades emprendedoras

En la tabla 6 se presentan los coeficientes de regresión parcial estandarizados de las variables significativas del modelo ( $p < 0.05$ ). Los predictores determinantes incluyen: habilidad para superar obstáculos ( $b = 0.199$ ), aprecio por la solidaridad ( $b = 0.192$ ), habilidad de orientación al logro ( $b = 0.178$ ), capacidad para gestionar recursos ( $b = 0.167$ ), habilidad para establecer relaciones con los demás ( $b = 0.147$ ), lealtad por los compromisos ( $b = 0.144$ ), habilidad para inspirar a otros ( $b = 0.135$ ), habilidad para persuadir ( $b = 0.133$ ), compromiso por el trabajo duro ( $b = 0.105$ ) y capacidad de empatía ( $b = 0.095$ ). Es decir, atributos asociados mayormente a las capacidades emprendedoras de liderazgo, altruismo y responsabilidad. Por otra parte, al considerar la importancia relativa de las variables explicativas, se observa que la resiliencia (IR = 14.2%), la solidaridad (IR = 13.1%), la orientación al logro (IR = 13%), la gestión de recursos (IR = 11.5%) y las relaciones interpersonales (IR = 10.2%) son las principales habilidades asociadas a la capacidad emprendedora de las mujeres empresarias.

**Tabla 5.** Matriz de correlación de Spearman

Capacidad	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Altruismo (1)	1	0.487**	0.501**	0.617**	0.522**	0.524**	0.516**	0.531**	0.520**	0.674**
Creatividad (2)	0.487**	1	0.461**	0.483**	0.575**	0.445**	0.373**	0.443**	0.497**	0.355**
Autoconfianza (3)	0.501**	0.461**	1	0.530**	0.509**	0.407**	0.497**	0.521**	0.504**	0.536**
Responsabilidad (4)	0.617**	0.483**	0.530**	1	0.692**	0.639**	0.669**	0.610**	0.664**	0.690**
Liderazgo (5)	0.522**	0.575**	0.509**	0.692**	1	0.561**	0.489**	0.651**	0.673**	0.639**
Honestidad (6)	0.524**	0.445**	0.407**	0.639**	0.561**	1	0.578**	0.588**	0.580**	0.559**
Tenacidad (7)	0.516**	0.373**	0.497**	0.669**	0.489**	0.578**	1	0.568**	0.617**	0.612**
Comunicación (8)	0.531**	0.443**	0.521**	0.610**	0.651**	0.588**	0.568**	1	0.593**	0.579**
Riesgos (9)	0.520**	0.497**	0.504**	0.664**	0.673**	0.580**	0.617**	0.593**	1	0.615**
Negociación (10)	0.674**	0.355**	0.536**	0.690**	0.639**	0.559**	0.612**	0.579**	0.615**	1

Nota: Significativo \*\* $p < 0.01$ .

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 6.** Coeficientes e importancia relativa (IR) de los predictores del modelo

Predictores	Beta	Error estándar	Prueba F	Significativo	IR
Habilidad para superar obstáculos, resiliencia (C4)	0.199	0.040	24.352	0.000	0.142
Aprecio por la solidaridad (C20)	0.192	0.037	27.168	0.000	0.131
Capacidad de empatía (C7)	0.095	0.039	5.886	0.017	0.049
Habilidad de orientación al logro (C30)	0.178	0.040	20.026	0.000	0.130
Habilidad para inspirar a otros (C12)	0.135	0.039	12.192	0.001	0.088
Habilidad para persuadir (C27)	0.133	0.038	12.607	0.001	0.084
Capacidad para gestionar recursos (C22)	0.167	0.038	19.549	0.000	0.115
Habilidad para establecer relaciones (C16)	0.147	0.038	14.602	0.000	0.102
Lealtad por los compromisos (C31)	0.144	0.038	14.581	0.000	0.088
Perseverancia con el trabajo duro (C9)	0.105	0.038	7.609	0.007	0.071

Fuente: elaboración propia.

Por último, es relevante señalar que el modelo mostró un alto poder explicativo ( $R^2 = 0.89$ ) y su validez se confirmó mediante la prueba ANOVA ( $F(10, 119) = 92.42, p < 0.001$ ). Por lo demás, tanto los resultados del examen de las intercorrelaciones de los predictores no transformados y transformados (menores a 0.5), como las medidas de tolerancia (mayores a 0.6) fueron satisfactorios, lo que indica que los predictores no están altamente correlacionados y, por tanto, no existen problemas considerables de multicolinealidad.

## ■ Discusiones y conclusiones

Los resultados muestran que las mujeres empresarias presentan, en general, un nivel alto de capacidades emprendedoras, lo que indica que tienen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para liderar con éxito iniciativas empresariales y contribuir así al crecimiento económico y social del país.

En este contexto, destacan capacidades como el altruismo, la creatividad e innovación, la autoconfianza y la negociación (Abdullah Alshammari et al., 2023; Albornoz-Arias et al., 2021; Dávila et al., 2022). Es decir, las mujeres empresarias demuestran la capacidad de poner los intereses de los demás por encima de los propios, la habilidad para generar ideas novedosas y adaptarse a cambios, lograr acuerdos así como una confianza

sólida en sí mismas (Abasolo y Lamug, 2021; Manzanera-Román y Brändle, 2016; Morales-Acevedo et al., 2019; Schneider, 2017; Tanković et al., 2023). No obstante, también se advierte el desafío de potenciar las capacidades asociadas con la habilidad de asumir riesgos, atributo que otros estudios han revelado estar menos desarrollado en las mujeres, debido a su mayor aversión al riesgo y su enfoque más conservador en comparación con los hombres (Reyes et al., 2014; Rosas y Demmler, 2021).

De esta manera, puede apreciarse que las mujeres muestran un mayor desarrollo en capacidades emprendedoras de índole individual, mientras que las habilidades y actitudes menos desarrolladas están vinculadas con la interacción con el entorno desde una perspectiva colectiva. De acuerdo con la evidencia, las mujeres emprendedoras han desarrollado competencias asociadas principalmente con el autoconocimiento y el manejo de sus propias emociones, pero presentan carencias en el liderazgo y la gestión de personas (Jeeva y Gopal, 2021; Ortiz y Olaz, 2018). En este punto, cabe denotar que según el modelo competencial para pymes de Man et al. (2002), las limitaciones de las mujeres empresarias se enmarcan en las competencias de tipo relacional, lo que respalda la necesidad de fortalecer las capacidades de comunicación, la persuasión y las habilidades interpersonales.

Por su parte, al examinar las capacidades emprendedoras de acuerdo con el perfil de las empresarias, se observa que aquellas mujeres con un nivel educativo más bajo (sin estudios superiores) también presentan habilidades emprendedoras más limitadas. Estos resultados coinciden con investigaciones anteriores, como las de García et al. (2010) y Beltrán et al. (2016), que incluso confirman una relación directa entre el nivel de educación y las habilidades emprendedoras.

La investigación reveló que las mujeres con estudios universitarios tienen un perfil asociado al de una empresaria con capacidades para liderar equipos, tomar la iniciativa y hacer lo necesario sin depender de instrucciones externas. Además, demuestran disposición para compartir sus experiencias con los demás, lo que fomenta un ambiente colaborativo en el equipo. Igualmente, son capaces de combinar las habilidades de diferentes personas para lograr resultados efectivos. En el caso de las mujeres con estudios técnico-profesional, se evidencia el perfil de una empresaria con habilidades para superar obstáculos y que busca diferentes enfoques para abordar los desafíos en su camino hacia el éxito. Además, demuestran confianza en su capacidad para lograr cualquier actividad que se propongan y abordar varias tareas simultáneamente con éxito, lo que refleja su habilidad para gestionar eficazmente múltiples proyectos. Estos hallazgos muestran el rol esencial de la educación, no solo como proveedora de la formación técnica y gerencial para manejar negocios, sino también como medio para generar las actitudes y comportamientos necesarios para emprender (Ynzunza e Izar, 2021).

También se encontraron diferencias importantes en relación con la renta. Específicamente, se descubrió que las mujeres de ingresos altos poseen habilidades superiores en términos de honestidad, responsabilidad y tenacidad en comparación con las mujeres de ingresos más bajos. Es importante destacar que la situación socioeconómica desempeña un papel crucial en el acceso a una educación de calidad, mejores oportunidades de desarrollo profesional y la disponibilidad de recursos y redes de apoyo para

superar obstáculos (Agualongo y Garcés, 2020). Por tanto, las diferencias halladas no se deben a una falta de capacidad inherente en las mujeres de menores rentas. Las desigualdades socioeconómicas y las barreras estructurales a menudo limitan el acceso de las mujeres de bajos ingresos a oportunidades educativas, recursos financieros y redes de colaboración.

En relación con lo anterior, es relevante mencionar que las mujeres empresarias presentan un perfil similar al revelado por otros estudios en cuanto a las brechas que reflejan un alto nivel de formación y bajos ingresos percibidos (Fernández et al., 2017; Vieyra y Ortega, 2021). Por consiguiente, esta disparidad sugiere la presencia de barreras sistémicas o desigualdades de género en el mercado laboral y empresarial que enfatizan la necesidad de generar políticas y programas que fomenten la equidad, el acceso equitativo a recursos financieros y el apoyo a iniciativas empresariales lideradas por mujeres, con el fin de promover un entorno empresarial más inclusivo y justo.

Del análisis correlacional, se resalta el gran número de asociaciones significativas obtenidas por las capacidades de liderazgo y responsabilidad, y su interrelación. El liderazgo implica asumir la responsabilidad de guiar a otros, enfrentar riesgos y comunicarse efectivamente. Un líder exitoso combina estas habilidades para motivar, inspirar y lograr resultados positivos. La responsabilidad, por su parte, implica ser tenaz y considerado hacia los demás, lo cual puede ser beneficioso en el ámbito de la negociación y el liderazgo. Por consiguiente, fortalecer la capacidad de liderazgo en las mujeres puede fomentar un entorno de trabajo colaborativo, donde la responsabilidad y la toma de decisiones son fundamentales para alcanzar el éxito colectivo.

Por lo demás, los hallazgos del modelo de regresión develaron diversos factores que contribuyen al desarrollo de las capacidades emprendedoras, entre los que destacan la habilidad para superar obstáculos, la valoración de la solidaridad, la competencia para impulsar el logro de metas, la destreza para gestionar recursos, la habilidad para establecer relaciones interpersonales, el respeto por los compromisos

y la aptitud para motivar a los demás. Es decir, factores que relevan el rol de las capacidades de liderazgo, altruismo y responsabilidad.

En particular, la revisión de la importancia relativa de las capacidades emprendedoras destaca la habilidad para sortear dificultades, la cual está asociada a la resiliencia, un atributo reconocido como crítico en el ámbito del emprendimiento femenino en microempresas (Acevedo-Duque et al., 2021; Viñas et al., 2022), y que es especialmente relevante al considerar las adversidades inherentes al género que enfrentan las mujeres (Poma y Pistoresi, 2024; Zambrano et al., 2020).

En conclusión, los resultados confirman la hipótesis planteada de que las mujeres empresarias de las mypes chilenas estudiadas poseen un alto nivel de capacidades emprendedoras. Frecuentemente, las mujeres enfrentan desafíos propios en el ámbito empresarial, como la discriminación de género y la falta de acceso a recursos financieros y redes profesionales, lo que requiere de competencias para superar estos obstáculos de manera efectiva. Al identificar las capacidades emprendedoras de las mujeres empresarias, es posible desarrollar programas y políticas que promuevan su bienestar y les brinden el apoyo integral necesario para alcanzarlo (Morales-Acevedo et al., 2019). Además, el logro de las mujeres en el mundo empresarial también puede tener un impacto positivo en sus comunidades y en la economía en general (Hablich et al., 2018; Moric, 2023). En este sentido, los hallazgos indican que un programa de formación efectivo para el éxito empresarial femenino debe ser diseñado considerando la promoción de capacidades como el altruismo, la creatividad e innovación, la autoconfianza, la negociación, el liderazgo y la responsabilidad, así como la mejora de las capacidades para asumir riesgos, la comunicación (habilidades interpersonales), la tenacidad (resiliencia) y la honestidad (multitarea).

Finalmente, con base en las limitaciones del estudio, se sugiere para futuras investigaciones lo siguiente: (a) replicar esta iniciativa en un contexto geográfico más extenso, con un alcance regional o nacional, (b) ampliar el tamaño de la

muestra, lo cual permitiría desarrollar análisis más exhaustivos y modelos predictivos más robustos, (c) plantear la investigación desde un diseño cualitativo o mixto con el propósito de profundizar en las principales dificultades que enfrentan las mujeres emprendedoras para escalar sus negocios, (d) investigar si existen diferencias en las hipótesis planteadas según el perfil psicosocial de las encuestadas, considerando aspectos como el contexto familiar y motivacional, los cuales no se consideraron en este estudio, y (e) comparar los resultados con una muestra similar de empresarios masculinos para deducir la influencia del género en el desarrollo de las capacidades emprendedoras.

## ■ Referencias

- Abasolo, C. P., & Lamug, G. D. (2021). Entrepreneurial capabilities of women entrepreneurs and their contributions to entrepreneurship development. *International Journal of Current Science Research and Review*, 4(8), 997-1007. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v4-i8-17>
- Abdullah Alshammari, S., Rehman, A. U., Abdullah Alreshoodi, S., & Abdul Rab, M. (2023). How entrepreneurial competencies influence the leadership style: A study of Saudi female entrepreneurs. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202025>
- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R., Cachicatari Vargas, E., Paz-Marcano, A., Muller-Pérez, S., Salazar-Sepúlveda, G., Caruso, G., & D'Adamo, I. (2021). Resiliencia, liderazgo y emprendimiento femenino en el contexto de las pymes: evidencia de América Latina. *Sustainability (Switzerland)*, 13(15), 8129. <https://doi.org/10.3390/su13158129>
- Afshan, G., Shahid, S., & Tunio, M. N. (2021). Learning experiences of women entrepreneurs amidst COVID-19. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 13(2), 162-186. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2020-0153>
- Agualongo, D. E., & Garcés, A. C. (2020). El nivel socioeconómico como factor de influencia en temas de salud y educación. *Revista Vinculos-ESPE*, 5(2), 19-27. <https://doi.org/10.24133/vinculospe.v5i2.1639>
- Albornoz-Arias, N., Contreras-Velásquez, J., Espinosa-Castro, J., & Sotelo, M. (2021). Capacidades emprendedoras en población de la base de la pirámide en Cúcuta, Colombia. *Contaduría y Administración*, 66(1), 1-23. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.21883>
- Beltrán, M., Pacheco, A., Serrano, B., & Brito-Gaona, L. (2016). Influencia del nivel de instrucción en

- la capacidad emprendedora. *European Scientific Journal*, 12(25), 131-144. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n25p131>
- Bouarir, H., Diani, A., Boubker, O., & Rharzouz, J. (2023). Key determinants of women's entrepreneurial intention and behavior: The role of business opportunity recognition and need for achievement. *Administrative Sciences*, 13(33), 1-19. <https://doi.org/10.3390/admsci13020033>
- Buterin, V., Fajdetic, B., & Funarić, B. (2023). Understanding the macroeconomic effects of female participation in the labour market. *Economies*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/economies11110280>
- Calanchez, A., Chávez, K., Padrón, A., & Sulbarán, D. (2022). Competencias emprendedoras y espíritu empresarial en la nueva era feminista: una revisión literaria. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 643-658. <https://doi.org/10.36390/telos243.12>
- Dávila, R., Visurraga, L., López, H., & Agüero, E. del C. (2022). Capacidades emprendedoras y ambientes virtuales de aprendizaje en estudiantes universitarios de pregrado de una universidad limeña. *Conrado*, 18(86), 66-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n86/1990-8644-rc-18-86-66.pdf>
- Elgin, C., & Elveren, A. Y. (2021). Informality, inequality, and feminization of labor. *Women's Studies International Forum*, 88(October 2020), 102505. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2021.102505>
- Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, 25(99), 209-248.
- Feng, J., Ahmad, Z., & Zheng, W. (2023). Factors influencing women's entrepreneurial success: A multi-analytical approach. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1099760>
- Fernández, C., Santander, P., & Yáñez, D. (2017). Entrepreneurial constraints on women in Chile: An empirical approach. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 57-72. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.969>
- García, C., Martínez, A., & Fernández, R. (2010). Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 19(2), 31-48. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/14639>
- Ge, T., Abbas, J., Ullah, R., Abbas, A., Sadiq, I., & Zhang, R. (2022). Women's entrepreneurial contribution to family income: Innovative technologies promote females' entrepreneurship amid COVID-19 crisis. *Frontiers in Psychology*, 13(March), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.828040>
- Hablich, M. F., Christian Bermúdez, M., & Espinoza, M. E. (2018). Determinantes de la actividad emprendedora en la mujer de Hispanoamérica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 106-112. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000500106](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500106)
- Holguín, A. M. (2013). La creación de redes: una estrategia para la enseñanza del emprendimiento en las IES. *Praxis*, 9, 99-107. <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/749>
- Jeeva, J. C., & Gopal, N. (2021). A participatory assessment of entrepreneurial skills among women in small-scale fisheries. *Fishery Technology*, 58(3), 171-176. <https://krishi.icar.gov.in/jspui/handle/123456789/69956>
- Jordán, J., Serrano, B., Pacheco, A., & Brito, L. (2016). Capacidad emprendedora desde la perspectiva de género. *Opción*, 32(81), 238-261. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048807012>
- Llados-Masllorens, J., & Ruiz-Dotras, E. (2022). Are women's entrepreneurial intentions and motivations influenced by financial skills? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(1), 69-94. <https://doi.org/10.1108/IJGE-01-2021-0017>
- Lopatka, A. (2021). Entrepreneurial competencies of women ICT start-up. *Procedia Computer Science*, 192, 5122-5129. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.290>
- López, L. M., Rubio, G., & Parra, M. (2020). Caracterización multidimensional de la mujer emprendedora: caso empírico en los municipios de Florencia (Caquetá) e Ibagué (Tolima), Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 28(1), 9-26. <https://doi.org/10.18359/rfce.4012>
- Makandwa, G., de Klerk, S., & Saayman, A. (2023). Culturally-based community tourism ventures in Southern Africa and rural women entrepreneurs' skills. *Current Issues in Tourism*, 26(8), 1268-1281. <https://doi.org/10.1080/13683500.2022.2052267>
- Man, T. W. Y., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00058-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00058-6)
- Manzanera-Román, S., & Brändle, G. (2016). Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7(15), 38-46. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.001>
- Matharu, S. K., & Juneja, D. (2021). Factors impacting resilience of women entrepreneurs in India in the face of COVID-19. *Vision*, 7(8), 75-86. <https://doi.org/10.1177/09722629211043299>
- Morales-Acevedo, L. J., Hermosilla-Cortés, J. L., & Azua-Álvarez, D. R. (2019). Modelo para la promoción de la cultura emprendedora como instrumento de responsabilidad social: caso chileno. *Revista Encuentros*, 17(2), 165-177. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i02.1796>

- Morić, B. (2023). The role of education in increasing market and new product development performance in the context of female entrepreneurship: The case of Croatia. *Ekonomika Misao i Praksa*, 32(2), 391-408. <https://doi.org/10.17818/emip/2023/2.5>
- Ortiz, P., & Olaz, Á. (2018). Competence factors in the entrepreneurship of women. *Revista Española de Sociología*, 27(3), 413-432. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.21>
- Othman, N., Radin, A., Rahman, R. S. A., & Kamaruddin, H. (2022). Competences of rural women entrepreneurs and their quality of life. *Sustainability (Switzerland)*, 14(16), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su141610143>
- Pinkovetskaia, I. S., Schennikova, N. V., Bakanova, M. V., Ozhegova, E. Y., & Safonova, O. Y. (2021). Gender aspects of entrepreneurial opportunities and abilities. *Revista Amazonia Investiga*, 10(47), 234-239. <https://doi.org/10.34069/ai/2021.47.11.24>
- Poma, E., & Pistori, B. (2024). Do women on boards break the glass ceiling or face the glass cliff? *Corporate Governance (Bingley)*, 24(8), 22-45. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2022-0504>
- Rao, Y., Xie, J., & Lin, X. (2022). The improvement of women's entrepreneurial competence in rural tourism: An action learning perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 46(8), 1622-1651. <https://doi.org/10.1177/10963480211031032>
- Restrepo, K., & Cuadra, L. N. (2022). Ecosistema Mujer: empoderamiento empresarial femenino a través del mentoring y las redes de trabajo en Chile. *Revista Científica General José María Córdova*, 20(39), 673-690 (Revista Colombiana de Estudios Militares y Estratégicos). <https://doi.org/10.21830/19006586.590>
- Reyes, L. E., Pinillos, M. J., & Soriano, I. (2014). Diferencias de género en la orientación emprendedora. *ESIC Market Economics and Business Journal*, 45(3), 441-460. <https://doi.org/10.7200/esicm.149.0453.1e>
- Rosas, B., & Demmler, M. (2021). Influencia del sexo de los directores generales en el perfil de riesgo, el desempeño financiero y la estructura de capital de la empresa. *Revista de Economía*, 38(96), 47-70. <https://doi.org/10.33937/reveco.2021.174>
- Saavedra, M. L., Briseño, N. de la L., & Velázquez, K. G. (2022). Análisis y evolución del emprendimiento femenino en Latinoamérica. RECAI. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 11(32), 1-28. <https://doi.org/10.36677/recai.v11i32.19391>
- Schneider, K. (2017). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs of micro and small enterprises. *Science Journal of Education*, 5(6), 252-261. <https://doi.org/10.11648/j.sjedu.20170506.14>
- Serrano, B., Brito-Gaona, L., Riofrío, O., & Sotomayor, G. (2016). Capacidad emprendedora y limitantes en la generación de emprendimientos: una mirada desde la condición de género. *European Scientific Journal*, 12(31), 96-107. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n31p96>
- Tanković, A. Č., Bilić, I., & Nekić, A. (2023). Soft skills, communication skills and hard skills influencing the motivation and satisfaction of women entrepreneurs. *Hrvatsko Društvo Ekonomista*, 74(4), 537-556. <https://doi.org/10.32910/ep.74.4.3>
- Torres, M. (1998). *Informe de avance del proyecto "Red Alfa: capacidad emprendedora"*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Vieyra, M. I., & Ortega, M. J. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Revista Conrado*, 17(81), 443-449. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>
- Viñas, M., Paredes, L., & Paredes, L. (2022). Resiliencia en mujeres emprendedoras peruanas durante la pandemia de Covid-19. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 27(59), 109-128. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_vem/article/view/25465](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/25465)
- Ynzunza, C. B., & Izar, J. M. (2021). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y Administración*, 66(1), 1-26. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2327>
- Zambrano, S. M., Urbiola, A. E., & Vázquez, A. W. (2020). El emprendimiento desde las prácticas discursivas feministas contemporáneas. *Revista Científica, Pensamiento & Gestión*, 48, 86-110. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/12499>
- Zizile, T., & Tendai, C. (2018). The importance of entrepreneurial competencies on the performance of women entrepreneurs in South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 34(2), 223-236. <https://doi.org/10.19030/jabr.v34i2.10122>