



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: XIII Número: 3 Artículo no.:74 Período: 1 de mayo del 2026 al 31 de agosto del 2026**

**TÍTULO:** Factores motivacionales determinantes del éxito empresarial de las mompreneurs.

**AUTORES:**

1. Máster. Cynthia Daniela Torres-Sánchez.
2. Dra. Yesenia Sánchez-Tovar.
3. Dra. Nallely Guadalupe Hernández-Hernández.

**RESUMEN:** El emprendimiento de "mompreneurs" experimenta un crecimiento notable en Tamaulipas, México, impulsado por la búsqueda de equilibrio entre la maternidad y el desarrollo profesional. Un estudio con 123 madres emprendedoras reveló que los factores de atracción -aspiraciones personales y oportunidades de negocio- predicen significativamente el éxito empresarial, mientras que los factores de expulsión, relacionados con entornos laborales adversos, no muestran la misma influencia. Esto sugiere que estas mujeres se motivan principalmente por la autonomía y la satisfacción personal, más que por la necesidad económica. Para ellas, el éxito trasciende las ganancias financieras y abarca la satisfacción personal y el equilibrio entre vida y trabajo. La maternidad se convierte en una experiencia que fortalece habilidades clave para la gestión empresarial.

**PALABRAS CLAVES:** madre emprendedora, factores Push-Pull, equilibrio vida-trabajo.

**TITLE:** Motivational factors determining the business success of mompreneurs.

**AUTHORS:**

1. Master. Cynthia Daniela Torres-Sánchez.
2. PhD. Yesenia Sánchez-Tovar.
3. PhD. Nallely Guadalupe Hernández-Hernández.

**ABSTRACT:** Entrepreneurship among "mompreneurs" is experiencing remarkable growth in Tamaulipas, Mexico, driven by the pursuit of a balance between motherhood and professional development. A study of 123 entrepreneurial mothers revealed that pull factors—personal aspirations and business opportunities—significantly predict business success, while push factors, related to adverse work environments, do not show the same influence. This suggests that these women are primarily motivated by autonomy and personal fulfillment, rather than by economic necessity. For them, success transcends financial gain and encompasses personal satisfaction and work-life balance. Motherhood becomes an experience that strengthens key skills for business management.

**KEY WORDS:** mompreneurs, push-pull factors, work-life balance.

## **INTRODUCCIÓN.**

En las últimas décadas, la economía global ha experimentado una profunda transformación caracterizada por nuevas formas de trabajo, mayor flexibilidad laboral y la aparición de perfiles emprendedores que desafían los modelos tradicionales. En este contexto, el emprendimiento se ha consolidado como una herramienta fundamental de empoderamiento económico y social (Ranjan, 2019). Si bien la investigación ha abordado ampliamente el fenómeno emprendedor, la literatura reciente ha comenzado a enfocarse en grupos demográficos específicos con motivaciones y desafíos particulares. Entre estos grupos destaca el creciente emprendimiento maternal, que ha experimentado un notable incremento en los últimos años (Dhaliwal, 2022).

Esta tendencia ha propiciado la aparición del término "madre emprendedora" o "mompreneur", un fenómeno en auge que encapsula la confluencia entre las responsabilidades maternas y las aspiraciones profesionales en busca de equilibrio entre ambas esferas. Este grupo representa no solo una fuerza económica en crecimiento, sino también un cambio cultural significativo en la forma de gestionar las responsabilidades familiares y profesionales (Raimi et al., 2023; Wijaya y Layman, 2018).

El éxito empresarial, entendido como el logro de objetivos tanto financieros como no financieros, resulta de una combinación de variables internas y externas (Al Issa, 2021). En el caso de las mompreneurs, el éxito también se mide por la capacidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal que les permite estar satisfechas con sus logros y experimentar bienestar al obtener control sobre su tiempo y su vida. Una madre emprendedora puede considerarse exitosa simplemente por poder asistir a los eventos escolares de sus hijos o contar con la flexibilidad para cuidar de su familia, incluso si sus ingresos no se comparan con los de un empleo corporativo (Saraswathi y Dharmalingam, 2023).

Para las madres emprendedoras, la motivación adquiere un significado particular: sus decisiones no se basan únicamente en aspectos monetarios, sino que están arraigadas en la búsqueda de mayor flexibilidad y autonomía para conciliar las responsabilidades familiares y profesionales (Rosca et al., 2020). Esta búsqueda de equilibrio genera un conjunto de motivos que se categorizan como factores de empuje o "push factors" y factores de atracción o "pull factors" (Dawson y Henley, 2012).

La teoría Push-Pull se ha consolidado como una de las explicaciones más relevantes para comprender las motivaciones emprendedoras. Este marco teórico plantea que la decisión de emprender resulta de la combinación de fuerzas que "empujan" (push) hacia el autoempleo y otras que "atraen" (pull) hacia las oportunidades de negocio (Mas-Tur et al., 2015).

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar los factores motivacionales determinantes del éxito empresarial de las mompreneurs. La investigación no solo busca identificar los impulsores detrás de su decisión de emprender, sino también examinar cómo estos factores se correlacionan con métricas de éxito tanto financieras como no financieras. La hipótesis central propone que las mompreneurs impulsadas por motivaciones intrínsecas tienen mayor probabilidad de lograr un éxito sostenible —definido como una combinación de rentabilidad y satisfacción personal— que aquellas motivadas principalmente por factores extrínsecos.

Esta investigación cobra relevancia dado que la comunidad académica ha prestado escasa atención a la exploración de las diferencias de género en relación con los motivadores push-pull en el emprendimiento. Según Parveen et al. (2020), se requiere una exploración mucho más profunda en el campo del emprendimiento desde la perspectiva de género.

## **DESARROLLO.**

### **Revisión de la literatura.**

#### ***Teoría del Push-Pull.***

La teoría Push-Pull constituye una base para desarrollar un constructo que llena diversos vacíos en la literatura existente al explorar simultáneamente ambos fenómenos y su narrativa contextual. Esta teoría clasifica las motivaciones emprendedoras en factores push (empuje) y pull (atracción), explicando por qué las personas deciden emprender o autoemplearse (Parveen et al., 2020).

En los últimos años, los términos emprendedores por Necesidad (Push) y por Oportunidad (Pull), clasificados por el GEM, han ganado consenso en su uso, especialmente en el contexto de la motivación emprendedora femenina (Lingappa y Rodrigues, 2023). La mayoría de los investigadores, en diversos contextos, coinciden en que la motivación emprendedora suele ser una combinación de múltiples factores en lugar de un solo elemento (Lingappa y Rodrigues, 2023); estos factores constituyen antecedentes motivacionales cruciales de la intención emprendedora.

Esta teoría, propuesta por Gilad y Levine en 1986, se ha consolidado como un marco conceptual ampliamente utilizado para clasificar las motivaciones que impulsan a los individuos hacia el autoempleo o el emprendimiento. Postula que tanto los factores de empuje como los de atracción son antecedentes motivacionales importantes de la intención emprendedora. Aunque ha sido objeto de debate, la mayoría de los investigadores coinciden en que la motivación para emprender rara vez obedece a un solo factor, sino a una combinación de ellos (Al Matroushi et al., 2018; Lingappa y Rodrigues, 2023; Martínez-Cañas et al., 2023).

Las mompreneurs impulsadas por factores de empuje frecuentemente enfrentan desafíos iniciales significativos, ya que sus empresas pueden ser vistas como "emprendimientos de supervivencia", iniciados con escaso capital y sin planificación estructurada del negocio (Kuvshnikov y Kuvshnikov, 2024); por el contrario, aquellas madres motivadas por factores de atracción —como el deseo de autonomía o la pasión por un proyecto— tienden a exhibir un perfil de éxito diferente. Estos emprendimientos surgen de ideas más estructuradas y mejor planificadas, iniciándose con una visión clara a largo plazo (Gunapalan y Salfiya Ummah, 2016). La pasión actúa como un poderoso predictor de la perseverancia y el compromiso, ya que el trabajo no se percibe como una obligación, sino como una actividad gratificante. Cuando una mompreneur logra crear un negocio que le permite trabajar de forma flexible y estar presente para su familia, considera haber alcanzado una forma de éxito personal (Tahir, 2025; Stankevičienė et al., 2021).

#### *Factores Push.*

Los factores de motivación por necesidad impulsan a un individuo a dedicarse al emprendimiento de manera relucitante o involuntaria; por ejemplo, debido a la ausencia de otras opciones de empleo o presiones familiares, donde la persona percibe el autoempleo de forma menos favorable. Las empresas nacidas de la necesidad o el empuje reflejan una situación en la que no existen "mejores opciones laborales" (Lingappa y Rodrigues, 2023).

Las personas "empujadas" a emprender lo hacen porque representa una opción mejor que las disponibles, o incluso su única alternativa. Los factores de empuje más comunes identificados en las investigaciones incluyen el desempleo, la insatisfacción laboral, la falta de opciones de empleo, los bajos salarios, la pobreza y los problemas financieros. Otros factores abarcan la exclusión de oportunidades de ascenso, la pérdida repentina de ingresos familiares, o en el caso particular de las mujeres, el "techo de cristal" (Mas-Tur et al., 2015).

Estos factores se relacionan con la necesidad y pueden tener implicaciones negativas para la supervivencia y el éxito del negocio. Su influencia en la intención emprendedora es indirecta y negativa, ya que aumentan

la percepción de riesgo y reducen el reconocimiento de oportunidades; sin embargo, a pesar de sus connotaciones negativas, pueden constituir una fuerza impulsora para que las personas tomen la decisión de iniciar una nueva empresa (Kirkwood, 2009; Lingappa y Rodrigues, 2023).

Un crecimiento económico lento y una elevada tasa de desempleo pueden forzar a las personas a iniciar sus propios negocios para subsistir. La situación económica precaria de una familia puede influir en que las mujeres elijan el emprendimiento para generar ingresos adicionales. Tradicionalmente, se consideraba que las mujeres eran más propensas a ser empujadas que atraídas hacia la propiedad de pequeñas empresas (Raimi et al., 2023); asimismo, las restricciones en materia de seguridad y las obligaciones gubernamentales, junto con las barreras culturales, pueden obstaculizar las decisiones empresariales de las mujeres (Parveen et al., 2020).

La literatura no ha sido precisa respecto a las dimensiones que deben componer los factores de empuje o push factors; no obstante, una revisión exhaustiva permite identificar una división clara en estos factores: uno de ellos se enfoca en analizar los elementos del entorno laboral que han orillado a las personas a emprender, mientras que el otro se centra en examinar aquellas condiciones personales desfavorables que conducen a emprendimientos por necesidad. A continuación, se detallan estas dimensiones.

*Factor push: Entorno laboral desfavorable.*

El estrés laboral constituye un problema prevalente en el mundo industrializado que afecta a un gran número de trabajadores, generando costos personales, psicosociales y económicos significativos. Este fenómeno ocurre cuando existe una discrepancia entre las demandas del trabajo y los recursos del empleado para afrontarlas, causando agotamiento físico y mental. Esto puede afectar la salud, el bienestar y las relaciones personales del trabajador, resultando en menor productividad y llevando a los empleados a buscar alternativas de sustento como el emprendimiento (Chunga y Escuza, 2023).

El ambiente de trabajo y la satisfacción laboral son elementos clave para las organizaciones. Resulta fundamental crear ambientes laborales favorables donde los empleados se sientan apoyados y puedan

evitar el estrés, contribuyendo así a una mayor productividad y al logro de las metas organizacionales (Cabanilla et al., 2022).

Díaz y Carrasco (2018) encontraron que los altos niveles de felicidad laboral se asocian con empleos que tienen estándares elevados de desempeño, refuerzo positivo y flexibilidad para atender necesidades familiares. Los riesgos psicosociales, como las exigencias psicológicas y la doble presencia (demandas laborales y domésticas simultáneas), influyen negativamente en la felicidad. Un aumento en las exigencias psicológicas disminuiría la felicidad en un 19.8%, mientras que un incremento en la doble presencia la reduciría en un 20.9%.

Los autores concluyen que es necesario que las organizaciones ofrezcan trabajos con metas claras y altos estándares de desempeño, pero sin carga emocional excesiva. Resulta fundamental crear iniciativas que minimicen el conflicto trabajo-familia y que flexibilicen los horarios laborales (Sánchez, 2017; García et al., 2017).

El emprendimiento se presenta como una respuesta directa a estos desafíos, ya que las madres buscan activamente mitigar el estrés y la insatisfacción laboral (Terán y Guerrero, 2020). Al crear sus propios negocios, pueden diseñar un ambiente de trabajo que se adapte a sus necesidades personales y familiares, permitiéndoles tener control total sobre su horario y reducir la doble presencia. Esto no solo les brinda la flexibilidad necesaria para atender a sus familias, sino que también les permite construir un entorno laboral positivo donde pueden alinear sus ambiciones profesionales con su bienestar personal (Díaz y Carrasco, 2018). En lugar de enfrentar los riesgos psicosociales de un empleo tradicional, el emprendimiento les ofrece un camino para alcanzar la felicidad en el trabajo y una mayor calidad de vida.

#### *Factor push: Condiciones adversas personales.*

Dentro del marco del emprendimiento femenino, especialmente en el ámbito de las mompreneurs, se identifican diversos elementos catalizadores de la transición desde un empleo convencional hacia la autonomía laboral. La decisión de emprender frecuentemente no emana exclusivamente de una

oportunidad atractiva, sino también de la necesidad de evadir circunstancias personales o laborales adversas. Entre estos factores destacan: un salario insuficiente que no retribuye adecuadamente el tiempo y esfuerzo invertidos, provocando insatisfacción económica; la percepción de estancamiento profesional y ausencia de oportunidades de promoción o desarrollo de competencias; la existencia de acoso, discriminación de género o por maternidad; una cultura corporativa que desestima el equilibrio entre la vida laboral y personal; y la dificultad para armonizar las exigencias laborales con la atención de los hijos y las obligaciones domésticas, conduciendo a estrés crónico y a la percepción de "no poder con todo" (Giannella et al., 2025).

El anhelo de ejercer control absoluto sobre el horario laboral para estar presente en la crianza de los hijos, particularmente en momentos críticos como enfermedades, actividades escolares o consultas médicas, constituye otro factor determinante; asimismo, circunstancias personales o familiares, como enfermedades crónicas o trastornos de salud mental, demandan un modelo laboral más adaptable y con menor presión. La falta de una red de apoyo familiar o comunitario que pueda brindar asistencia en el cuidado infantil o en situaciones de crisis incita a la madre a buscar una solución que le permita ser autónoma (Lingappa y Rodrigues, 2023).

La percepción de que el empleo actual no facilita la consecución de objetivos o aspiraciones personales y profesionales suscita una necesidad de transformación significativa. Surge entonces el anhelo de edificar un proyecto que trascienda la mera compensación económica, con el objetivo de generar un impacto positivo en su entorno o comunidad. Estos elementos pueden motivar al individuo a explorar nuevas oportunidades en otras localidades, cambiar de empleo, solicitar asistencia profesional o incluso adoptar medidas drásticas para evadir una situación adversa. La identificación de estos factores resulta crucial para su tratamiento y para proporcionar apoyo a los individuos que los experimentan (Maâlej y Cabagnols, 2020).

*Factores Pull.*

El deseo de independencia (ser su propio jefe, elegir cuándo y para quién trabajar), la superación de desafíos, el anhelo de autorrealización, el locus de control interno, la oportunidad de desarrollar habilidades y la libertad de determinar el propio destino son motivaciones intrínsecas que pueden clasificarse como factores "pull". Estos factores se relacionan con las oportunidades (Parveen et al., 2020).

Las personas impulsadas por ellos tienden a ser proactivas y optimistas, anticipando menos barreras. Su influencia en la intención emprendedora es positiva y directa (Gunapalan y Salfiya Ummah, 2016).

Estos factores sugieren que las mujeres emprendedoras emergen impulsadas por su experiencia, conocimientos y recursos financieros, elementos que hacen atractivo un negocio a través de motivaciones internas (Al Matroushi et al., 2018). Se consideran factores Pull: la necesidad de logro y poder, la autonomía e independencia personal, la satisfacción y el logro personal, la libertad económica, y el aprovechamiento del conocimiento y la experiencia acumulados.

Históricamente, se ha asumido que las mujeres son más propensas a ser "empujadas" al autoempleo que "atraídas", debido a que los factores Push frecuentemente se relacionan con necesidades familiares, como la flexibilidad para el cuidado de los hijos o la necesidad de equilibrar el trabajo con los deberes domésticos; no obstante, ha habido un cambio gradual hacia el emprendimiento Pull entre las mujeres, lo que significa que la decisión de autoemplearse se toma por oportunidad. Las mujeres, al igual que los hombres, están cada vez más motivadas por el deseo de independencia, autorrealización, autonomía y reconocimiento (Vivas et al., 2018).

*Factores por Oportunidades estructurales.*

Los factores por oportunidades estructurales hacen referencia a las condiciones o características intrínsecas de un sistema (como un país, una región o un mercado), que crean situaciones favorables y atractivas para que individuos o grupos tomen una decisión específica. Estos factores son de naturaleza

"pull" o de atracción, ya que incentivan a las personas a moverse, emprender o actuar basándose en las ventajas objetivas que ofrece el entorno (Martínez-Cañas et al., 2023).

Este concepto se refiere a las condiciones intrínsecas y sistémicas de un entorno que actúan como factores motivacionales al ofrecer situaciones propicias para que un individuo o grupo mejore su posición o alcance un objetivo. Estas oportunidades son estructurales, lo que significa que no son casuales ni temporales, sino que forman parte de la configuración fundamental del sistema en sí (Maálej y Cabagnols, 2020). En síntesis, aluden a las condiciones del entorno que ofrecen perspectivas de crecimiento, mejora o éxito, en contraposición a los factores de necesidad o expulsión "push", que obligan a las personas a actuar para escapar de situaciones desfavorables.

Estas oportunidades estructurales operan en distintos contextos. En el ámbito de la migración, por ejemplo, se refieren a las características de un país de destino que atraen a los migrantes: un mercado laboral robusto con alta demanda de trabajadores, mejores salarios, acceso a servicios públicos de calidad (salud, educación), estabilidad política y un entorno seguro. La gente migra, porque la estructura del país de destino ofrece mejores condiciones que la de su país de origen (Amit y Muller, 1995).

En el contexto del emprendimiento, las oportunidades estructurales son las condiciones del mercado que incentivan a las personas a iniciar un negocio: un marco legal favorable para las pequeñas empresas, acceso a financiamiento y capital, la existencia de nichos de mercado sin explotar, y la disponibilidad de tecnología o una base de consumidores en crecimiento. Los emprendedores deciden iniciar un negocio porque la estructura del mercado lo hace viable y atractivo (Madison et al., 2022).

#### *Factores por Aspiraciones Personales.*

Este concepto se enfoca en el "pull" o la fuerza de atracción que emerge del interior de la persona; es decir, razones que no provienen del entorno económico o social, sino del propio individuo. Se refieren a la búsqueda de desarrollo personal y profesional, la necesidad de crecer, aprender nuevas habilidades o alcanzar un nivel de éxito que no es posible en el entorno actual. Incluyen la búsqueda de realización y

satisfacción, el anhelo de obtener un estilo de vida, una carrera o un proyecto que genere mayor sentido de propósito o felicidad personal, así como el deseo de perseguir un sueño particular, como estudiar en una universidad prestigiosa, vivir en una cultura diferente o crear una empresa con una visión única (Gunapalan y Salfiya Ummah, 2016).

En psicología, los factores de aspiraciones personales se refieren a los elementos que impulsan a una persona a establecer y perseguir metas a largo plazo. Estas aspiraciones trascienden simples objetivos; son deseos profundos y ambiciones que otorgan sentido de propósito y dirección a la vida de un individuo. Las aspiraciones personales son fundamentales para el desarrollo humano, ya que actúan como la fuerza motivacional que lleva a las personas a esforzarse por un futuro que perciben como mejor (Ryan y Deci, 2017).

Las aspiraciones más fuertes suelen estar arraigadas en los valores personales del individuo; por ejemplo, alguien que valora la conexión social podría aspirar a tener una familia grande y unida, mientras que alguien que valora el crecimiento personal podría aspirar a dominar un nuevo idioma (Valenzuela-Sáez y Ossa-Cornejo, 2020).

Respecto a los factores externos, el entorno socioeconómico —nivel de ingresos, educación de los padres y acceso a recursos— influye en el tipo de aspiraciones que una persona considera realistas o alcanzables. Los modelos a seguir también son relevantes: rodearse de personas exitosas puede inspirar y moldear las aspiraciones del individuo (Martínez-Cañas et al., 2023). La sociedad y la cultura en las que se crece constituyen una parte importante de estos factores externos, ya que dictan qué tipo de logros se consideran valiosos; asimismo, las oportunidades educativas y laborales disponibles en el entorno de una persona tienen un impacto directo en sus aspiraciones.

En síntesis, las aspiraciones personales no son solo sueños, sino un proceso psicológico y social que impulsa a las personas a la acción. Comprender estos factores es clave para entender por qué y cómo las

personas se fijan metas, y por qué algunas luchan para alcanzarlas mientras que otras tienen más éxito (Parveen et al., 2020).

### ***Efectos del Push-Pull en el éxito.***

El éxito en el mundo del emprendimiento no responde a una fórmula única y su relación con las motivaciones Push y Pull es compleja. Este documento explora cómo estos factores, junto con otros elementos personales, sociales y contextuales, influyen en el éxito empresarial, especialmente en el caso de las mujeres emprendedoras (Kirkwood, 2009; Maâlej y Cabagnols, 2020). A nivel general, las empresas iniciadas por motivos Pull tienden a ser más exitosas financieramente que aquellas impulsadas por factores Push. Los emprendedores por oportunidad suelen tener negocios más rentables, con mayor intención de crecimiento y un impacto a largo plazo más significativo (Saraswathi y Dharmalingam, 2023).

Kirkwood (2009) afirma que los emprendedores están motivados por una combinación de factores Push y Pull, sugiriendo que esta combinación puede conducir al éxito; asimismo, menciona que las mujeres deben considerar las posibles dificultades que enfrentan al integrar familia y negocio; tener conciencia de esta realidad podría ser un buen augurio para la sostenibilidad de sus negocios a largo plazo.

Según Aguilar et al. (2025), este estudio respalda la noción de que las mujeres con la audacia de establecer su empresa poseen capacidades de gestión empresarial ventajosas y avanzadas. La maternidad, lejos de constituir un obstáculo, funciona como catalizador para el desarrollo de un conjunto de competencias singulares que son directamente transferibles al contexto empresarial. Las madres que establecen una empresa tras la llegada de sus hijos tienden a ser más eficientes, habilidad que se origina en la gestión del cuidado infantil y la organización familiar (Tahir, 2024).

Incluso, la maternidad puede catalizar la innovación, propiciando la generación de productos y servicios que abordan necesidades identificadas en el cuidado de los hijos, transformando así experiencias personales en oportunidades comerciales. El hecho de que las madres desarrollen activamente estas habilidades empresariales a partir de sus responsabilidades familiares sugiere que la maternidad no

constituye meramente una restricción, sino un ámbito de capacitación que transforma potenciales presiones (factores Push) en ventajas competitivas (factores Pull) (Mazzucchelli y Cavallotti, 2018).

Para las madres empresarias, la percepción del éxito es considerablemente más amplia que la simple obtención de logros financieros. Incluye tanto resultados tangibles de la empresa —rentabilidad y crecimiento del negocio— como satisfacción personal, bienestar emocional, autonomía y la capacidad de generar un impacto positivo en su entorno. La motivación y la satisfacción personal constituyen, en realidad, componentes fundamentales de su percepción del éxito empresarial (Casteleijn-Osorno, 2024).

Numerosos negocios liderados por mujeres no alcanzan el éxito debido a la falta de formación formal; contar con este tipo de educación puede ayudar a los individuos a evitar el riesgo de pérdidas. La falta de educación y las deficiencias económicas pueden impedir que las mujeres tengan éxito al asumir riesgos (Özsunğur, 2019; Parveen et al., 2020).

Al Matroushi et al. (2018) identificaron y priorizaron los factores de educación y capacitación debido a su influencia en el crecimiento y éxito de las mujeres emprendedoras: los altos niveles de educación están relacionados con mayores ingresos y disponibilidad de capital inicial; las personas con mayor educación son más propensas a considerar el emprendimiento basado en oportunidades; la experiencia organizacional y emprendedora influye en la preferencia y actitud hacia el emprendimiento, y puede aumentar las posibilidades de éxito.

Castillo y Castillo (2022) argumentan que un mayor desarrollo del nivel educativo, el desarrollo de destrezas gerenciales y una mayor experiencia laboral, por mencionar algunos factores, propician mayores posibilidades de éxito en las mujeres empresarias, lo que evidenciaría una posible correlación positiva entre el capital humano de la empresaria y el éxito alcanzado por sus empresas (Peña et al., 2020; Zabludovsky, 2020).

Para el éxito del emprendimiento, los factores obstructores deben ser eliminados o reducidos. El éxito puede lograrse utilizando factores como el capital, la experiencia, la educación y las redes de negocios.

La automotivación proporciona una orientación positiva o negativa para la generación de ingresos. Los intentos posteriores de una mujer emprendedora con falta de automotivación se ven afectados negativamente (Özsungur, 2019).

Aunque resulta casi intuitivo y lógico pensar que el éxito empresarial se determina considerando métricas económicas como la rentabilidad, cobertura de mercado o crecimiento en ventas, se ha argumentado que las mujeres conciben o miden el éxito empresarial de manera diferente, buscando en el emprendimiento beneficios adicionales tales como: flexibilidad laboral, independencia, mayor grado de satisfacción, crecimiento personal, prestigio o reconocimiento, entre otros aspectos (Bertazzi, 2023; Cortès-Franch y Artazcoz, 2021).

Adicionalmente, las empresarias exitosas asignan mayor importancia a estos elementos de naturaleza "no económica" en comparación con las variables de rentabilidad, crecimiento de ventas o valor de mercado (Álvarez, 2023). Los individuos tienden a conceptualizar el éxito en función de su satisfacción con un estilo de vida flexible, la satisfacción laboral y el éxito en la consecución de los objetivos establecidos (González et al., 2022). De acuerdo con Bú (2022), el éxito empresarial es la conclusión favorable o próspera de cualquier intento, fin, actividad o negocio; sin embargo, su medición puede variar de un individuo a otro.

Dado lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

H1: Los factores de empuje favorecen significativamente el éxito empresarial de las *mompreneurs*.

H2: Los factores de arrastre favorecen significativamente el éxito empresarial de las *mompreneurs*.

### **Metodología.**

El presente estudio se realizó con el objetivo de identificar los factores motivacionales determinantes del éxito empresarial de las *mompreneurs* del Estado de Tamaulipas, por lo cual se realiza un estudio de enfoque metodológico cuantitativo, de corte transversal mediante la recolección de datos primarios que

fueron obtenidos utilizando como instrumento de recolección un cuestionario elaborado para los efectos de esta investigación (Özsungur, 2019).

### ***Muestra.***

La población objeto de estudio son las madres emprendedoras que tienen hijos de 0 a 15 años. Para identificar si es una *momprenneur*, se incluyeron como preguntas de control el género y si tiene hijos, finalizando la encuesta en caso de respuestas negativas.

En México, la participación de las mujeres en el ámbito empresarial es significativa, y un porcentaje considerable de ellas son madres. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), de los negocios en el país, el 36.6% son propiedad de mujeres, lo que equivale a aproximadamente 2.3 millones de emprendedoras. Dentro de este grupo, más del 40% son madres de familia, quienes a menudo se desempeñan como trabajadoras por cuenta propia (26.9%) o empleadoras (3.5%).

Es importante destacar, que en las microempresas (de 0 a 10 empleados), las mujeres representan el 50.5% del personal ocupado, superando a los hombres, lo que subraya el rol fundamental que tienen las mujeres emprendedoras en este segmento de la economía. Estos datos demuestran la creciente presencia de las *momprenneurs* como un motor económico vital, a pesar de los desafíos que enfrentan al equilibrar la maternidad y la gestión de un negocio.

La recopilación de datos se realizó de forma virtual mediante Google Forms en el estado de Tamaulipas durante los meses de julio y agosto de 2025, logrando una tasa de respuesta de 139 respuestas; no obstante, fueron descartadas 16 encuestas por presentar respuestas incompletas o presentar problemas de normalidad multivariante. El muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por conveniencia.

### ***Técnica de investigación.***

La técnica de análisis multivariante utilizada fue el análisis factorial exploratorio y la regresión lineal múltiple; asimismo, para el procesamiento de los datos se utilizó el software STATA versión 16.

**Instrumento.**

El instrumento de investigación consistió en un cuestionario que incluía una sección de datos sociodemográficos de las madres emprendedoras, seguido de la sección que medía los Factores de Empuje. Para la sección Factores de Empuje, se tomaron los ítems planteados por Özsungur (2019) y fueron codificados como (FE1, FE2, FE3, FE4, FE5, FE6, FE7 y FE8) como se observa en la tabla 1. Para la medición de los Factores de Atracción se consideraron los ítems de Özsungur (2019) (FA1, FA2, FA3, FA4, FA5, FA6, FA7, FA8 y FA9) por Özsungur (2019) y Desempeño de tu empresa (DE1, DE2, DE3, DE4, DE5, DE6 y DE7), ver la Tabla 1.

Tabla 1. Variables del estudio y sus ítems de escala.

<b>Categoría</b>	<b>Concepto</b>	<b>Autor</b>
Factores de Empuje	Mi frustración en empleos anteriores me impulsó a iniciar un emprendimiento (FE1).	Özsungur (2019)
	Mi insatisfacción con un empleo anterior o actual ha sido un factor clave para iniciar mi propio emprendimiento (FE2).	Özsungur (2019)
	La pérdida de un empleo anterior fue un factor determinante para iniciar mi propio emprendimiento (FE3).	Özsungur (2019)
	Me sentía cansada o agotada de mi trabajo anterior y eso me impulsó a emprender (FE4).	Özsungur (2019)
	La falta de oportunidades laborales en mi entorno me llevó a emprender (FE5).	Özsungur (2019)
	Mi poca formación académica me orilló a emprender (FE6).	Özsungur (2019)
	La presión o las expectativas de mi familia fueron un factor que me impulsó a iniciar un emprendimiento (FE7).	Özsungur (2019)
	Las dificultades económicas que enfrentaba me llevaron a iniciar mi propio emprendimiento (FE8).	Özsungur (2019)
Factores de Arrastre	Con el emprendimiento tengo libertad y una gran independencia en los aspectos financieros y personales de mi vida (FA1).	Özsungur (2019)
	Cuento con la preparación académica y las habilidades necesarias para desarrollarme en mi emprendimiento (FA2).	Özsungur (2019)

	Mi emprendimiento me permite brindar una mayor seguridad económica y estabilidad a mi familia (FA3).	Özsungur (2019)
	El emprendimiento ha sido una clara oportunidad de negocio en mi vida (FA4).	Özsungur (2019)
	La necesidad o el deseo de generar ingresos adicionales ha sido un factor importante que me atrajo al emprendimiento (FA5).	Özsungur (2019)
	El emprendimiento me genera una gran satisfacción personal (FA6).	Özsungur (2019)
	Para mí, es muy importante alcanzar un alto estatus social en la vida (FA7).	Özsungur (2019)
	Con mi emprendimiento puedo expresar y aplicar mi creatividad (FA8).	Özsungur (2019)
	El emprendimiento es una actividad con potencial para generar altos beneficios (FA9).	Özsungur (2019)
Desempeño de tu empresa.	El crecimiento de las ventas de la empresa (DE1).	Macías et al., (2019)
	El crecimiento de las ganancias de la empresa (DE2).	Macías et al., (2019)
	El Flujo de caja (DE3).	Macías et al., (2019)
	El retorno de la inversión (DE4).	Macías et al., (2019)
	Alcance de metas del emprendimiento (DE5).	Macías et al., (2019)
	Trabajo seguro a los empleados (DE6).	Macías et al., (2019)
	Rendimiento en general de la empresa (DE7).	Macías et al., (2019)
Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados.		

La escala de medida utilizada para los ítems fue tipo Likert de 5 puntos, donde 1 implica un Totalmente en Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, 4 De Acuerdo, y 5 Totalmente de Acuerdo.

## **Resultados.**

### ***Análisis descriptivo.***

El estudio cuenta con una muestra validada de 123 *mompreneurs* encuestadas. La mayoría de los encuestados se encuentran en el rango de edades entre 18 y 51 años y su grado máximo de estudio es

licenciatura. En la tabla 3 se presentan detalladamente los resultados de las variables sociodemográficas obtenidas durante la investigación.

Tabla 2. Descripción de las variables sociodemográficas.

Variable	Frecuencias	
	F. Absoluta	F. Relativa
<b>Género</b>		
Mujer	123	100%
<b>Edad</b>		
18-29 años	22	17.88%
30-41 años	60	48.78%
42-50 años	23	18.69%
51 o más	18	14.63%
<b>Máximo grado de estudios</b>		
Primaria	1	0.81%
Secundaria	9	7.31%
Preparatoria/Bachillerato	33	26.82%
Licenciatura	64	52.03%
Posgrado	16	13%
Fuente: Elaboración propia		

El análisis de los datos demográficos de las participantes revela un perfil distintivo de las emprendedoras en la región. La muestra, compuesta en su totalidad por madres, indica que el 57.72% de las encuestadas se identifican como Casada; además, el nivel educativo más común es la Licenciatura, con un 52.03% de las participantes que tienen este grado de estudios.

En cuanto a sus negocios, la información indica una gran diversidad de actividades, siendo Comerciante la categoría más frecuente. Los negocios operan a una escala reducida, ya que el 31.71% de las emprendedoras afirman trabajar Solo yo o tener un único empleado. Un hallazgo significativo es el bajo nivel de formalización: el 86.18% de las empresas no cuentan con registros ante autoridades, y el 80.49%

no están registradas ante el SAT. Finalmente, la operación y administración de estos emprendimientos están fuertemente ligadas a la familia, ya que el 55.28% de las participantes reportaron la participación de algún familiar en las operaciones.

### ***Análisis estadístico.***

En primer lugar, se realizó un análisis factorial exploratorio con la finalidad de definir los ítems que integran a cada una de las variables de estudio; para ello, se revisó el índice Kaiser-Meyer-Olkin para verificar si la técnica del análisis factorial era la adecuada (Hill, 2011), obteniendo un índice de 0.785, el cual supera los umbrales óptimos establecidos de 0.700 (Hair et al., 1999); del mismo modo, se observó durante la técnica que se generaron cinco factores, los cuales tuvieron una varianza explicada global de 63%.

La tabla 3 presenta los resultados del análisis factorial, así como la comprobación de la fiabilidad de la escala a través del Alpha de Cronbach (Peterson, 1995). Debe indicarse que los resultados del análisis factorial corresponden al uso del método de componentes principales con rotación Varimax, y donde se verificó que los ítems obtuvieran un valor superior al 0.500 recomendado por Hair et al., (1999), por lo cual fueron eliminados el ítem DE6 de la variable éxito empresarial y FA2 y FA7 de la variable de factores de arrastre, por tener cargas inferiores a la antes mencionada. Como se observa, cuatro de los cinco factores lograron una adecuada fiabilidad en su escala puesto que obtuvieron un Alpha de Cronbach superior a 0.700 de acuerdo con Hair et al., (1999); no obstante, la variable factores de empuje: adversidades personales obtuvo un Alpha inferior a 0.700 por lo que al no contar con fiabilidad adecuada esta variable no será utilizada en análisis posteriores; del mismo modo, la tabla 4 presenta los descriptivos generales de cada ítem, presentando así sus valores medios y desviación estándar.

Tabla 3. Resultados del análisis factorial exploratoria.

Variable	Código	Ítem	Carga factorial	Alpha de Cronbach	Media	Desviación estándar
ÉXITO EMPRESARIAL	DE3	Flujo de caja	0.839	0.888	3.68	0.868
	DE1	Ventas	0.812		3.84	0.754
	DE4	Retorno de inversión	0.801		3.99	0.846
	DE2	Ganancias de la empresa	0.772		3.79	0.764
	DE5	Metas	0.700		3.81	0.830
	DE7	Rendimiento de la empresa	0.680		3.97	0.840
F. EMPUJE Entorno laboral desfavorable	FE1	Frustración empleos anteriores	0.886	0.769	3.12	1.131
	FE2	Insatisfacción empleo actual	0.874		3.23	1.148
	FE5	Oportunidades laborales	0.580		3.56	1.302
	FE4	Agotada del trabajo	0.573		3.03	1.273
	FE3	Pérdida de empleo	0.568		3.01	1.276
F. ARRASTRE oportunidades estructurales	FA4	Oportunidad de negocio	0.826	0.729	4.43	0.606
	FA3	Seguridad económica	0.661		4.2	0.790
	FA1	Libertad e independencia	0.646		4.26	0.863
	FA5	Generar ingresos	0.605		4.51	0.784
F. EMPUJE adversidades personales	FE7	Presión familiar	0.735	0.584	2.8	1.504
	FE6	Falta de formación	0.659		2.11	1.073
	FE8	Dificultades económicas	0.638		3.85	1.404
F. ARRASTRE aspiraciones personales	FA8	Creatividad	0.843	0.709	4.34	0.873
	FA9	Altos beneficios	0.705		4.36	0.760
	FA6	Satisfacción personal	0.576		4.57	0.606

Fuente: elaboración propia en el software STATA ver 16.

El análisis factorial permitió comprobar si las variables fueron medidas correctamente y definir a las mismas para un análisis causal posterior. En este caso, se realizó una regresión lineal múltiple que

permitiera comprobar la hipótesis central de este trabajo de como las *mompreneurs* son impulsadas por motivaciones intrínsecas y tienen una mayor probabilidad de lograr un éxito sostenible, definido como una combinación de rentabilidad y satisfacción personal, que aquellas que son impulsadas principalmente por factores extrínsecos.

Tabla 4. Resultados de regresión múltiple.

	<b>Coefficiente de regresión</b>	<b>Error estándar</b>	<b>t</b>	<b>P&gt; t </b>	<b>VIF</b>
F. EMPUJE Entorno laboral desfavorable	0.000	0.059	-0.002	0.998	1.034
F. ARRASTRE oportunidades estructurales	0.361	0.099	3.631	0.000	1.224
F. ARRASTRE aspiraciones personales	0.382	0.093	4.094	0.000	1.194
Constante	0.585	0.475	1.23	0.221	
Ajuste del modelo					
F (3,113)	16.874	Sig. 000			
R cuadrado	0.309				
R cuadrado ajustado	0.291				
Fuente: elaboración propia en el software STATA ver. 16					

La tabla de regresión múltiple presenta los resultados de un modelo causal, donde se evalúa la influencia de varias variables independientes sobre una variable dependiente. El modelo global es estadísticamente significativo, con un valor de F de 16.874 ( $p < .001$ ). Las variables Factores de Arrastre por "oportunidades estructurales" y Factores de Arrastre por "aspiraciones personales" demostraron ser causales significativas de la variable dependiente, con coeficientes de regresión de .361 y .382, respectivamente (ambos con  $p < .001$ ); por otro lado, la variable Factores de Empuje por "entorno laboral desfavorable" no fue un predictor significativo ( $p = .998$ ). El modelo explica un 30.9% de la varianza total de la variable dependiente, como

lo indica el valor de R cuadrado; adicionalmente, los valores de VIF, todos inferiores a 2, descartan la existencia de problemas de multicolinealidad.

## CONCLUSIONES.

El análisis de regresión múltiple del estudio reveló que los Factores de Atracción o Arrastre son predictores significativos del éxito empresarial para las *mompreneurs* encuestadas. También se observó que los Factores de Arrastre tienden a dividirse en dos dimensiones muy marcadas. En particular, los factores relacionados con las oportunidades estructurales y las aspiraciones personales tuvieron coeficientes de regresión positivos y estadísticamente significativos, lo que indica que estos elementos tienen un impacto considerable en el éxito de sus negocios. Esto se alinea con la literatura que sugiere que los emprendimientos impulsados por la oportunidad son más rentables y tienen una mayor intención de crecimiento a largo plazo que los emprendimientos por necesidad (Clemente y Dvouletý, 2025).

La variable Factores de Empuje también se dividió en dos dimensiones identificadas como entorno laboral desfavorable y adversidades personales; no obstante, las adversidades personales no fueron consideradas una medida fiable, por lo que no se utilizó en el análisis causal, y en el caso de los Factores de Empuje relacionados con un entorno laboral desfavorable no fue un predictor significativo del éxito. Esto desafía la noción tradicional de que las circunstancias negativas, como la insatisfacción laboral o el desempleo, son la principal fuerza impulsora del emprendimiento femenino (Aguilar-Rosado y Campos-Sánchez, 2024).

En cambio, las *mompreneurs* del estudio parecen ser motivadas por fuerzas proactivas y optimistas que las atraen hacia el emprendimiento, como la búsqueda de independencia, autorrealización y la libertad para determinar su propio destino. Este hallazgo es coherente con la evolución del emprendimiento femenino, donde se ha observado un cambio gradual de la motivación por necesidad a la motivación por oportunidad, similar a la de los hombres.

Un aspecto importante para discutir es la definición de éxito. El estudio reconoce, que para las *mompreneurs*, el éxito trasciende las métricas puramente financieras como el crecimiento de las ventas o las ganancias (Ovando y Valencia, 2021). Se sugiere por la literatura que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor clave, y el éxito para las *mompreneurs* se mide por la capacidad de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales. Este enfoque más holístico del éxito, que incluye la satisfacción personal y el bienestar emocional, es un rasgo distintivo del emprendimiento de las *mompreneurs*.

La muestra del estudio, centrada en *mompreneurs* con hijos de 0 a 15 años en Tamaulipas, México, presenta un perfil demográfico relevante. La mayoría de las participantes poseen estudios universitarios y sus negocios son de pequeña escala, con bajo nivel de formalización. Un hallazgo significativo es que la operación y administración de estos emprendimientos están fuertemente ligadas a la familia, con más de la mitad de las participantes reportando la participación de algún familiar en las operaciones.

Esto subraya la importancia del capital social y del apoyo familiar como facilitadores del éxito (Álvarez, 2023). La maternidad, lejos de ser un obstáculo, se presenta como catalizador para el desarrollo de competencias empresariales, tales como la capacidad de gestionar múltiples demandas simultáneas, realizar diversas tareas y administrar recursos limitados. La experiencia maternal fomenta la resiliencia y la adaptabilidad, atributos esenciales para el éxito empresarial.

Este estudio concluye que el éxito empresarial de las *mompreneurs* se encuentra fuertemente influenciado por motivaciones de atracción, específicamente por las oportunidades estructurales y las aspiraciones personales, más que por los factores de empuje. Los hallazgos confirman la hipótesis de que las motivaciones intrínsecas —como la búsqueda de autonomía, la satisfacción personal y la creatividad— son cruciales para el éxito sostenible. El éxito para este grupo no se define únicamente por el rendimiento financiero, sino que abarca también el equilibrio entre la vida laboral y personal, la satisfacción personal y la capacidad de estar presentes para sus familias.

El estudio refuerza la noción de que la maternidad no constituye una limitación, sino una fuente de habilidades transferibles que se convierten en ventajas competitivas; además, el capital social, particularmente el apoyo familiar, y la formación académica son elementos clave que facilitan el éxito y la consolidación de estos negocios.

Para futuras investigaciones, resultaría beneficioso explorar con mayor profundidad la interacción dinámica entre los Factores Push y Pull, ya que la motivación puede evolucionar con el tiempo, transformando un emprendimiento por necesidad en uno impulsado por la oportunidad o la pasión. También se sugiere analizar el impacto de las políticas públicas y las redes de apoyo en el éxito de las mompreneurs, con el fin de contribuir a transformar los emprendimientos de necesidad en entidades sostenibles y gratificantes. La investigación demuestra, que al comprender las motivaciones detrás del emprendimiento femenino, es posible diseñar mejores políticas y programas para apoyar a este segmento de la economía.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Aguilar Villarreal, A. Y., Suárez Herrera, F. P., Elizondo Villarreal, A. S., & Mendoza García, F. J. (2025). Los indicadores de la ventaja competitiva de pymes dirigidas por mujeres del área metropolitana de Monterrey. *Revista RELAYN - Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 9(1), 23–37. <https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2082>
2. Aguilar-Rosado, N., & Campos-Sánchez, A. (2024). "Necesidad y oportunidad" como motivaciones para el emprendimiento femenino en Latinoamérica. *Scientia et PRAXIS*, 4(07), 31–57. <https://doi.org/10.55965/setp.4.07.a2>
3. Al Matroushi, H., Jabeen, F., Matloub, A., & Tehsin, M. (2018). Push and pull model of women entrepreneurship: Empirical evidence from the UAE. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(3), 324–345. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2017-0020>

4. Al Issa, H.-E. (2021). Advancing entrepreneurial career success: The role of passion, persistence, and risk-taking propensity. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 9(2), 135–150. <https://doi.org/10.15678/EBER.2021.090209>
5. Álvarez, C. S. (2023). Limitaciones y factores de éxito del emprendimiento femenino: Una perspectiva costarricense. *Yulök Revista de Innovación Académica*, 7(1), 12–30. <https://doi.org/10.47633/yulk.v7i1.575>
6. Amit, R., & Muller, E. (1995). Push and pull entrepreneurship. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 12(4), 64–80. <https://doi.org/10.1080/08276331.1995.10600505>
7. Bertazzi, L. (2023). La flexibilidad laboral en las empresas en el proceso de cohesión económico y social de la mujer en España [Tesis de maestría]. <http://hdl.handle.net/10498/31385>
8. Bú, A. (2022). Diseño organizacional: La búsqueda del éxito. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 57–72. <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.189>
9. Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403–408. (Publicado el 30 de junio de 2022; Recuperado el 19 de enero de 2026 de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es))
10. Casteleijn-Osorno, R. (2024). Uncovering wellbeing: The complex realities of mompreneurs with additional needs children through Lego® Serious Play®. *Journal of Business Venturing Insights*, 22, e00499. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2024.e00499>
11. Castillo Castillo, D. C., & Castillo Ortega, Y. (2022). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 271–284. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778112032>

12. Chunga Díaz, T. O., & Escuza Pasco, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: Una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 163–181. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
13. Clemente, J. G., & Dvouletý, O. (2025). Dinámicas del emprendimiento por oportunidad y necesidad en Europa. *Papeles de Economía Española*, 183, 31–47. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2025/04/Javier-G.-Clemente-Ondrej-Dvoulety\\_PEE-183.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2025/04/Javier-G.-Clemente-Ondrej-Dvoulety_PEE-183.pdf)
14. Cortès-Franch, I., & Artazcoz, L. (2021). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(4), 335–341. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.04.01>
15. Dawson, C., & Henley, A. (2012). "Push" versus "pull" entrepreneurship: An ambiguous distinction? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 18(6), 697–719. <https://doi.org/10.1108/13552551211268139>
16. Dhaliwal, A. (2022). The mompreneurship phenomenon: An examination of the antecedents and challenges of mothers in business. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 13(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/IJSSMET.290334>
17. Díaz, F. J., & Carrasco, G. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
18. García, C. D. A., Londoño B., C., & Ortiz P., L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
19. Giannella, V., Manzi, C., Donato, S., & Li, J. (2025). Women entrepreneurship of necessity: A literature review for the analysis of push and pull factors. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 35(1), e70166. <https://doi.org/10.1002/casp.70166>

20. Gilad, B., & Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 45-53.
21. González, I. B., Flores, A. J. F., & Herrera, M. Á. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90–100. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>
22. Gunapalan, S., & Salfiya Ummah, M. A. C. (2016). Motivational factors for entrepreneurship development: A gender comparative approach in retail sector. In *Proceedings of the Fourth International Conference on Advances in Social Science, Management and Human Behaviour* (pp. 46-50). Institute of Research Engineers and Doctors. Recuperado de: <https://ewr1.vultrobjects.com/ired/papers/2900/8ee108621c6f73253951a9e3ec3f385e.pdf>
23. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (1999). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
24. Hill, B. D. (2011). *The sequential Kaiser-Meyer-Olkin procedure as an alternative for determining the number of factors in common-factor analysis: A Monte Carlo simulation* [Tesis doctoral]. Oklahoma State University.
25. Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI-. (2024). Estadísticas a propósito del Día de la Madre [Comunicado de prensa]. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP\\_10Mayo24.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_10Mayo24.pdf)
26. Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 346–364. <https://doi.org/10.1108/17542410910968805>
27. Kuvshinikov, P. J., & Kuvshinikov, J. T. (2024). Forecasting entrepreneurial motivations and actions: Development and validation of the entrepreneurial activation scale. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 31(8), 1–21. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2022-0274>

28. Lingappa, A. K., & Rodrigues, L. L. R. (2023). Synthesis of necessity and opportunity motivation factors in women entrepreneurship: A systematic literature review. *SAGE Open*, 13(1), 1–25. <https://doi.org/10.1177/21582440231159294>
29. Maâlej, A., & Cabagnols, A. (2020). The determinants of the entrepreneurial triggering: A study of the graduated students from the National School of Engineering of Sfax. *Entrepreneurship Education*, 3(1), 37–55. <https://doi.org/10.1007/s41959-020-00023-7>
30. Macías García, M. Á., Sánchez Tovar, Y., & Zerón Félix, M. (2019). Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV (2), 26-39. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953003>
31. Madison, K., Moore, C. B., Daspit, J. J., & Nabisaalu, J. K. (2022). The influence of women on SME innovation in emerging markets. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 16(3), 549–572. <https://doi.org/10.1002/sej.1422>
32. Martínez-Cañas, R., Ruiz-Palomino, P., Jiménez-Moreno, J. J., & Linuesa-Langreo, J. (2023). Push versus pull motivations in entrepreneurial intention: The mediating effect of perceived risk and opportunity recognition. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100214. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100214>
33. Mas-Tur, A., Soriano, DR, Roig-Tierno, N. (2015). Factores motivacionales de las mujeres emprendedoras. En: Ramadani, V., Gërguri-Rashiti, S., Fayolle, A. (eds) *Emprendimiento femenino en economías en transición*. Palgrave Macmillan, Londres. [https://doi.org/10.1057/9781137444516\\_3](https://doi.org/10.1057/9781137444516_3)
34. Mazzucchelli, S., & Cavallotti, R. (2018). Il fenomeno del mumpreneurship: Il contributo della sociologia relazionale. *Studi di Sociologia*, 56(1), 41–56. <https://www.jstor.org/stable/26538412>
35. Özsungur, F. (2019). A research on women's entrepreneurship motivation: Sample of Adana Province. *Women's Studies International Forum*, 74, 114–126. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.03.006>

36. Parveen, M., Junaid, M., Saleem, M., Hina, S. M., & Ahmed, M. (2020). Analysis of push-pull motivation into women's entrepreneurial experience in Pakistan: A narrative inquiry. *Asian Women*, 36(1), 91–112. <https://doi.org/10.14431/aw.2020.3.36.1.91>
37. Peña, L., Gamba, Y., & Acosta, L. (2020). Criterios de éxito del emprendimiento femenino, desde la metodología de la cartografía social. *Pensamiento Americano*, 13(26), 17–32. <https://doi.org/10.21803/penamer.13.26.418>
38. Peterson, R. A. (1995). Une méta-analyse du coefficient alpha de Cronbach. *Recherche et Applications en Marketing (French Edition)*, 10(2), 75–88.
39. Raimi, L., Panait, M., Gigauri, I., & Apostu, S. A. (2023). Thematic review of motivational factors, types of uncertainty, and entrepreneurship strategies of transitional entrepreneurship among ethnic minorities, immigrants, and women entrepreneurs. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), Artículo 83. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020083>
40. Ranjan, A. (2019). The role of entrepreneurship in economic development. *American Journal of Management Science and Engineering*, 4(6), 87–90. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20190406.11>
41. Rosca, E., Agarwal, N., & Brem, A. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change*, 157, 120067. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2020.120067>
42. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
43. Sánchez, M. Q. (2017). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional [Tesis]*. Universidad de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6344>
44. Saraswathi, K., & Dharmalingam, B. (2023). Work life balance and women entrepreneurs: Challenges, gains, and the way forward. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 4(MIHCSET), 10–15. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.iMIHCSET.2024.4571>

45. Ovando Pérez, V. L., & Valencia Camacho, S. C. (2021). Factores de éxito y fracaso al emprendimiento productivo de derivación de lácteos de mujeres en el Municipio de Batallas. *Revista Perspectivas*, 48, 119–174. <https://doi.org/10.35319/ra4mxq05>
46. Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
47. Tahir, R. (2024). Work–life balance: Is an entrepreneurial career the solution? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 16(4), 845–867. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2022-0077>
48. Tahir, R. (2025). Balancing borders: Exploring work–life balance and its impact on business performance among women entrepreneurs in the United Arab Emirates. *Journal of Islamic Marketing*, 16(3), 786–809. <https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2024-0079>
49. Terán, E., & Guerrero, A. (2020). Teorías de emprendimiento: Revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones. *Revista Espacios*, 41(7), 7. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n07/20410707.html>
50. Valenzuela-Sáez, L. C., & Ossa-Cornejo, J. A. (2020). Configuración de aspiraciones educativas: Un análisis comparado de las subjetividades y narrativas de los jóvenes chilenos. *Revista Colombiana de Educación*, 1(80), 103–126. <https://doi.org/10.17227/rce.num80-9456>
51. Vivas, M., Cuberos, M., Albornoz, N., Mazuera, R., & Carreño, M. (2018). Presencia de factores motivacionales extrínsecos para el emprendimiento en los gobiernos electrónicos de los países de la Comunidad Andina. *Observatorio (OBS\*) Journal*, 12(2), 238–256. <https://doi.org/10.15847/obsobs12220181238>

52. Wijaya, L., & Layman, C. V. (2018). How do mompreneurs achieve work-life balance? (Evidence from small business in Tangerang, Indonesia). *Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 1–12. <https://www.researchgate.net/publication/334761236>
53. Zabłudovsky Kuper, G. (2020). Mujeres y empresas: Tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 431–459. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Cynthia Daniela Torres-Sánchez.** Maestría en Comunicación Corporativa y Doctorado en Ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de Tamaulipas - Facultad de Comercio y Administración Victoria, México. Correo electrónico: [cdtorres@uat.edu.mx](mailto:cdtorres@uat.edu.mx)
2. **Yesenia Sánchez-Tovar.** Doctorado en Economía y Gestión de las Organización. Universidad Autónoma de Tamaulipas - Facultad de Comercio y Administración Victoria. Jefa de Posgrado. México. Correo electrónico: [yesanchez@docentes.uat.edu.mx](mailto:yesanchez@docentes.uat.edu.mx)
3. **Nallely Guadalupe Hernández-Hernández.** Doctorado en Ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de Tamaulipas - Facultad de Comercio y Administración Victoria - Encargada de Gestión Escolar Posgrado. México. Correo electrónico: [nghernandez@docentes.uat.edu.mx](mailto:nghernandez@docentes.uat.edu.mx)

**RECIBIDO:** 26 de enero del 2026.

**APROBADO:** 28 de febrero del 2026.