



Predicción del éxito empresarial para la mejora colectiva en Valencia y su área metropolitana

Sara Enrique
Sylvia Georgieva
Sara Martínez-Gregorio
Amparo Oliver
Zaira Torres
Aida Vizcaíno-Estevan

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
Objetivos y marco conceptual del estudio.....	3
Ficha técnica.....	6
Instrumentos de medida	9
2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	14
Variables sociodemográficas	14
Variables de interés	21
3. DEFINICIÓN DEL ÉXITO SOSTENIBLE INTEGRAL	26
Modelo de éxito multifactorial	26
Éxito sostenible a nivel personal: Profundizando en bienestar y salud.....	30
4. PREDICCIÓN DEL ÉXITO	36
Modelo de predicción del Éxito Empresarial Integral	36
Adaptabilidad: Componente clave para alcanzar el éxito	40
Fenómeno del impostor como barrera del éxito.....	42
Relación entre conexión con la naturaleza y éxito.....	46
5. PERSPECTIVA DE GÉNERO	49
6. CONCLUSIONES	53
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

1. INTRODUCCIÓN

Objetivos y marco conceptual del estudio

En el marco del VII Pacto por el Empleo en la ciudad de Valencia, la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), encomendó la realización de un estudio pionero en España y, que nos conste en el mundo, para identificar las claves para un éxito empresarial integral y a la vez colectivo y sostenible.

Así, orientado enteramente a nuestro contexto actual, nace el estudio cuyo alcance y resultados se presentan en estas páginas: **"Predicción del éxito empresarial para la mejora colectiva en Valencia y su área metropolitana"**.

El objetivo es identificar los factores que inciden en el éxito empresarial –entendido de forma integral, incluyendo tanto aspectos económicos como psicosociales y de salud, con especial foco en el bienestar–. Abarca la obtención de datos científicamente válidos, el análisis e informe de respuestas representativas y actuales de mujeres y hombres del ámbito profesional, directivo y empresarial de Valencia y su área metropolitana. Todo ello con un enfoque de transparencia y diálogo con los colectivos implicados y de actualidad, poniendo el foco en el presente y futuro, qué preocupa, qué está en la agenda empresarial valenciana.

Se sirve de una metodología mixta en varias fases, primero cualitativa (focus group) y después cuantitativa (por encuesta).

Los resultados de este estudio en la parte relativa a la encuesta siguen un diseño longitudinal (con garantías de protección de datos y conservación de anonimato y confidencialidad de respuestas) en varios tiempos con respuesta online de una primera medida, recogida, depuración y codificación de datos y análisis basado en las respuestas de este primer tiempo (noviembre-diciembre 2023).

Aunque el estudio prevé su continuidad en años posteriores, creemos ya es una gran aportación trasladar a la sociedad valenciana una foto fija actual de los elementos claves que pueden predecir un éxito empresarial integral y sostenible en Valencia y su área de proximidad.

El estudio presenta una serie de garantías de calidad o rigor

científico, desde su aprobación por el Comité de Ética de la Universitat de València, o el uso de plataforma online verificada para encuestas SurveyMonkey así como de software avanzado y actualizado de análisis de datos con licencia propiedad del equipo, hasta la experiencia interdisciplinar e internacionalmente reconocida del equipo. Este equipo lo conforman investigadoras de la Universitat de València de áreas como Psicología evolutiva y de la educación, Metodología e las CC del Comportamiento y Sociología (mayoritariamente miembros del grupo ARMAQoL cuya directora es la catedrática de universidad Amparo Oliver, responsable del estudio que ahora se presenta). Además de las coautoras de este informe, también colaboran entre otros expertos Laura Galiana y Patricia Sancho (Prof. Titulares en Psicología) y expertos consultores en salud como Deborah J. Burks, directora de CIPF (*Valencia Biomedical Research Foundation*) o en capital social como Naoki Kondo, asesor experto en la OMS y director del Laboratorio de Epidemiología Social de la Universidad de Kioto, confirmada entre las 40 mejores universidades del mundo.

La pretensión de este informe es trasladar los resultados fruto del estudio de forma que podamos recoger las opiniones y propuestas de los agentes implicados de cara al futuro diseño e implementación de medidas fruto del consenso. Es también este texto un informe diagnóstico orientado a las claves para la toma de decisiones, con información y estadísticas de calidad sobre un tema que aborda la realidad actual de la economía valenciana y que puede tener múltiples aplicaciones y transferencias en la mejora de nuestras empresas y organizaciones.

Para una mejor comprensión de los objetivos y alcance de este trabajo, creemos de utilidad asentar un marco conceptual.

Marco conceptual del estudio

A menudo, las organizaciones empresariales deben navegar por complejos desafíos que además se entrelazan: retos medioambientales, socioculturales y socioeconómicos globales. El bienestar de los individuos, las empresas y la sociedad están también estrechamente interrelacionados. Con toda esta red de complejas interrelaciones es necesario examinar cómo las organizaciones pueden avanzar y perseverar ante la adversidad y establecer una trayectoria de bienestar multicapa.

En un contexto actual de retos mundiales sin precedentes, como las pandemias y conflictos armados que vivimos, debemos reconsiderar los objetivos y las definiciones de lo que entendemos por éxito económico.

Los paradigmas tradicionales del éxito omiten el bienestar y son inadecuados para abordar las demandas multifacéticas del contexto empresarial actual (Wach *et al.*, 2016). Existe una diferencia entre el éxito de la empresa y el del individuo (Sarasvathy *et al.*, 2013). De hecho, las empresas rentables pueden disolverse como consecuencia de objetivos individuales no alcanzados (Hafeez *et al.*, 2021) o de una mala salud mental (Hessels *et al.*, 2018). Por lo tanto, la redefinición del éxito debe contemplar sostenibilidad en varias dimensiones, incluidas las facetas financiera, medioambiental y personal. La sostenibilidad ha de formar parte de nuestro ADN.

Las teorías simplistas y monotema resultan obsoletas e inadecuadas porque no reconocen esta complejidad ni adoptan una visión de futuro de la sostenibilidad. Necesitamos recabar evidencias, datos de experiencias reales, para construir una teoría más amplia y adaptable que integre una definición global del bienestar y el éxito empresarial. Para esta importante misión, Valencia y su tejido empresarial se propone una vez más pionero.

Este propósito está alineado con los criterios ESG (por sus siglas en inglés Environmental, Social & Governance) que se imponen como eje del motor de cambio. Debemos impulsar y acelerar el cambio hacia una auténtica sociedad igualitaria y una clara estrategia es atender a los criterios ESG. Para ello, para poner medidas e iniciativas en marcha, necesitamos un diagnóstico previo preciso y actual del contexto a trabajar, y necesitamos medir no solo una vez para este objetivo, sino comprometernos con un seguimiento a medio y largo plazo que nos revele si las medidas que vamos implementando son o no acertadas.

Se hace necesaria la existencia de un termómetro en nuestro tejido empresarial que nos ayude a mantenerlo en su óptimo de salud integral. En las conclusiones y cierre de este informe volveremos sobre este punto.

Ficha Técnica

Como parte del estudio, realizamos el 24 de octubre a las 09:30 h en la sede de Hernán Cortés, 4 de Valencia un *focus group* donde asistieron además de responsables de la junta directiva de CEV, de forma voluntaria y desinteresada una gran parte de las personas con responsabilidades clave en las sectoriales que conforman la CEV.

En este encuentro se explicó la lógica del diseño de investigación y de las variables que se consideran. En concreto, los principales antecedentes (variables de autocuidado, capital económico, social y psicológico, conciencia medioambiental, educación, marco legal, etc.), las variables mediadoras (barreras y apoyos por ejemplo desde la burocratización y sus tiempos a la formación) así como los consecuentes en el modelo (medidas concretas de éxito sostenible en términos personales, económicos y medioambientales). Todo ello incluyendo el papel de las instituciones formales e informales a todos los niveles para este éxito integral.

En este marco de acción, agradecemos la participación de los y las asistentes que enriqueció la propuesta inicial de nuestro equipo, validando y apoyando la coherencia de nuestro enfoque del estudio.

Durante el encuentro, se organizó el intercambio de opiniones y el enfoque de la discusión en tres bloques principales: los factores que definen el éxito, los que lo promueven y los que lo obstaculizan. A modo de síntesis, algunas de las ideas más relevantes y que fueron inspiración y motor en el diseño final de nuestra encuesta fueron:

- **Factores que definen el éxito empresarial sostenible:** donde se consolidó la idea de que el éxito empresarial sostenible actual es **multifactorial**. Se reconoció que el éxito no es unidimensional, sino que abarca desde el **equilibrio** entre la vida laboral y personal hasta un **liderazgo** genuinamente comprometido, pasando por la **rentabilidad** económica, la importancia de un **equipo** humano cohesionado, la **viabilidad** a largo plazo de la empresa, la promoción y retención del talento interno (evitando la *fuga de cerebros*) y las contribuciones significativas a la **sociedad** y el **medio ambiente**.
- **Factores que fomentan el éxito empresarial sostenible:** En cuanto a los factores promotores, la **adaptabilidad** surgió como el pilar central, especialmente en un contexto marcado por rápidos cambios en el mercado y en las

expectativas sociales. La capacidad de adaptarse no solo es crucial para la supervivencia y el crecimiento de las empresas, sino también para su contribución positiva al tejido social y económico. En este sentido, se destacó la importancia del **apoyo institucional**, como una comunicación fluida con las entidades gubernamentales y la simplificación de trámites administrativos, para fomentar un **ecosistema empresarial más ágil y resiliente**.

La **educación en emprendimiento** desde edades tempranas fue otro tema de consenso, subrayando la necesidad de cultivar una mentalidad empresarial en las nuevas generaciones. Este enfoque educativo no solo prepara a los y las personas jóvenes para los desafíos del futuro, sino que también les empodera para ser **agentes de cambio** positivo en sus comunidades. La voz de las personas jóvenes empresarias, con sus perspectivas frescas y enfoques innovadores, fue reconocida como un recurso invaluable para revitalizar las prácticas empresariales y alinearlas con los **valores** de sostenibilidad, compromiso social y adaptación tecnológica.

- **Factores que obstaculizan el éxito empresarial sostenible:** Sin embargo, el camino hacia el éxito empresarial sostenible no está exento de desafíos. Las personas participantes identificaron varios obstáculos, como la lentitud y complejidad de los **procesos burocráticos**, una tendencia hacia el **individualismo** que puede erosionar la cohesión de equipo, las presiones que conducen al **estrés crónico** y un entorno altamente competitivo que puede desincentivar la innovación y la colaboración.

En conclusión, las ricas discusiones de este encuentro han sido integradas a lo largo de nuestro informe, y se han reflejado de manera especial en el apartado dedicado al modelo de predicción del éxito, en el apartado 4.

En la segunda parte de la investigación se recogió información a través de una encuesta online, de unos 15 minutos de duración, con participación totalmente anónima realizada mediante la plataforma online SurveyMonkey. El trabajo de campo se realizó entre noviembre y diciembre de 2023, por muestreo promovido por CEV y por EVAP obteniendo respuesta válida de 118 participantes. El estudio cuenta con la aprobación por parte del Comité de Ética de la Universidad de València 2023-MAG- 2609423. La información del protocolo de medida empleado se puede consultar en el siguiente apartado.

En cuanto a las pruebas estadísticas, se han llevado a cabo pruebas de análisis de varianza (ANOVA) de medidas repetidas para testar las diferencias de medias de los diversos aspectos del éxito empresarial, dimensiones de bienestar y los diversos aspectos de salud. Para cada análisis significativo, se llevaron a cabo pruebas a posteriori de comparación múltiple por pares para identificar las similitudes y diferencias entre los grupos.

Además, dado el tamaño muestral, era necesario y **oportuno incorporar medidas de tamaño del efecto. Estas medidas nos permiten hacer interpretaciones sobre el verdadero impacto de los resultados sin distorsiones, de manera clara, sin verse afectados por un mayor o menor tamaño de la muestra.**

Es sabido que con grandes tamaños muestrales es más fácil detectar diferencias significativas, a veces aporta demasiada sensibilidad y valora como significativos resultados que en la vida real son diferencias mínimas e irrelevantes. Algo similar ocurre cuando la muestra es muy pequeña, aun existiendo diferencias significativas un análisis puede no llevarnos a esa conclusión por la dificultad de alcanzar la significación estadística. Podríamos descartar o no encontrar un efecto por no tener suficiente "potencia" estadística.

Teniendo en cuenta estas situaciones y siguiendo las normas y estándares científicos, se estimaron los tamaños de los efectos asociados a cada análisis. Con el ANOVA se calculó eta-cuadrado parcial, cuya interpretación sería valores de .02, .13 y .26 para efectos pequeños, medianos y grandes, respectivamente (Cohen, 1992).

Con otro tipo de análisis también de comparación de medias pero de dos en dos, con la prueba t, se utilizaron pruebas t para muestras relacionadas con un intervalo de confianza del 95%. Se estimó la *d* de Cohen para determinar el tamaño del efecto de cualquier diferencia media significativa. Para la interpretación de los tamaños de efecto se siguieron de nuevo las indicaciones de Cohen: .20, .50 y .80 para los efectos pequeños, medianos y grandes respectivamente (Cohen, 1988).

Finalmente, se utilizó correlación de Pearson y de Spearman para cuantificar la asociación entre diversos aspectos del éxito empresarial, bienestar y salud.

Instrumentos de medida



Para acercarnos a la realidad de las personas empresarias y directivas de Valencia y área metropolitana, se recogieron sus diferentes percepciones y opiniones en una **encuesta online**, que abarcó información referente al éxito empresarial multidimensional y otros aspectos de la vida personal-profesional.

El protocolo de preguntas se basó en la adaptación y traducción de **escalas** ya **validadas**, así como en indicadores extraídos de distintas encuestas a nivel nacional e internacional, especializadas en estos campos poblacionales. Las preguntas y las escalas son las siguientes:

SECCIÓN ÉXITO EMPRESARIAL INTEGRAL

- **Éxito Logrado por los Emprendedores** se midió a través de la Escala de Éxito Empresarial Subjetivo - Logro (SES-AS de Wach et al., 2020) con algunas adaptaciones contextuales.

Pedimos a cada participante que indicara cuán exitosos habían sido en el último año, en una escala desde 1 'No alcanzado en absoluto' a 5 'Alcanzado completamente', en lograr 21 criterios de éxito específicos. Estos están distribuidos en estas 5 dimensiones distintas del éxito.

- *“Una cosa es lo que ya hemos alcanzado y, a veces, otra es la que queremos alcanzar”.*

Además, de evaluar qué factores del éxito ya han alcanzado, se evaluó **qué criterios de éxito son valorados por las personas empresarias y directivas** con la Escala de Importancia del Éxito Empresarial Subjetivo (SES-IS de Wach et al. 2016).

En este caso, se les pedía que evaluaran la importancia que tiene para estas personas los mismos 21 criterios de esas mismas 5 dimensiones de éxito, desde “Nada importante” hasta “Absolutamente importante”.

LAS 5 DIMENSIONES DEL ÉXITO EMPRESARIAL:



SECCIÓN FACTORES VIDA PERSONAL- PROFESIONAL

Salud y Bienestar personal:



- **Bienestar psicosocial** se evaluó mediante el Cuestionario del Continuo de Salud Mental-Versión Corta (MHC-SF) en su versión en español validada por Echeverría et al. (2017). Recoge las tres dimensiones: bienestar hedónico (3 ítems), el eudaimónico (6 ítems) y el social (5 ítems) en una escala Likert de 5 puntos de menor a mayor bienestar.
- **Salud percibida** se evaluó con 3 cuestiones o indicadores desde 1 'Deficiente' a 5 'Excelente' la salud en general, física y mental.
- La frecuencia de sufrir **ansiedad** durante las últimas 2 semanas se evaluó con la escala de 2 ítems validada en español por Garcia-Campayo et al. (2012), desde 1 'Nunca' a 4 'Casi todos los días'.
- El **autocuidado** se midió con la Escala de Autocuidado Profesional diseñada y validada en español por Galiana et al. (2015). El autocuidado es un constructo más general que incluye los tres aspectos esenciales de la salud, basado en la definición clásica de salud **biopsicosocial** de la OMS (1948). Por lo tanto, este cuestionario abarca tres dimensiones: autocuidado físico, autocuidado interior y autocuidado social

Contexto laboral



- El **ajuste entre la persona y el contexto laboral** en cuanto a valores, objetivos y habilidades se midió con la escala de Ajuste persona-entorno de 3 ítems de Cable & DeRue (2002), donde mayores puntuaciones indican mayor ajuste.
- La **aplicación de la lógica efectual y lógica causal en el trabajo** se evaluó con la escala *Effectuation-causation* de Laskovaia et al., (2017), la escala está formada por 7 ítems que conforman la dimensión efectual y 3 de la causal.
- La **habilidad de adaptación o adaptabilidad** se evaluó con la escala de capacidad genérica para adaptarse (GSAAS) de Franken et al. (2023), formada por 10 ítems donde evalúa la frecuencia del último mes a adaptarse desde 1 'Nunca a 'Siempre'.
- **Fenómeno del impostor/a** se midió con la escala corta de Clance de 6 ítems validada por Wang et al., (2022) con una escala Likert de 7 puntos donde mayores puntuaciones representan mayores miedos y sentimientos impostores.

Conexión con la naturaleza



- El grado de **conexión con la naturaleza** se evaluó con la escala de inclusión de la naturaleza en uno mismo (INS) de 1 ítem de Schultz (2002).
- Además, se preguntó por la frecuencia de **tiempo en contacto con la naturaleza**, desde 1 'Muy poco' a 5 'Mucho'.

Capital humano



- La **autoeficacia empresarial** se evaluó con una versión adaptada de De Noble (1999) con 9 ítems que añade la autoeficacia de gestionar eficazmente las finanzas laborales y personales, así como la gestión de emociones propias y ajenas. Desde 1 'Muy poca competencia' a 7 'Muy alta competencia'.
- Además, se midió el grado de percepción de implicación activa en actividades de **formación continua**, desde 1 'Nunca' a 5 'Siempre'.

Capital social laboral



- El **capital social** en el trabajo se evaluó con la escala de 3 ítems de Subramaniam y Youndt (2005), desde 1 a 5, donde mayores puntuaciones indican mayor capital social.
- La pertenencia o no a **comunidades**, asociaciones, organizaciones de empresarios y empresarias **como CEV o equivalentes**.



SECCIÓN SOCIODEMOGRÁFICOS

Se obtuvo información sociodemográfica básica, como la nacionalidad, la edad, el nivel socioeconómico percibido, etnia, estado civil, nivel y campo de estudios, la posición y sector laboral, y el número de hijos o dependientes a cargo y el tiempo de dedicación su cuidado.

3 dimensiones del autocuidado



AUTOCUIDADO

1. Ejercicio físico regular
2. Dieta sana y
3. Practicar actividades relajantes



AUTOCUIDADO

4. Implicación activa en práctica espiritual, meditación,
5. Constancia con práctica espiritual
6. Cuando hay sobrecarga emocional búsqueda de cuidado



AUTOCUIDADO

7. Apoyo en compañeros de trabajo en situaciones que sobrepasan
8. Relaciones fuera del trabajo
9. Relaciones familiares satisfactorias

2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

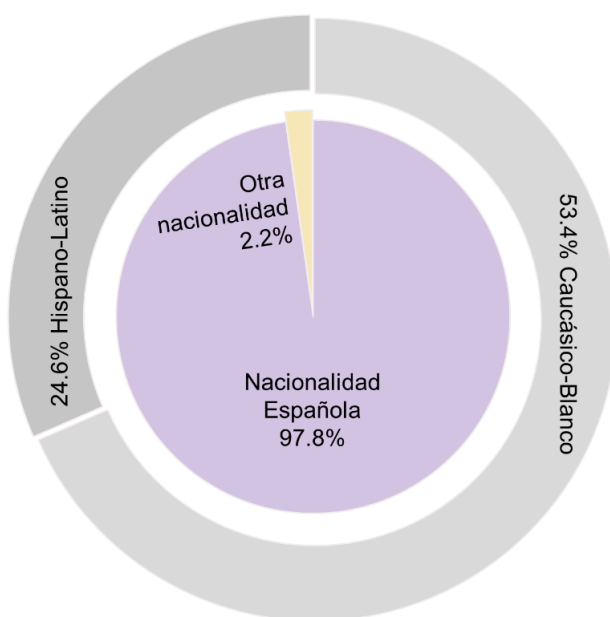
Variables Sociodemográficas

Nacionalidad y etnia

Respecto a la nacionalidad, se aprecia que la gran mayoría de participantes son de nacionalidad española, habiendo unos pocos de otras nacionalidades.

De la misma forma, prácticamente la mitad de la muestra se componen de personas caucásicas-blancas (53.4%) frente a otra proporción de hispanos- latinos (24.6%).

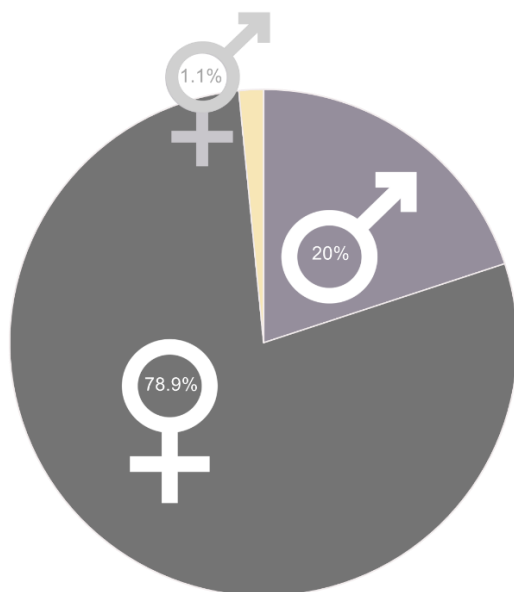
Figura 1.
Gráfico circular de nacionalidad española versus otras y de etnias



Género

En cuanto al género autoasignado. Podemos apreciar que la gran mayoría de participantes (78.9%) son mujeres, frente a un 20% de hombres y, por último, un 1.1% de personas de otro género distinto al de hombre/mujer.

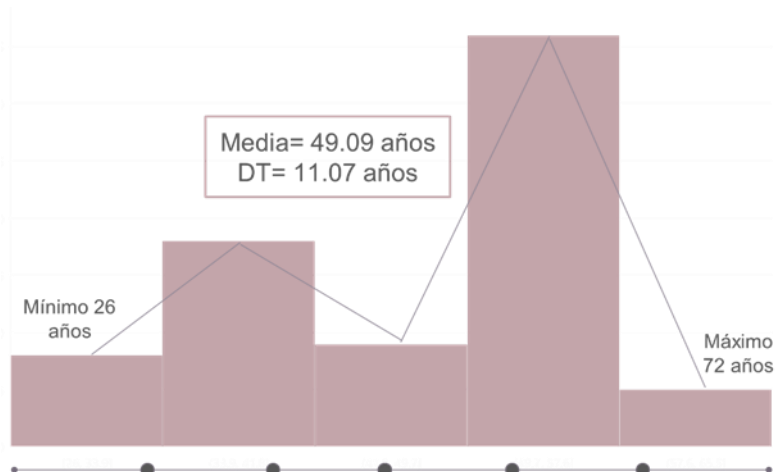
Figura 2.
Gráfico circular de géneros



Edad

Referente a las edades, éstas estaban comprendidas entre 26 y 72 años, siendo la media de edad de 49.09 años con una desviación típica de 11 años aproximadamente.

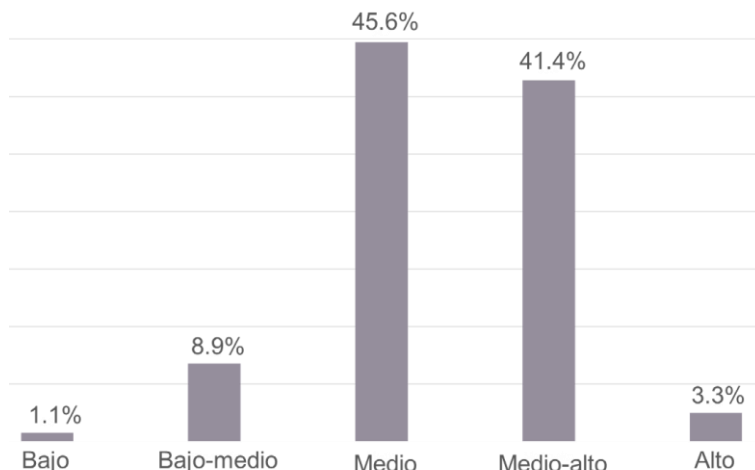
Figura 3.
Histograma de edades



Nivel socioeconómico percibido

Se aprecia que los niveles socioeconómicos percibidos más predominantes son el nivel medio (45.6%) y el medio-alto (41.4%).

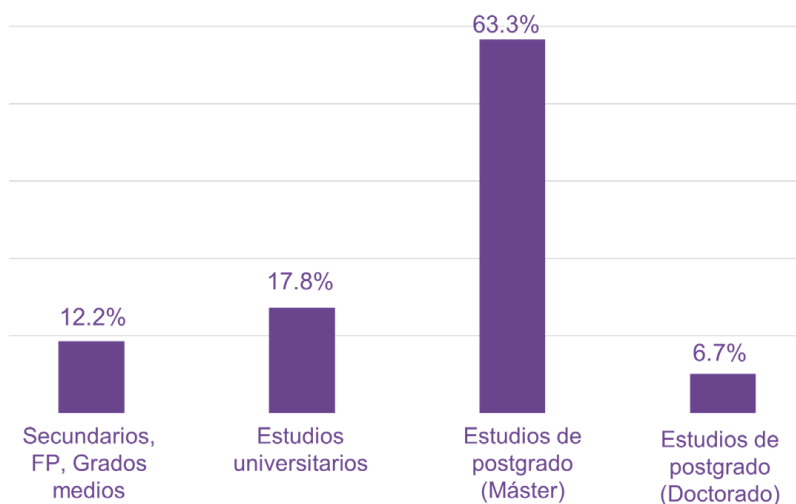
Figura 4.
Gráfico de barras de nivel socioeconómico



Nivel de estudios

El nivel de estudios más común en la muestra es el de estudios de Máster, seguido por estudios universitarios; estudios secundarios, FP o grados medios, y, por último, estudios de doctorado.

Figura 5.
Gráfico de barras de nivel de estudios

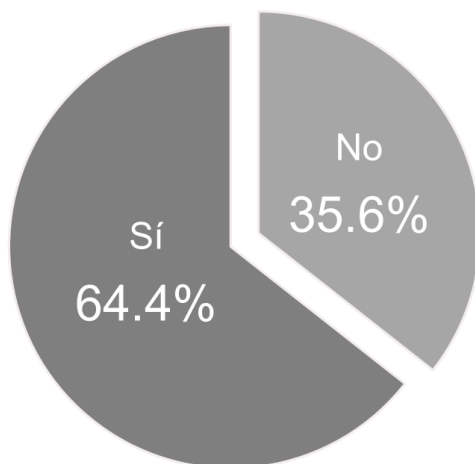


Hijos

El 64.4% de los participantes de esta muestra afirman tener hijos frente al 35.5% que afirma no tenerlos.

Figura 6.

Gráfico circular de hijos

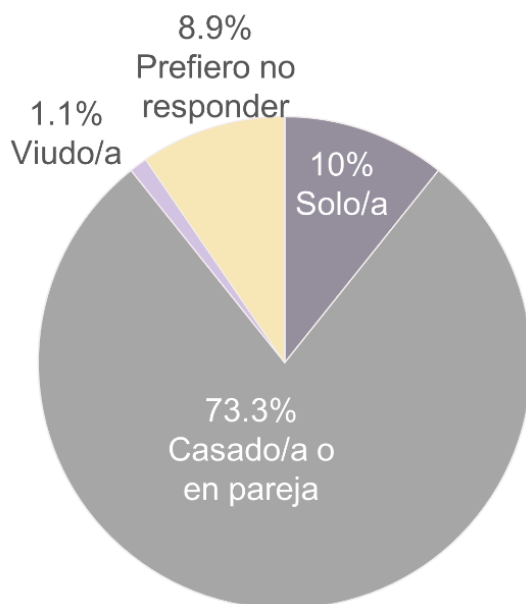


En tu hogar vives con...

En cuanto a la convivencia, la gran mayoría de participantes vive con su pareja (73.5%), mientras que una minoría vive sola, y un 1.1% enviudaron.

Figura 7.

Gráfico circular de con quién vives en tu hogar

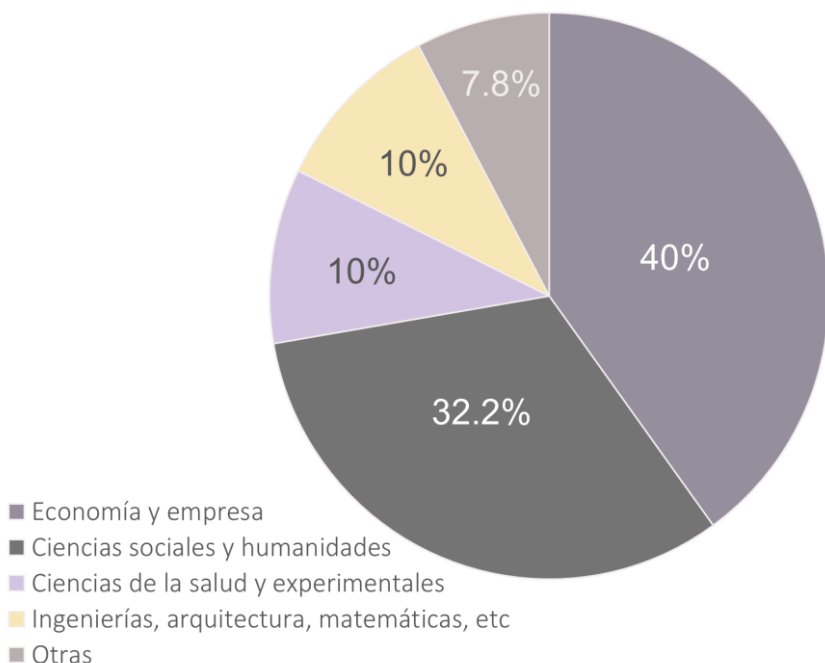


Área principal de formación

Destaca el área de economía y empresa (40%), seguido por ciencias sociales y humanidades (32.3%).

El resto de áreas como las ciencias de la salud y experimentales (10%), ingenierías, arquitectura, matemáticas, etc (10%) y otras (7.8%) obtuvieron menor representación

Figura 8.
Gráfico circular de principales áreas de formación

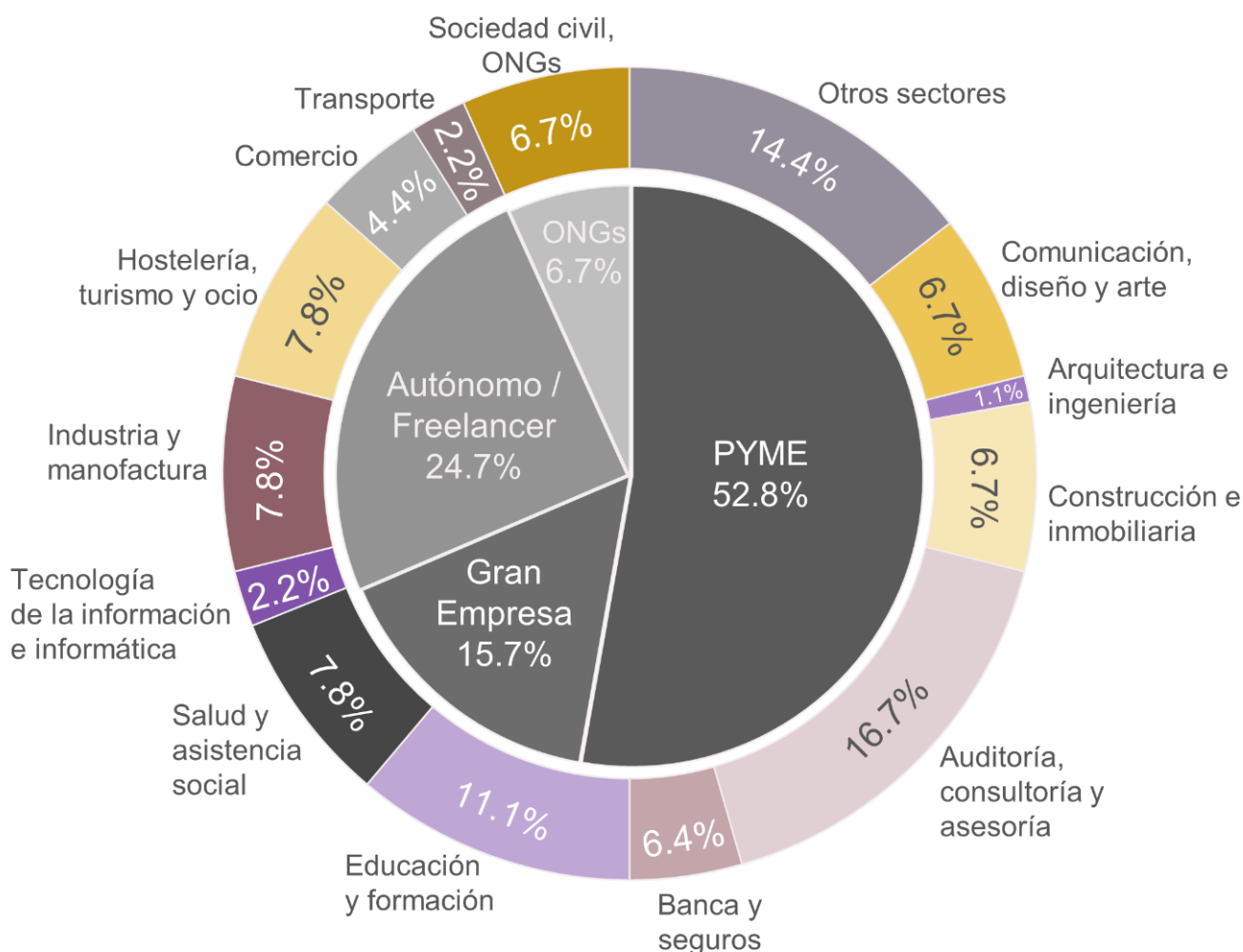


Tipo de empresa y sector

En cuanto al tipo de empresa, podemos observar que las empresas más representadas son las PYMEs (pequeñas y medianas empresas) con un 52.8%, seguidas por los autónomos y *freelancers* (24.7%), por las grandes empresas (15.7%) y, por último, las ONGs (6.7%).

Referente al sector, se aprecia más variabilidad, siendo el sector más prominente el de Auditoría, Consultoría y Asesoría (16.7%), seguido por Otros sectores (14.4%) y por Educación y Formación (11.1). Los sectores menos representados son los de Arquitectura e Ingeniería (1.1%) y Tecnología de la Información e Informática (2.2%).

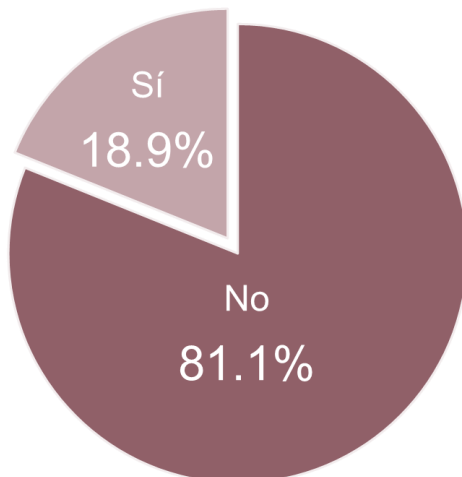
Figura 9.
Gráfico circular de los tipos de empresa y sectores a los que pertenecen



Personas dependientes a tu cargo

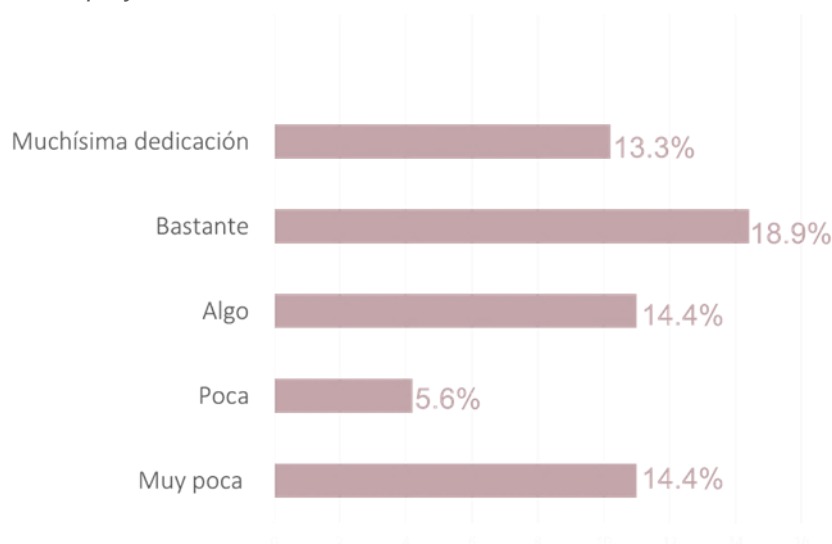
El 18.9% de los participantes de esta muestra afirman tener personas dependientes a su cargo.

Figura 10.
Gráfico circular de personas dependientes a tu cargo



Dentro de este subgrupo, la gran mayoría de participantes afirman que atender a los casos de dependencia exige “Bastante dedicación” (18.9%). Un 13.3% consideran que se requiere muchísima, frente a un 14.4% que consideran que es necesaria muy poca dedicación

Figura 11.
Gráfico de barras con respuestas a la pregunta: “En caso de tener personas dependientes a tu cargo, ¿cuánta dedicación, tiempo y cuidado es necesario?”

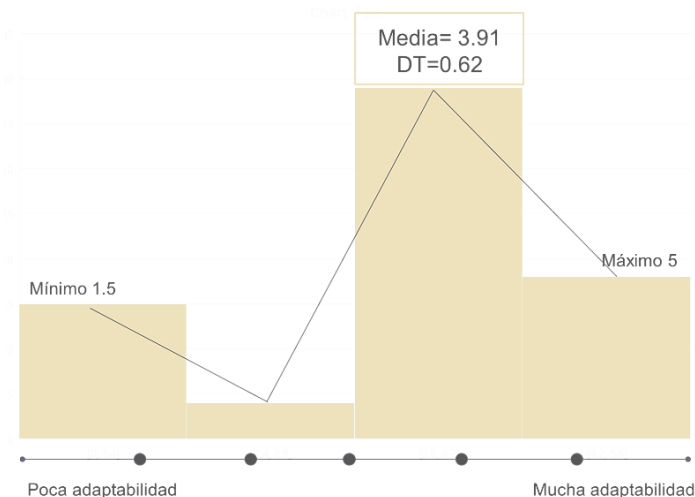


VARIABLES DE INTERÉS

Adaptabilidad

Figura 12.

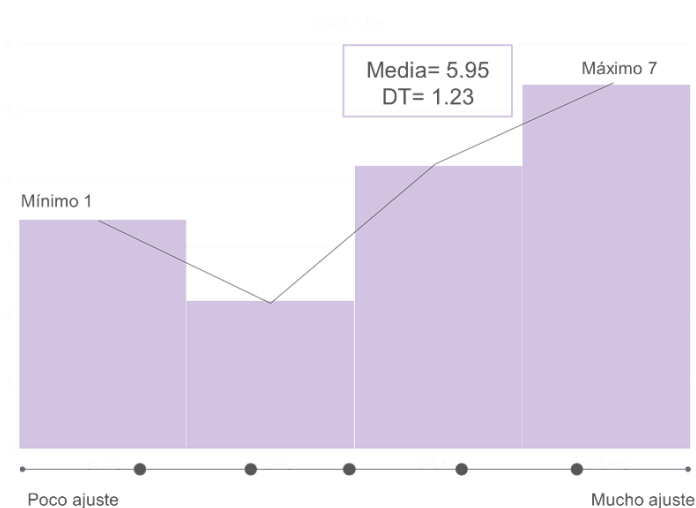
Histograma de los valores de Adaptabilidad



Ajuste persona-contexto

Figura 13.

Histograma de los valores de Ajuste persona-contexto



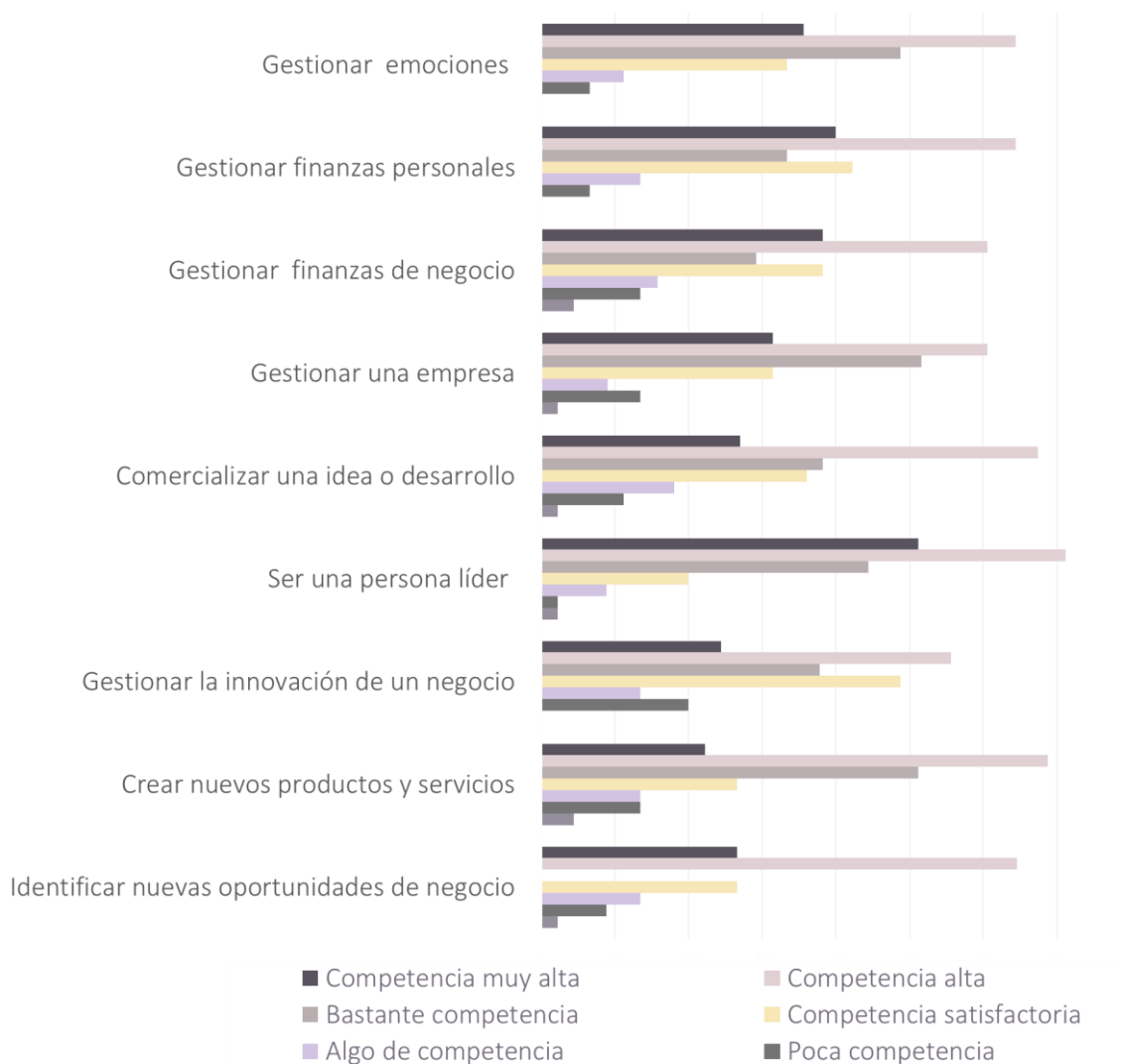
En ambas figuras se aprecia que los participantes puntúan relativamente alto en ambas variables, tanto Adaptabilidad como Ajuste persona-contexto. Así pues, la media de Adaptabilidad es de 3.91 (DT= 0.62) siendo el máximo 5, y la de Ajuste persona-contexto es de 5.95 (DT=1.23) siendo el máximo 7. En ambas distribuciones se aprecia una asimetría negativa, es decir las respuestas no se reparten por igual por debajo y por encima del medio de la escala, sino que hay más acumulación de respuestas en los valores altos: **se trata de una muestra con gran adaptabilidad y ajuste personal al puesto, en términos generales.**

Autoeficacia empresarial

Si apreciamos los ítems de Autoeficacia Empresarial, podemos observar que en todos los casos la respuesta más común de los participantes es la de “Competencia alta” en todos los indicadores, mientras que las menos comunes con las de poca o nada de competencia, de forma que **quien ha participado en el estudio, en términos generales, considera que tiene una alta competencia empresarial en todos los indicadores.**

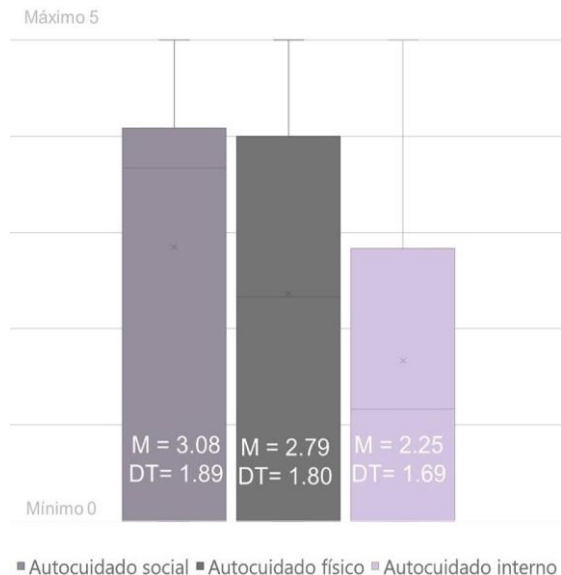
Figura 14.

Gráfico de barras apiladas de las respuestas a los 9 ítems de Autoeficacia Empresarial



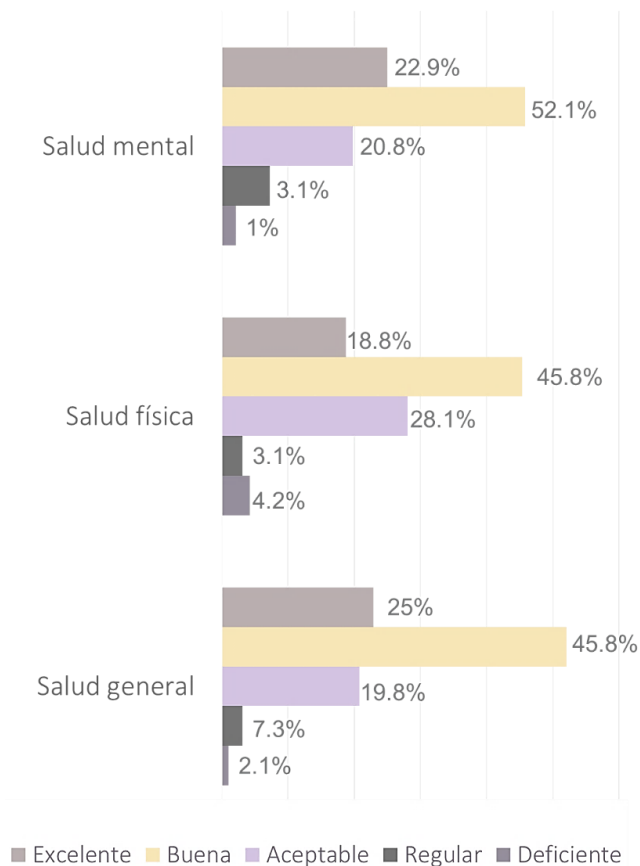
Autocuidado

Figura 15.
Gráficos de caja y bigotes de los tres tipos de autocuidado



Salud percibida

Figura 16.
Gráfico de barras apiladas de los tres tipos de salud percibida



A nivel descriptivo, en lo referente al autocuidado, se aprecia que los y las participantes tienen bastante potencial de mejora en lo relativo a su propio cuidado ya que no alcanzan lo deseable que sería el 5, el máximo. Dentro de esta lógica, hay que señalar que tienen un mayor autocuidado social ($M= 3.08$, $DT= 1.89$) y físico ($M= 2.79$, $DT= 1.69$) que autocuidado interno ($M= 2.25$, $DT= 1.69$), y por tanto que deberían atender más a esta parcela vital, pues no se alcanza ni la mitad, ni el aprobado, tal y como se aprecia en el gráfico de caja y bigotes.

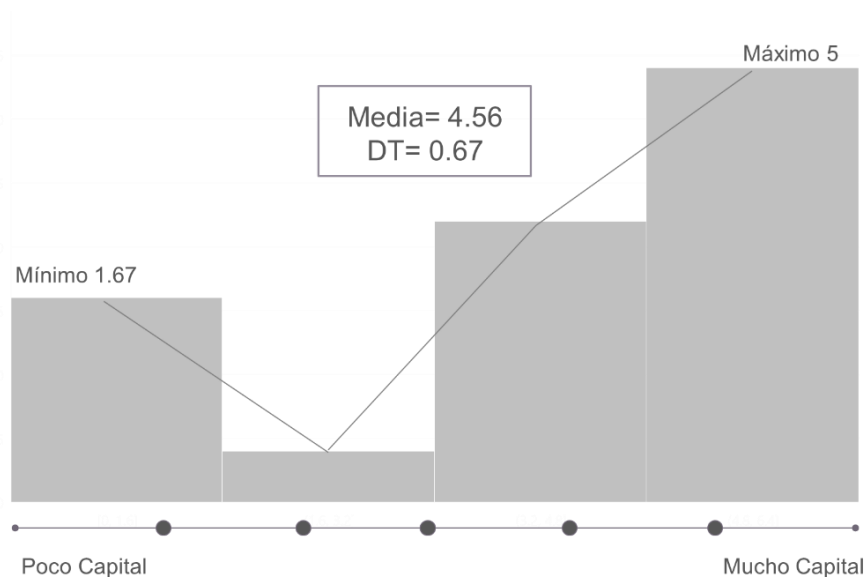
Por otra parte, en cuanto a la salud percibida, tal y como se aprecia en los datos, **la respuesta más común es la de una “Buena” salud percibida en las tres dimensiones, siendo la salud mental la mejor percibida** con un 52.1% de respuestas considerándola buena, frente a la salud física y general.

Capital social

En cuanto al Capital Social, podemos observar una clara asimetría positiva, demostrando que las puntuaciones de los participantes tienden a ser altas, siendo la media de 4.56 ($DT= 0.67$).

Figura 17.

Histograma de puntuaciones de Capital Social

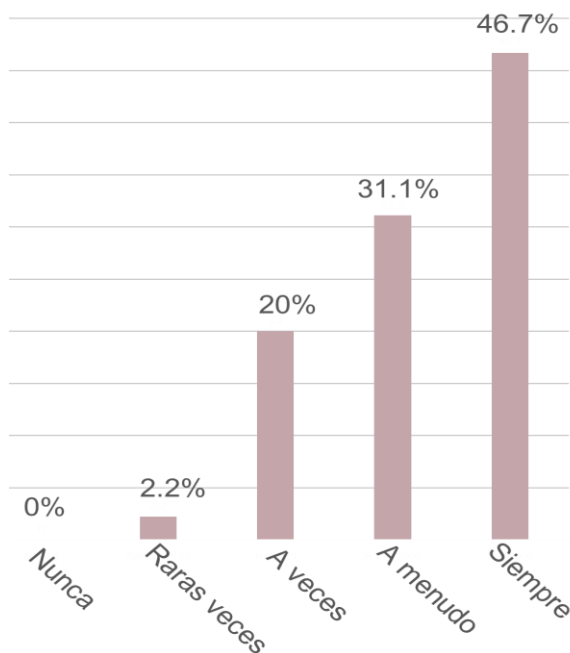


Formación continua

La gran mayoría de los participantes afirman participar en actividades de formación “siempre” (46.7%), de hecho, ningún participante ha respondido “nunca”.

Figura 18.

Gráfico de barras de participación en actividades de formación

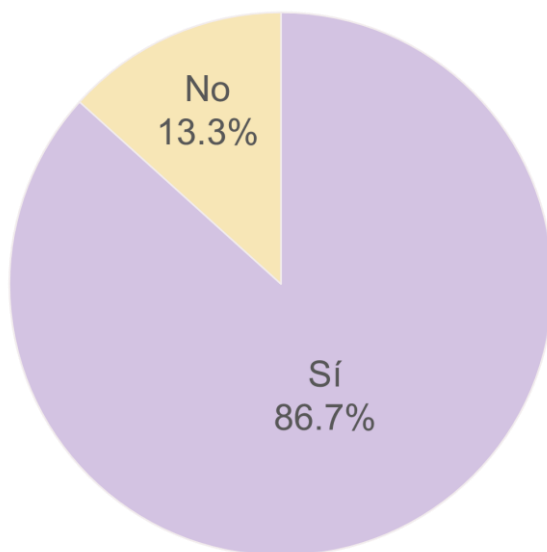


Participación en asociaciones

Por último, la gran mayoría de participantes afirman participar en asociaciones como EVAP u otras (86.7%).

Figura 19.

Gráfico circular de participación en asociaciones



3. DEFINICIÓN DEL ÉXITO SOSTENIBLE INTEGRAL

Modelo De Éxito Multifactorial

Las empresas se encuentran navegando en una red compleja de desafíos ambientales, socioculturales y socioeconómicos a nivel global. Como tal, para que una empresa no solamente sobreviva, sino que progrese y lo haga con éxito, el proceso debe ser sostenible en el tiempo, tanto financiera como social, medioambiental y personalmente.

Sarasvathy y su equipo (2013) destacan la importancia de **distinguir entre el éxito de la empresa y el éxito laboral de la persona**, que no tienen por qué coincidir, pero sí deberían siempre ir en coherencia. Esta redefinición debe mostrar la sostenibilidad en varias dimensiones.

Recientemente, el **éxito empresarial integral** se ha conceptualizado como un **constructo multifactorial** formado por cinco dimensiones: Rendimiento de la Empresa, Relaciones Sociales Laborales, Bienestar y Realización Personal, Impacto Social y Medioambiental y Beneficios Económicos Personales (Wach *et al.*, 2016; Wach *et al.*, 2020).

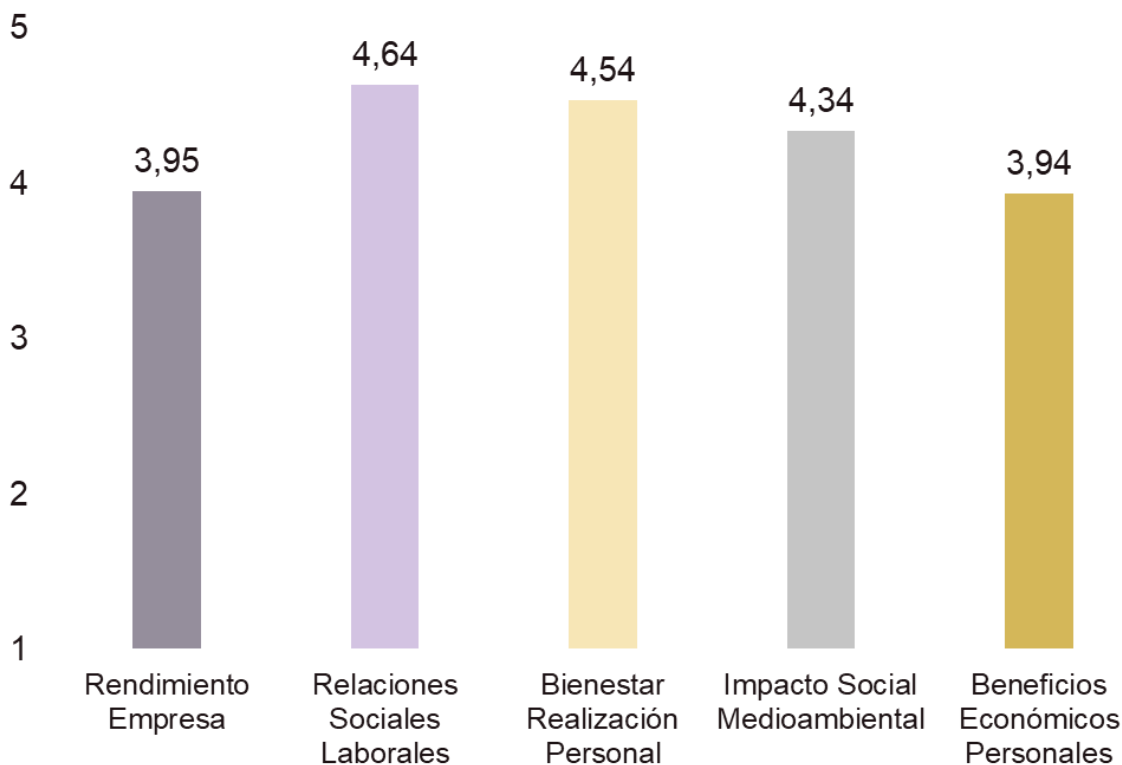
En este apartado se analizan estos cinco aspectos del éxito empresarial integral, comparando cuáles creen los encuestados qué son de mayor importancia, cuáles creen que ya han alcanzado con éxito y, por último, la comparativa entre la importancia que le dan a cada dimensión y el nivel en el que creen que ya la han alcanzado.

En primer lugar, los encuestados respondieron acerca de la importancia que dan cada uno de los cinco diferentes criterios (Figura 20), desde 1 a 5, donde mayores puntuaciones indican mayor nivel de importancia o mayor nivel de grado consecución, para cada dimensión por separado.



Figura 20.

Medias de los diferentes criterios del éxito empresarial integral según la importancia que les dan las personas empresarias y directivas valencianas



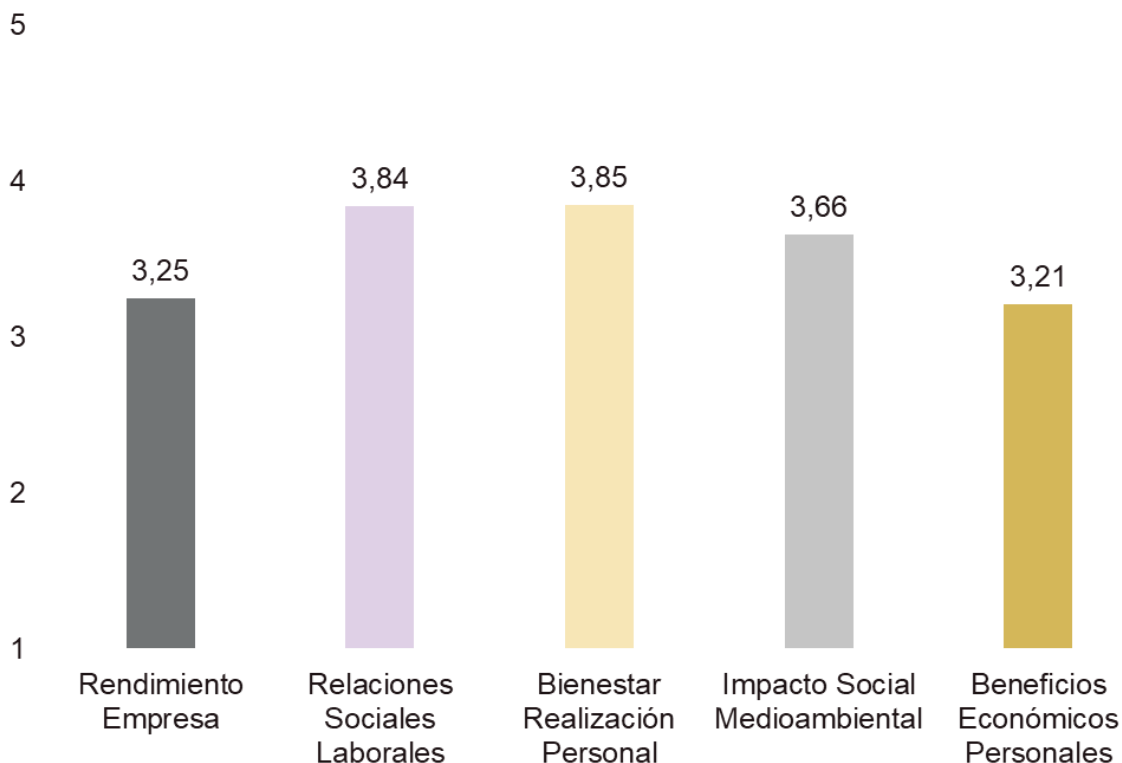
En la Figura 21, se pueden observar las medias en las puntuaciones de la importancia que le dan las personas empresarias y directivas valencianas a cada uno de estos aspectos. A nivel comparativo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las medias de la importancia que le dan a estos cinco aspectos ($F(4,356)= 40.82, p<.001, \eta^2= .31$).

En concreto, los resultados muestran que **la dimensión a la que dan mayor importancia es a las relaciones sociales laborales y al bienestar y realización personal, a continuación, al impacto social y medioambiental. Aun considerándose también obviamente importantes, en función de las respuestas vemos que rendimiento de la Empresa y beneficios económicos personales están por detrás de las otras “metas”.**

A este resultado puede estar contribuyendo la desigual composición de la muestra en cuanto a género, ya que casi el 80% son mujeres (esto puede imprimir un cierto sesgo femenino) y por tanto para evitar cualquier influencia en el establecimiento de conclusiones, esta cuestión se abordará de nuevo más adelante, con análisis pormenorizados. Se analizará si existen diferencias significativas en hombres y mujeres en cuanto a la importancia que dan a cada uno de estos aspectos.

Figura 21.

Medias de los diferentes criterios del éxito empresarial integral según el grado de logro de las personas empresarias y directivas valencianas



En la Figura 21 se muestran las medias en las puntuaciones del grado en el que los participantes creen que ya han alcanzado en cada uno de los aspectos del éxito empresarial integral. Los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas en las medias de consecución para todos los aspectos del éxito empresarial integral ($F(4,356) = 25.73, p < .001, \eta^2 = .22$).

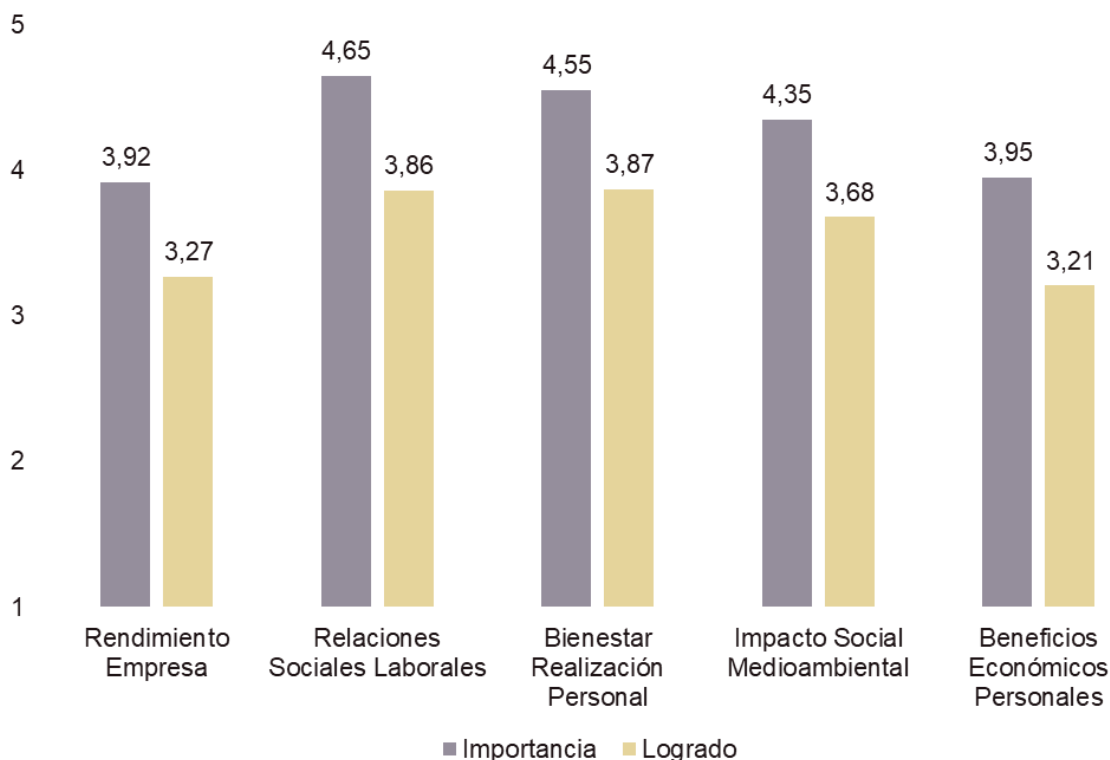
En concreto, los aspectos que creen haber conseguido en un mayor nivel actualmente son las Relaciones Sociales Laborales y el Bienestar y Realización Personal, seguidos del Impacto Social y Medioambiental, y por último, del Rendimiento de la Empresa y los Beneficios Económicos Personales.

Como observamos, las personas empresarias y directivas valencianas siguen el mismo patrón tanto en el orden de dimensiones del éxito que les dan importancia y que perciben que han alcanzado. Ahora bien, ¿la diferencia es la misma en todas las dimensiones o hay algunas con mayor rango de mejora?

Para responder a esta pregunta, en la Figura 22, se muestra la comparativa en cada aspecto para las medias de las puntuaciones en importancia frente a nivel de consecución para cada aspecto del éxito empresarial

Figura 22.

Comparativa de las medias en grado de importancia frente a grado de consecución (ya logrado) en los diferentes aspectos del éxito empresarial para las personas empresarias y directivas valencianas



Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las medias de la importancia que le otorgan y el nivel de logro que creen que ya han alcanzado en todos los aspectos que forman parte del éxito empresarial integral.

Para el Rendimiento de la Empresa ($t(91)= 6.27, p < .001$), para Relaciones Sociales Laborales ($t(93)= 9.82, p < .001$), para Bienestar y Realización Personal ($t(92)= 8.67, p < .001$), en Impacto Social y Medioambiental ($t(91)= 9.67, p < .001$), y por último, en Beneficios Económicos Personales ($t(95)= 6.79, p < .001$). Como se puede observar en la Figura 22.

Comparando las medias en grado de importancia frente a grado de consecución (ya logrado) en todos estos aspectos del éxito empresarial, la media de importancia que le dan ha resultado mayor que la media en la que creen que ya lo han alcanzado. Siendo los tamaños del efecto de las diferencias grandes para las Relaciones Sociales Laborales ($d= 1.01$), el Impacto Social y Medioambiental ($d= 1.01$) y el Bienestar y Realización Personal ($d=0.90$). Y considerándose medianas las diferencias entre medias en las dimensiones Beneficios Económicos Personales ($d=0.69$) y Rendimiento de la empresa ($d=0.65$).

Estos datos apuntan a que **existe discrepancia entre la importancia que dan los participantes a los diversos aspectos del éxito empresarial y el nivel de logro que creen que han alcanzado** en cada uno de ellos, siendo **importante trabajar en estrategias que promocionen el logro de estos aspectos empresariales**, en especial en los ámbitos de las **relaciones sociales laborales**, del **bienestar** y realización personales y del **impacto social y medioambiental**, donde estas discrepancias han resultado más grandes

Éxito sostenible a nivel personal: Profundizando en bienestar y salud

En determinadas situaciones, las empresas rentables pueden ser disueltas si no alcanzan los objetivos personales (Green *et al.*, 2003; Hafeez *et al.*, 2021). Esto es porque, tal y como apuntan las investigaciones recientes, **la sostenibilidad personal es un elemento esencial del éxito empresarial** (Stephan *et al.*, 2023).

El bienestar y la salud son dos conceptos interconectados y relacionados con el éxito empresarial sostenible (Wiklund *et al.*, 2019). El bienestar y la salud de las personas son esenciales para construir organizaciones éticas y orientadas al futuro. La sostenibilidad personal dentro del contexto del bienestar empresarial se refiere a la salud biopsicosocial (Organización Mundial de la Salud, 1948) y al bienestar de los empleados, líderes y partes interesadas.

Por ello, es fundamental conocer el nivel en el que las personas empresarias y directivas valencianas sienten este bienestar en distintos ámbitos, cómo perciben su salud y conocer cómo estos dos conceptos biopsicosociales se relacionan con los cinco aspectos del éxito empresarial que creen que ya han conseguido.

El bienestar abraza tanto aspectos cognitivos, emocionales como sociales de las personas (Westerhof y Keyes, 2010). Se han analizado las diferencias entre las medias de las **tres dimensiones de bienestar**: el bienestar hedónico (Diener, 1984), el bienestar social (Keyes, 1998) y el bienestar eudaimónico (Ryff, 2014). Cada dimensión tiene unas puntuaciones mínimas de 1 y máximas de 5, con mayor puntuación indicando mayores niveles de bienestar.

3 DIMENSIONES DEL BIENESTAR

HEDÓNICO

(placer)

- 01. Satisfacción con la vida
- 02. Más emociones + que -

EUDAIMÓNICO

(funcionamiento humano óptimo)

- 03. Autonomía
- 04. Autoaceptación
- 05. Relaciones + con otros
- 06. Dominio del entorno
- 07. Propósito en la vida
- 08. Crecimiento personal

SOCIAL

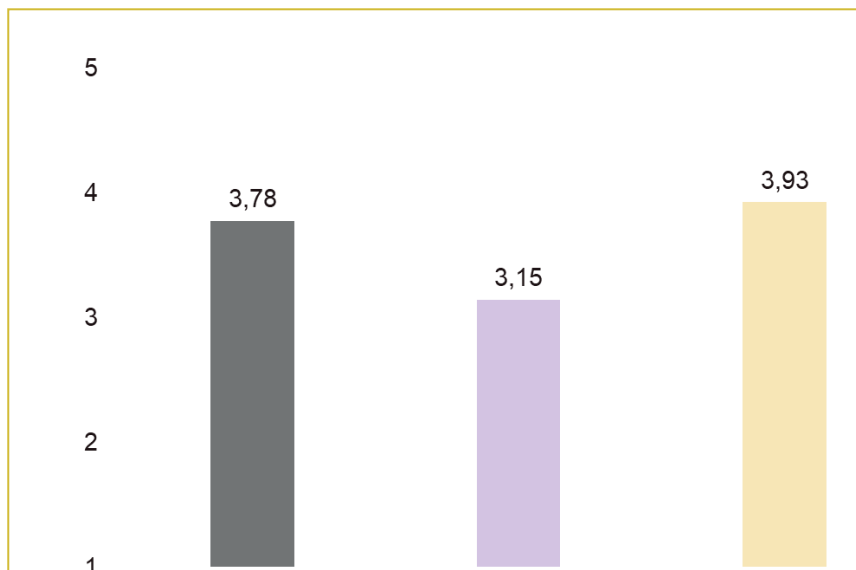
(vida pública y salud social)

- 09. Integración social
- 10. Aceptación social
- 11. Contribución social
- 12. Realización social
- 13. Coherencia social

En la Figura 23 aparecen representadas las medias de las tres dimensiones. Se han observado diferencias significativas entre ellas ($F(2,180)= 89.15, p<.001, \eta^2= .50$). En concreto, para las personas empresarias y directivas valenciana encuestadas las medias de bienestar hedónico y eudaimónico han resultado ser más altas que las de bienestar social.

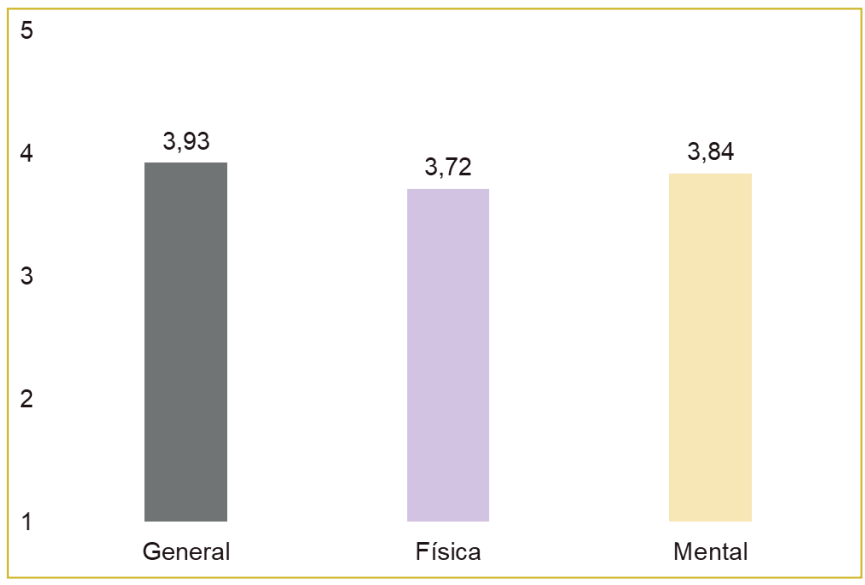
Figura 23

Medias de **bienestar** hedónico, social y eudaimónico de las personas empresarias y directivas valencianas



En segundo lugar, se han analizado las diferencias entre las medias de las tres dimensiones de salud reportadas por los encuestados, **salud general percibida**, **salud física** percibida y **salud mental** percibida, donde los indicadores tienen unas puntuaciones mínimas de 1 (deficiente) y máximas de 5 (excelente).

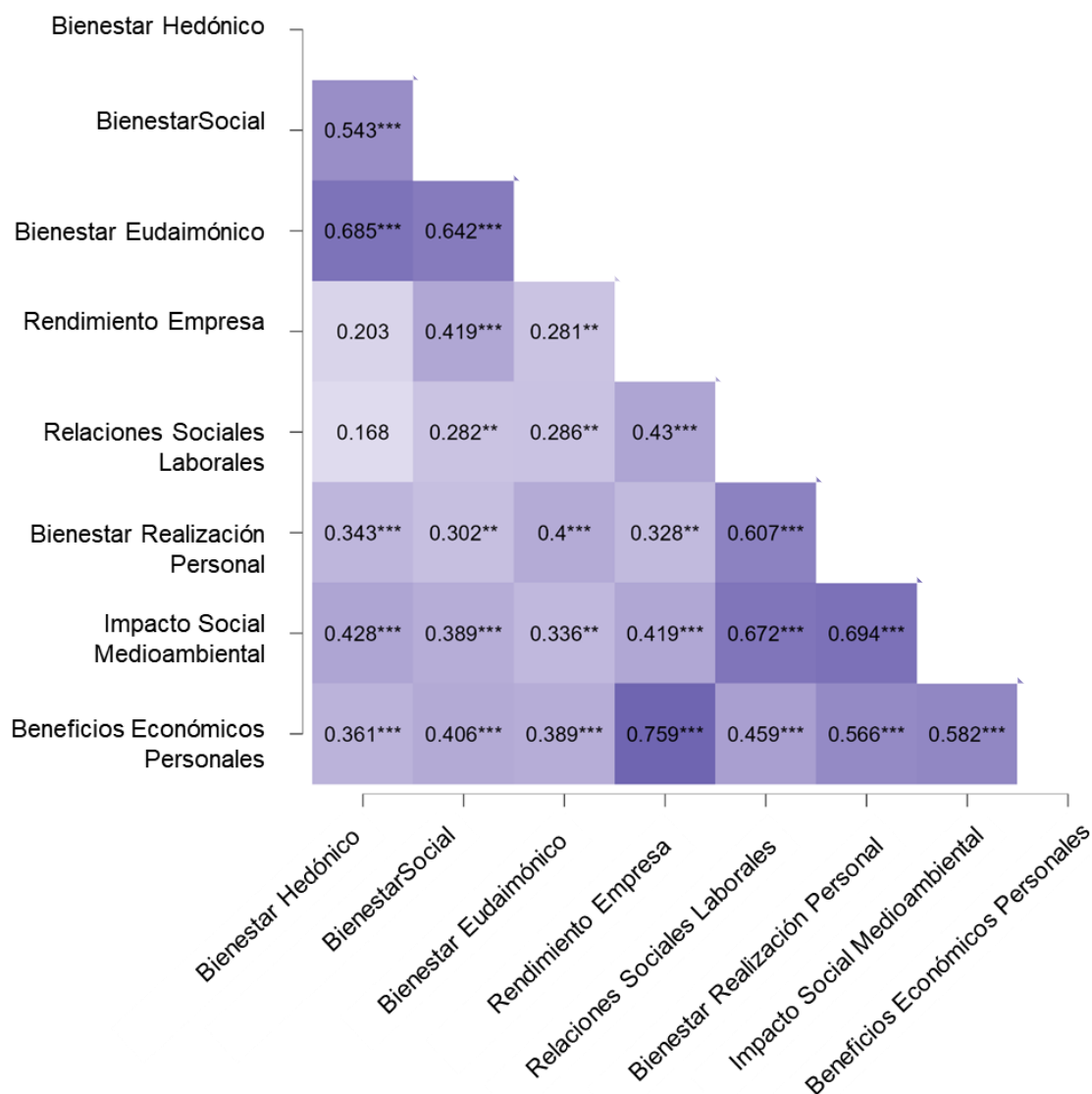
Figura 24
Medias de salud general, física y mental de las personas empresarias y directivas valencianas



Se han observado diferencias significativas entre las medias en salud que aparecen representadas en la Figura 24 ($F(2,190)= 3.77, p=.025, \eta^2= .04$). Curiosamente, los participantes perciben que tienen mejores niveles de salud general y mental, que de salud física.

Además, se han analizado las relaciones entre las dimensiones de bienestar y las de salud con el grado de consecución de los cinco aspectos del éxito empresarial integral.

Figura 25.
Correlaciones entre *bienestar* y consecución de los aspectos del *éxito* empresarial integral



Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

En la Figura 25 se muestra la matriz de correlaciones lineales de Pearson y se añade una gradación de colores que nos describe la intensidad de las relaciones.

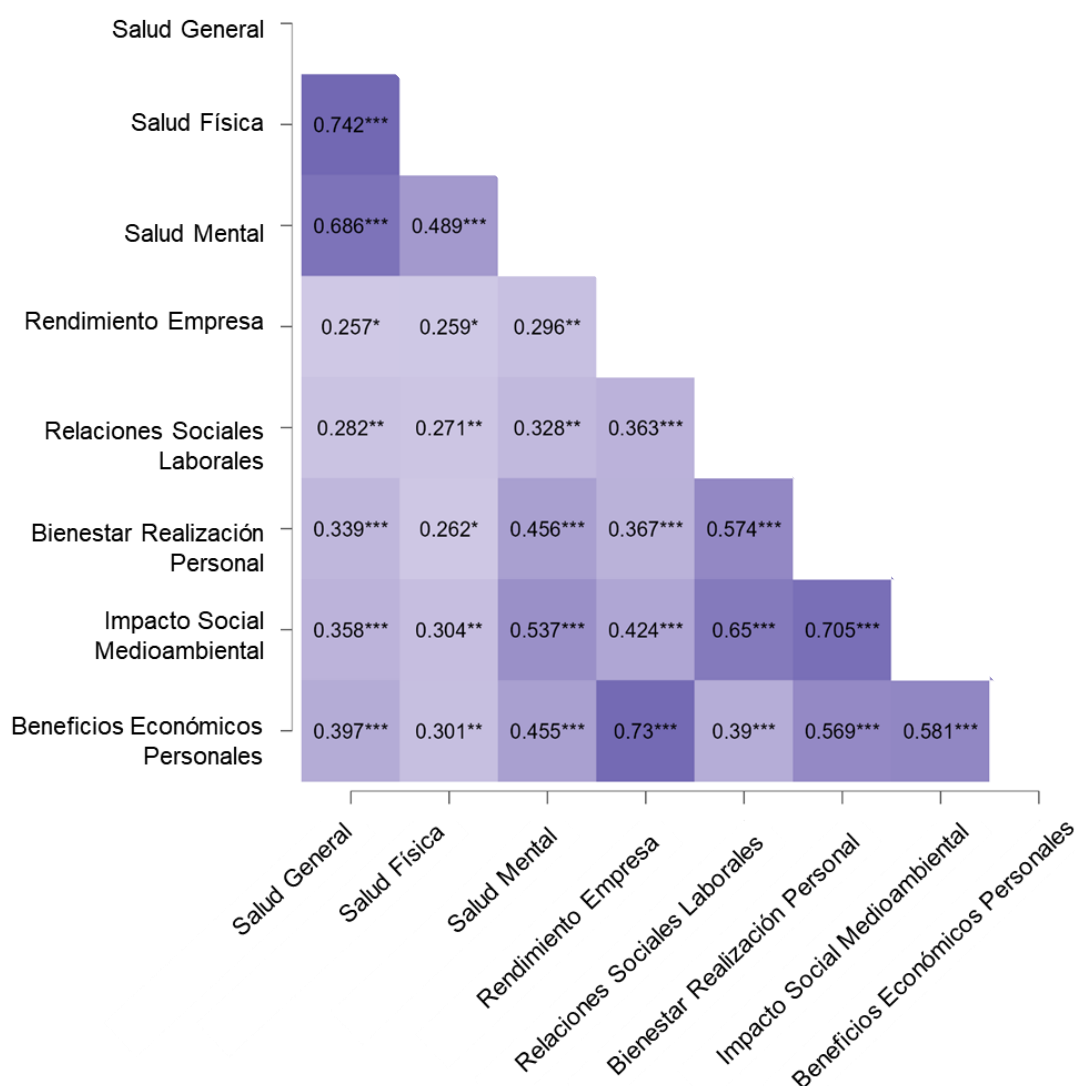
Nos permite, en primer lugar, observar que el bienestar en sus tres dimensiones se relaciona positivamente con todos los aspectos del éxito empresarial, es coherente y éxito y bienestar van de la mano.

El color más fuerte revela una relación positiva más fuerte del bienestar hedónico con el impacto social y medioambiental ($r = .428$). Es otras palabras, el funcionamiento humano óptimo está relacionado positivamente con el impacto social y medioambiental de sus empresas y negocios.

En el caso del bienestar social se ha relacionado de manera más fuerte con el rendimiento de la empresa ($r = .419$) y con los beneficios económicos personales ($r = .406$).

Por otro lado, como era de esperar, la relación positiva más alta para el bienestar eudaimónico (el funcionamiento humano óptimo) la encontramos para la dimensión del éxito empresarial: bienestar y realización personal, caracterizado por autonomía y flexibilidad en el trabajo en búsqueda del desarrollo personal y profesional, una vida equilibrada y buena conciliación trabajo-familia.

Figura 26.
Correlaciones entre **salud** y consecución de los aspectos del **éxito** empresarial integral



Nota metodológica: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

En la Figura 26 se muestra la matriz de correlaciones lineales de Spearman, pero en esta ocasión para los distintos aspectos de salud percibida evaluados: general, física y mental.

Todos los aspectos del éxito empresarial se relacionan de manera positiva con la salud general, física y mental, mostrando relaciones más altas en concreto con la salud mental.

Para la salud general ($r = .428$) los aspectos más relacionados han resultado ser los beneficios económicos personales ($r = .397$), para la salud física las relaciones más fuertes se han observado para impacto social y medioambiental ($r = .304$) y beneficios económicos personales ($r = .301$). Por último, en el caso de la salud mental, ha mostrado una relación más fuerte con el impacto social y medioambiental ($r = .537$).

4. PREDICCIÓN DEL ÉXITO

Modelo de predicción del Éxito Empresarial Integral

Bajo el prisma clásico de la teoría institucional de North (1990), se reconoce que las instituciones juegan un rol esencial en la conformación de resultados y comportamientos en los ámbitos económico, social e individual. Dichas instituciones, entendidas como regulaciones diseñadas por humanos, moldean las interacciones en los escenarios político, económico y social. Se dividen en dos tipos: las instituciones informales, que abarcan valores, normas, costumbres, tradiciones, culturas y códigos de conducta, y las instituciones formales, que incluyen leyes, normas económicas, derechos de propiedad y contratos.

En el debate reciente previo a este estudio, con representantes de diferentes sectores de la CEV, una de las conclusiones más unánimes fue que **el éxito empresarial puede verse promovido o limitado tanto por factores externos** - como la burocracia, el marco legal, normativas y apoyos gubernamentales, y la educación formal - **como por factores internos y personales**, como el capital humano y social. De manera crucial, la interacción de estos factores, conocida como **ajuste persona-contexto laboral**, juega un papel determinante.

A este respecto, se ha propuesto un modelo de ecuaciones estructurales (Figura 27) que se basa en estadística multivariada, aplicada cuando necesitamos predecir o en ocasiones explicar procesos y relaciones complejas con múltiples factores que actúan simultáneamente. Este modelo se “lee” de izquierda a derecha, y entre muchas otras cuestiones nos permite examinar el impacto del ajuste persona- contexto laboral en la predicción del éxito empresarial integral.

Este modelo incluye otros factores que complementan las dimensiones personal, social y medioambiental, elementos que, como se vio anteriormente, constituyen el constructo multifactorial del éxito empresarial integral, crucial para la sostenibilidad frente a desafíos ambientales, socioculturales y socioeconómicos tanto locales como globales.

En el modelo vemos una dirección de las flechas que fácilmente interpretamos como la intensidad o peso con que diferentes variables contribuyen a la predicción del éxito, y a la vez también observamos que otras flechas conectan el éxito integral representado en un círculo con una serie de dimensiones. Estas dimensiones son sus pilares, las bases sobre las que se define este éxito, y los diferentes valores de coeficientes (que oscilan de -1 a 1) nos revelan la magnitud con que contribuyen a la definición de este éxito. Podemos ver como conseguimos “reproducir” o generar una predicción del éxito del 60% a partir de los aspectos considerados, es decir nos resta un 40% que nos invita a seguir profundizando e intentando conocer en el futuro.

En ese 60% que conseguimos acotar del éxito integral, vemos que no sobra ninguna dimensión contemplada, todas son significativas y pertinentes, tienen además una gran magnitud. Pero también vemos que hay algunas que destacan por encima de las demás: el impacto social y medioambiental y el bienestar y realización personal, seguidos de cerca por las relaciones sociales en el trabajo, vivir un buen clima de trabajo.

Tengamos en cuenta que estamos resaltando lo más sobresaliente para conseguir y mantener (que sea sostenible) este éxito. Por ello, sin olvidar ni dejar atrás la importancia de los beneficios económicos y al rendimiento empresarial, se otorga a los aspectos más psicosociales un papel vital.

Basamos la credibilidad de estos resultados en criterios estadísticos, en un ajuste global del modelo que podemos visualizar en la Figura 27 satisfactorio, siguiendo los criterios de Kline (2015), con un $\chi^2 (26) = 53.321$, $p < .001$, y CFI = 0.920, SRMR= 0.069. Insistir en que se explica más de la mitad de la varianza del factor global de éxito empresarial integral y sostenible, un 60%.

Entre los predictores del éxito, se identifican efectos positivos y directos de la salud integral (general, física y mental), el tiempo en contacto con la naturaleza (relación en la que profundizaremos en un apartado posterior), la lógica efectual y el ajuste persona-contexto laboral. Además, tanto el capital social laboral como la lógica efectual influyen positivamente en alcanzar un nivel óptimo de ajuste entre la persona y su contexto laboral.

Hemos visto en el modelo que juega un papel importante la lógica efectual ¿Qué es esta lógica efectual propuesta por Saras Sarasvathy (2001)? Es un enfoque en la toma de decisiones y en la creación de empresas que se centra en la utilización de recursos disponibles y la adaptación a situaciones imprevistas, en lugar de establecer metas fijas y tratar de controlar el futuro.

Esta metodología contrasta con la lógica causal, que se basa en la predicción y la planificación. La lógica efectual es particularmente útil para lograr un buen ajuste persona-contexto laboral, ya que promueve la adaptabilidad, la creatividad y la capacidad de respuesta a las dinámicas cambiantes del entorno laboral.

La lógica efectual se puede resumir en los siguientes principios:

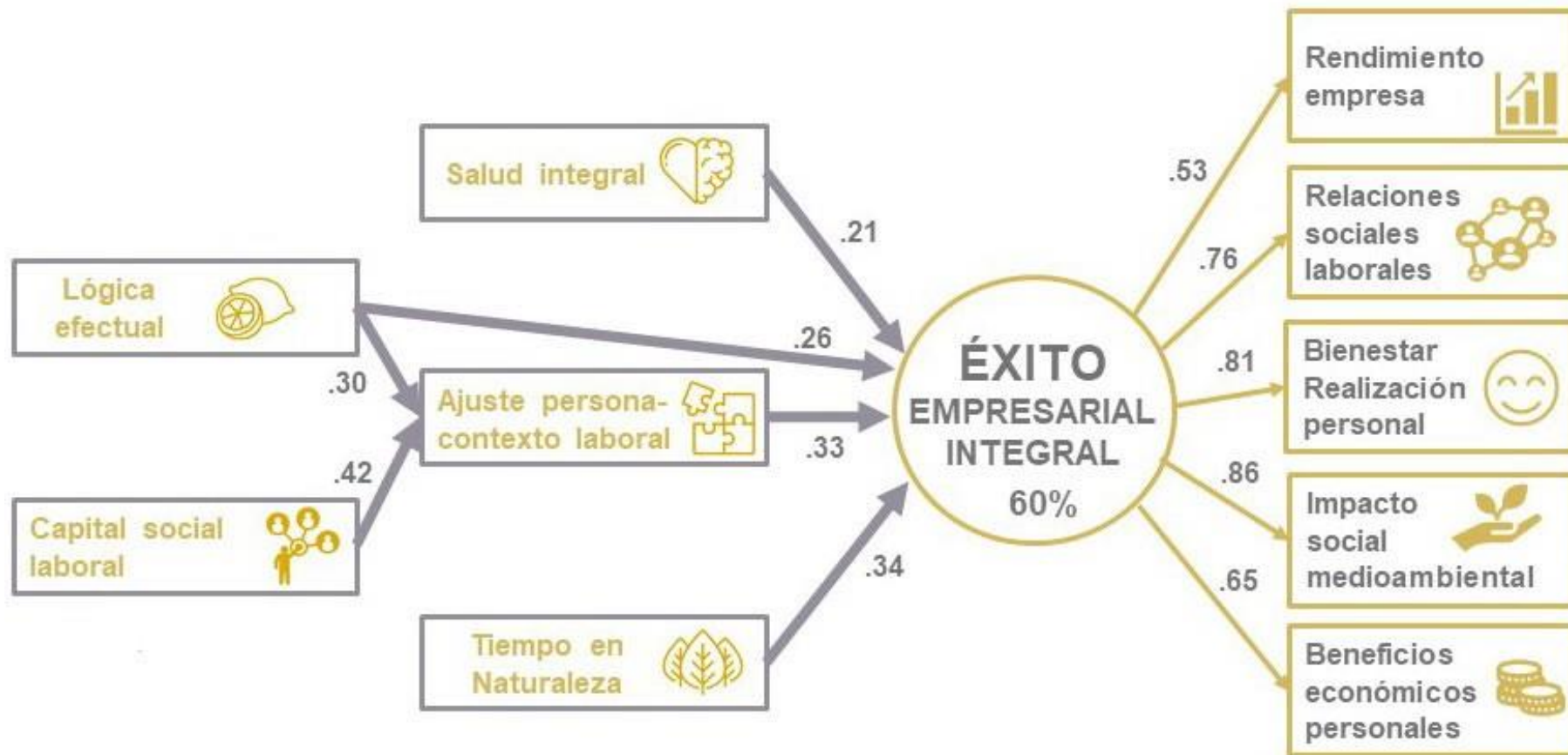
- **Partir de lo disponible:** En lugar de enfocarse en objetivos prestablecidos y aún lejanos, se trata de utilizar los recursos y habilidades actuales como punto de partida y poder alcanzar diversos objetivos (servicios, productos...) alternativos.
- **Afrontar la incertidumbre:** En lugar de intentar predecir el futuro, se enfoca en actuar y adaptarse a medida que surgen situaciones y oportunidades.
- **Crear alianzas:** La colaboración y la construcción de redes son fundamentales, aprovechando las sinergias que surgen de las relaciones y asociaciones. De ahí que sea importante también el **capital social laboral** que recoge el modelo de predicción.

- **Compromiso flexible:** Se enfoca en mantener la flexibilidad y adaptabilidad, evitando la rigidez en la planificación y estrategias.
- **Control sobre lo inesperado:** En lugar de evitar lo imprevisto, se busca utilizarlo como una oportunidad para innovar y aprender.

Un ejemplo práctico y sencillo de este enfoque es el refrán "si la vida te da limones, haz limonada". Este dicho encapsula la esencia de la lógica efectual: utilizar lo que tienes a tu disposición (en este caso, limones) para crear algo valioso (limonada), adaptándote a las circunstancias presentes y aprovechando las oportunidades, en lugar de lamentarse por no tener otros recursos o condiciones ideales.

Figura 27.

Modelo de predicción del éxito empresarial integral



Nota: todos los parámetros mostrados fueron estadísticamente significativos ($p < .05$). Para mayor claridad, se obvian otros estadísticos complementarios como residuales, correlaciones y varianzas.

Adaptabilidad: Componente clave para alcanzar el éxito

Durante el debate realizado por algunos representantes sectoriales de CEV, la **adaptabilidad** surgió repetidamente como componente clave en el éxito laboral dominado por la incertidumbre y el constante cambio. La adaptabilidad es una habilidad que **se puede trabajar y desarrollar** (Franken *et al.*, 2023).

Veamos con qué otros aspectos laborales se relaciona la adaptabilidad de forma positiva:

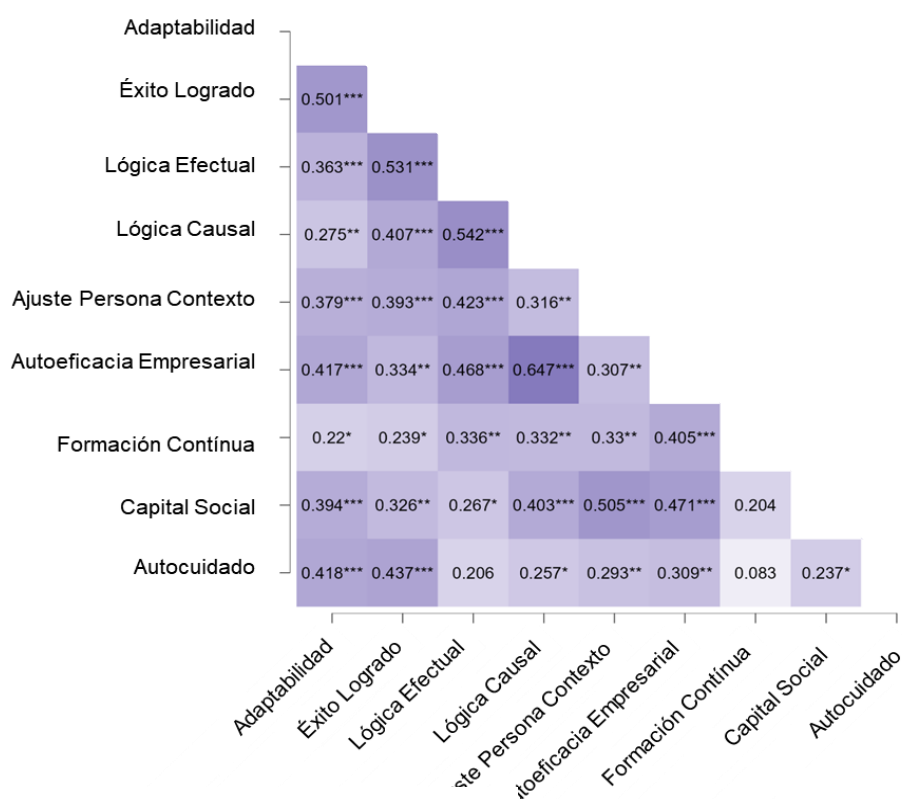
Figura 28.

Nube de palabras creada con las líneas de debate realizado por algunos representantes sectoriales de CEV



Figura 29.

Correlaciones entre adaptabilidad, el factor éxito empresarial integral logrado y diferentes componentes laborales clave relacionadas con el éxito



Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

En la Figura 29 se observan las correlaciones entre adaptabilidad, el factor éxito empresarial integral logrado y diferentes componentes laborales clave relacionadas con el éxito se muestra la matriz de correlaciones lineales de Pearson para Adaptabilidad y otros componentes laborales clave para alcanzar el éxito empresarial.

En línea con las conclusiones de los y las representantes sectoriales de CEV, los datos muestran que **el éxito empresarial global logrado ha mostrado la relación más fuerte con adaptabilidad** ($r = .501$). En general, se puede observar que la adaptabilidad ha mostrado una relación significativa y positiva tanto con el éxito empresarial integral alcanzado como con los otros aspectos laborales clave para lograrlo. De entre los aspectos clave para conseguirlo, el **autocuidado** ha resultado ser el más fuertemente relacionado con la adaptabilidad ($r = .418$), seguido de la **autoeficacia empresarial** ($r = .417$).

Por tanto, resulta importante atender tanto a aspectos internos tanto en la esfera de vida personal como laboral.

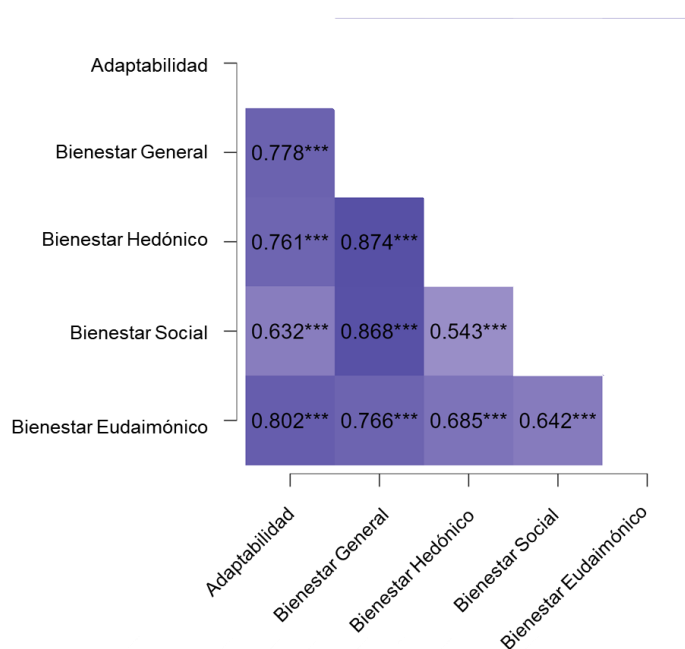
- En la vida personal atendiendo al **autocuidado** físico, interno y social.
- En la esfera laboral **valorando** y tomando consciencia de aquellas competencias y habilidades que ya has desarrollado y que son eficaces para tu práctica laboral diaria.

Ahora bien, ¿cómo se relaciona la adaptabilidad con tu bienestar?

En la Figura 30 se exploran las relaciones entre la adaptabilidad, el bienestar general y cada dimensión por separado de bienestar: el hedónico, el social y el eudaimónico.

Figura 30.

Correlaciones entre adaptabilidad y bienestar



Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tanto el **bienestar** global como cada dimensión muestran una **relación positiva muy fuerte con la adaptabilidad**, siendo la más alta la que tiene con el bienestar eudaimónico ($r = .802$), seguramente porque está conformada por aspectos como el dominio del entorno.

Fenómeno impostor como barrera del éxito

¿Qué pasa cuando una persona exitosa a ojos ajenos, no se siente exitosa?

El **fenómeno del impostor** (Clance y Imes, 1978), popularmente conocido como **síndrome del impostor** (Bravata et al., 2020), se define como una experiencia psicológica generalizada basada en **autopercepciones de insuficiencia intelectual**, fracaso anticipado, **dudas** sobre sí mismo y un **temor** a ser descubierto como un impostor, a pesar de las pruebas objetivas y externas de éxito.



Es importante destacar el último aspecto de la definición sobre las pruebas objetivas de éxito, para diferenciar los temores de impostor de otros tipos de dudas sobre uno mismo, como las dudas típicas de un principiante (Hoang, 2013).

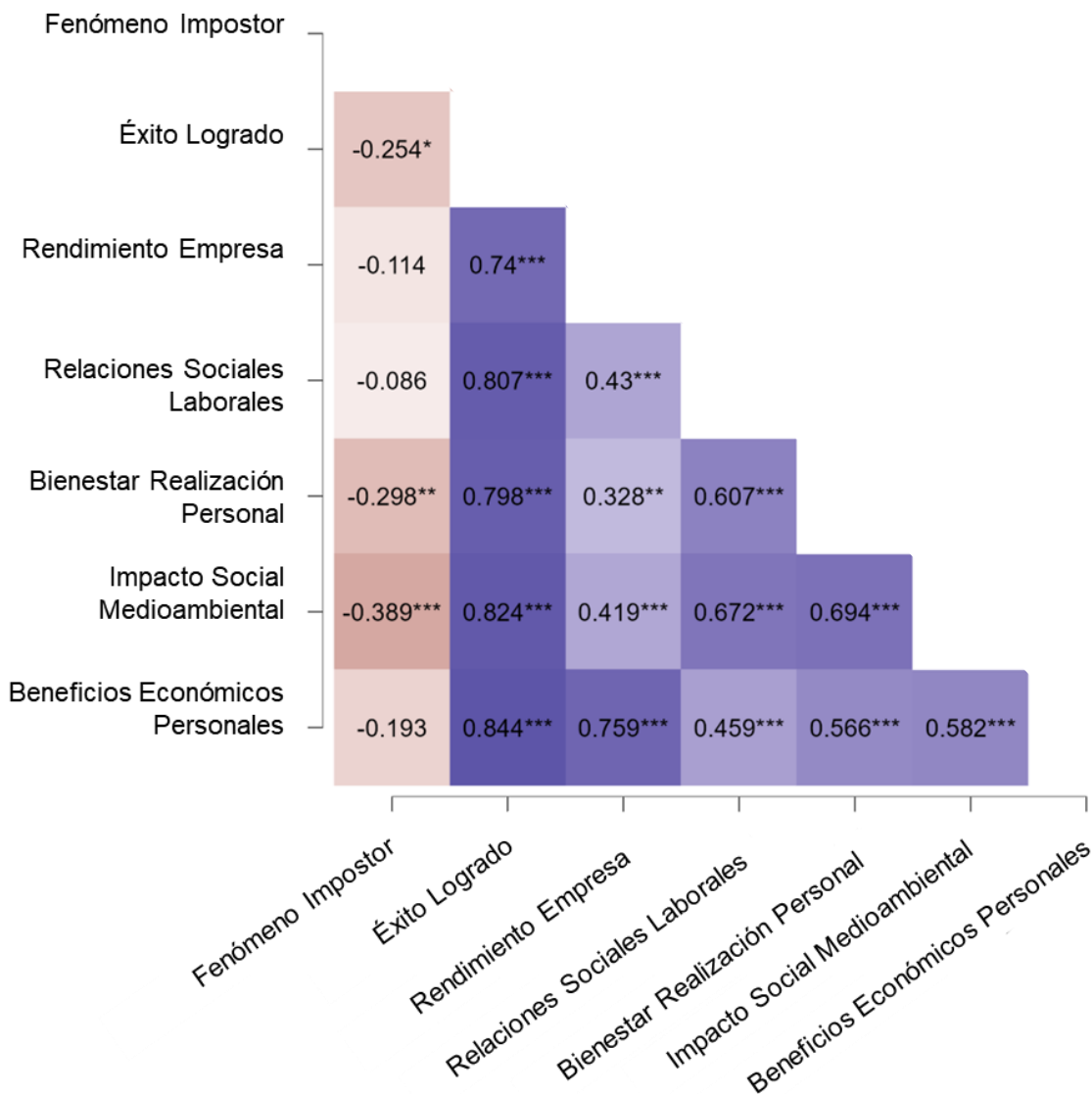
BARRERA EN EL TRABAJO

Estudios recientes sugieren que el fenómeno del impostor es una barrera para el avance y desarrollo profesional (Neureiter y Traut-Mattausch, 2016). Por ejemplo, los miedos relacionados con sentirse impostando afectan **negativamente** el rendimiento profesional, la motivación para liderar y el compromiso laboral, **y positivamente** a estilos de trabajo inapropiados, como la procrastinación y el perfeccionismo mal-adaptativo.

Por ello es apropiado estudiar las relaciones entre el fenómeno del impostor, el éxito empresarial logrado y cada uno de los 5 aspectos del éxito empresarial en el contexto valenciano.

En la Figura 31 podemos observar que **el fenómeno del impostor o impostora mantiene una relación negativa con el nivel de éxito empresarial global logrado**.

Figura 31.
Correlaciones entre el **fenómeno del impostor** y las cinco dimensiones del **éxito empresarial integral logrado**



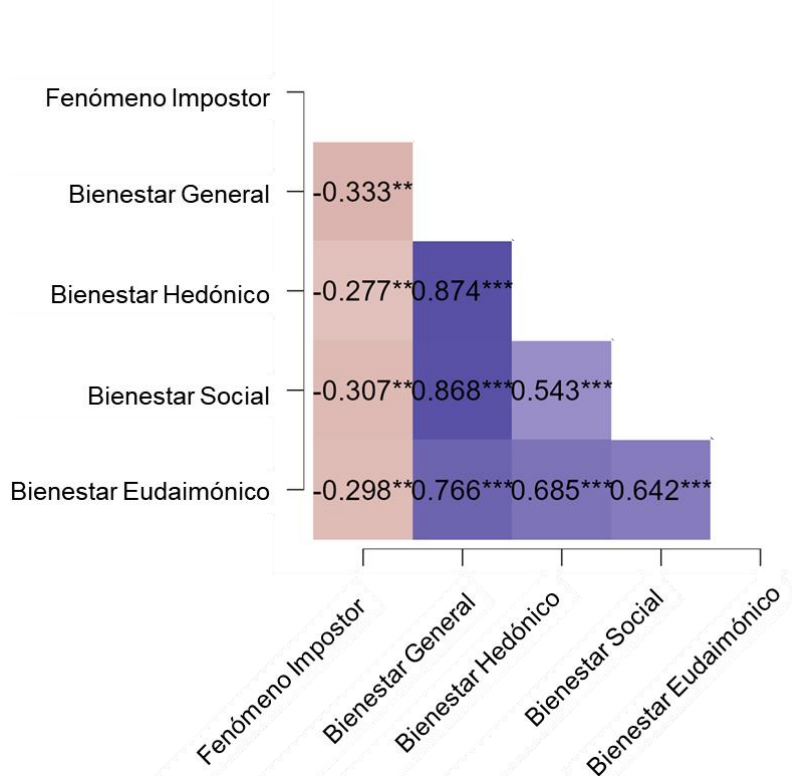
Nota: *p <.05; **p <.01; ***p <.001

Si nos centramos en cada uno de los 5 aspectos del éxito integral, vemos también una relación negativa con el factor Bienestar y Realización personal logrados y con el factor Impacto social y medioambiental alcanzado. En cambio, los otros tres factores del éxito logrado no se ven relacionados con los miedos impostores.

Es por ello que hemos querido intagar con mayor detalle en la parte más personal del éxito sostenible, el bienestar y la salud. Pues, el fenómeno del impostor también contribuye positivamente al burnout, el estrés en el trabajo y la ansiedad por cometer errores (Bravata *et al.*, 2020). Además, tal y como vimos en el informe CEV-EVAP 2021 sobre empresarias y profesionales mujeres valencianas, los sentimientos impostores afectan negativamente a la satisfacción vital y laboral.

BARRERA PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR

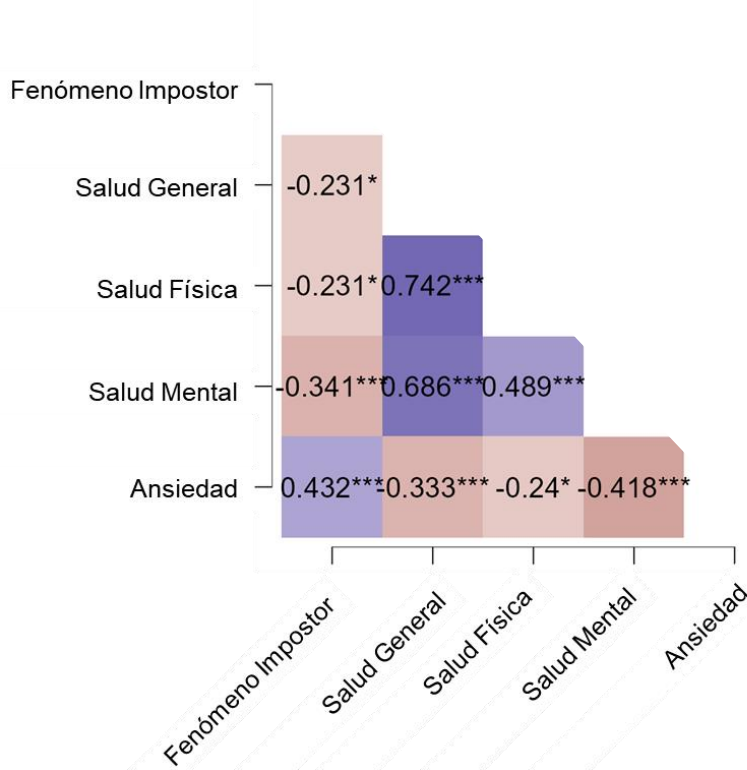
Figura 32.
Correlaciones entre el fenómeno del impostor y el bienestar



Nota. *p <.05; **p <.01; ***p <.001

En la Figura 32 se pueden observar las correlaciones negativas y significativas entre el fenómeno del impostor con el bienestar en general y con todas sus dimensiones (hedónico, social y eudaimónico).

Figura 33.
 Correlaciones entre el fenómeno del impostor y la salud



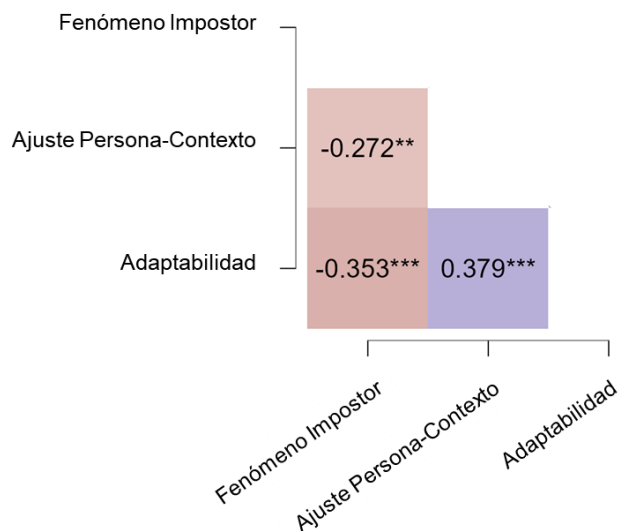
Nota. *p < .05; **p < .01; ***p < .001

En la Figura 33 vemos que el fenómeno del impostor se relaciona negativamente con la salud general, física y mental y con la ansiedad. En la misma línea, se relaciona positivamente con ansiedad.

En este momento, es importante señalar **la importancia del contexto laboral** al conceptualizar y estudiar el fenómeno del impostor, ya que el problema parece no surgir de dentro de las personas, sino del desajuste entre persona-entorno (Feenstra *et al.*, 2020).

Es por ello que hemos estudiado la relación del fenómeno del impostor y el nivel de buen ajuste persona-contexto laboral, así como en la habilidad de adaptarse de las personas empresarias y directivas valencianas.

Figura 34.
Correlaciones entre el fenómeno del impostor, el ajuste persona-contexto y la adaptabilidad



Nota: *p <.05; **p <.01; ***p <.001

Efectivamente, en la Figura 34 vemos como el fenómeno del impostor ha mostrado estar relacionado también de manera negativa y significativa con el grado de ajuste de la persona con el contexto y con su habilidad para adaptarse. Esto muestra una vez más, en consonancia con el modelo predictivo de éxito logrado anterior, que es importante trabajar tanto empresas como personas para alcanzar ese nivel de ajuste entre los valores, objetivos y habilidades personales y laborales.

Relación de la conexión entre naturaleza y éxito

Según señalan los expertos, la razón principal detrás de la insensibilidad general hacia la pérdida de biodiversidad en el planeta es la falta de contacto directo con el entorno natural, con la Naturaleza (MacKinnon, 2013).

En este sentido, es interesante estudiar la relación entre los 5 diferentes factores del éxito empresarial logrado, con el factor global de éxito empresarial integral y la frecuencia con el contacto de las personas empresarias y directivas valencianas con la naturaleza.

Las relaciones entre el tiempo que pasa la persona con la naturaleza y el éxito integral se muestran en la Figura 35.

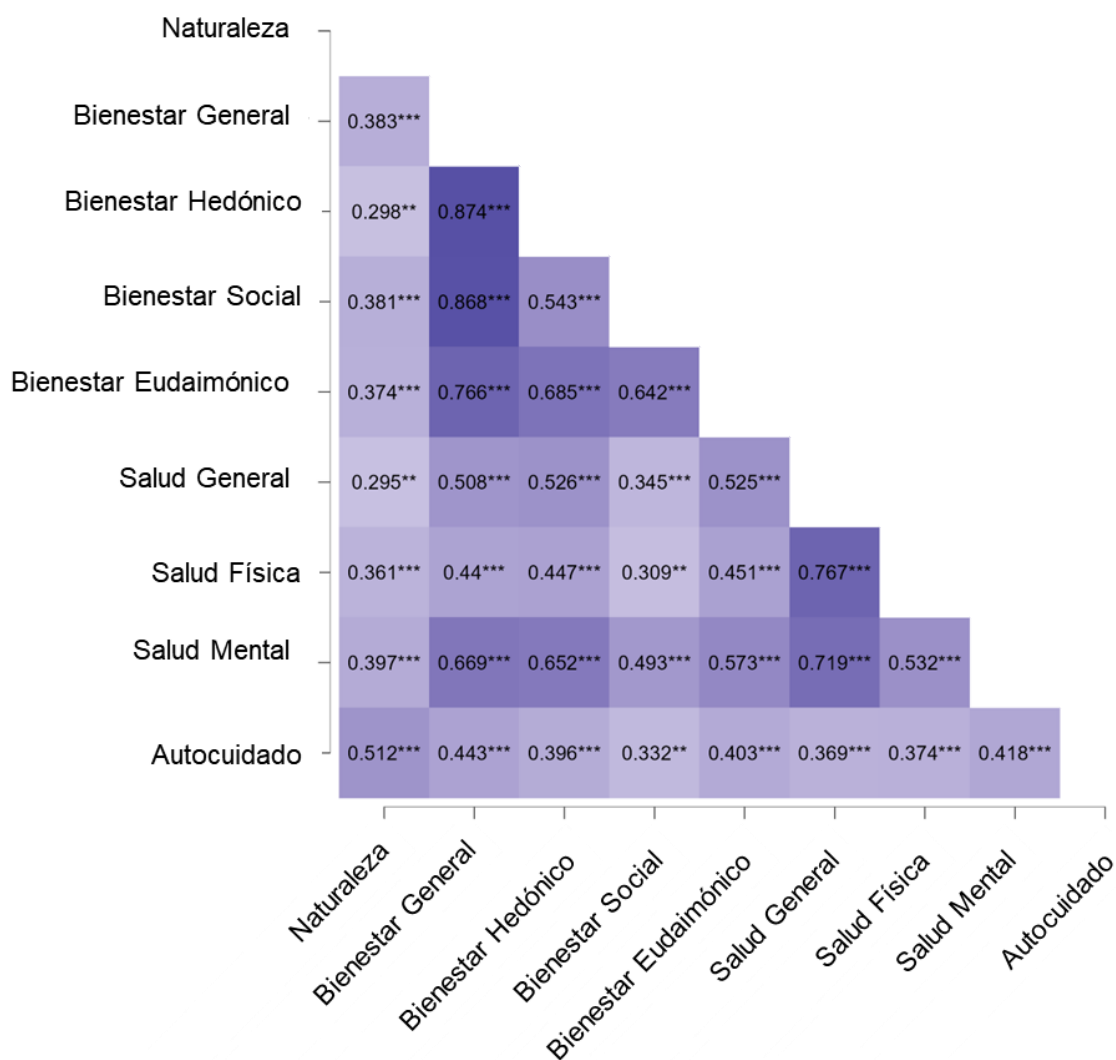


En la Figura 35 vemos que **cuanto más tiempo pasa la persona en contacto con la naturaleza mayor es su percepción de grado de éxito empresarial integral logrado**, tanto de forma global como atendiendo a cada uno de los aspectos de este éxito integral.

La incorporación de la sostenibilidad ambiental subraya el creciente reconocimiento de la influencia significativa de las empresas en el medio ambiente y las ventajas que el mundo natural ofrece para la salud y el bienestar personal y social (por ejemplo, Fretwell y Greig, 2019). La sostenibilidad ambiental implica el doble objetivo de minimizar los impactos ambientales negativos mientras se maximizan las contribuciones positivas.

Es por ello que se han estudiado las relaciones entre la frecuencia de contacto con la naturaleza y los niveles de bienestar, salud y autocuidado, que se pueden observar en la Figura 36.

Figura 36.
Correlaciones entre el contacto con la naturaleza, el bienestar, la salud y el autocuidado



Nota metodológica: *p <.05; **p <.01; ***p <.001

La Figura 36 muestra que, en lo que respecta a las personas empresarias y directivas valencianas, **pasar más tiempo con la naturaleza se ha relacionado con mayor bienestar, salud y autocuidado personal**. En especial pasar tiempo con la naturaleza se ha correlacionado de manera más fuerte con el autocuidado ($r=.512$). Puede que pasar tiempo en la naturaleza sea una forma más de autocuidarse a la vez que esta relación también puede ser beneficiosa para el cuidado del entorno natural. Al sentirse más conectado con la naturaleza, aumenta la conciencia ambiental (Mackinnon, 2013). Sin duda, una relación interesante para seguir profundizando en el futuro.

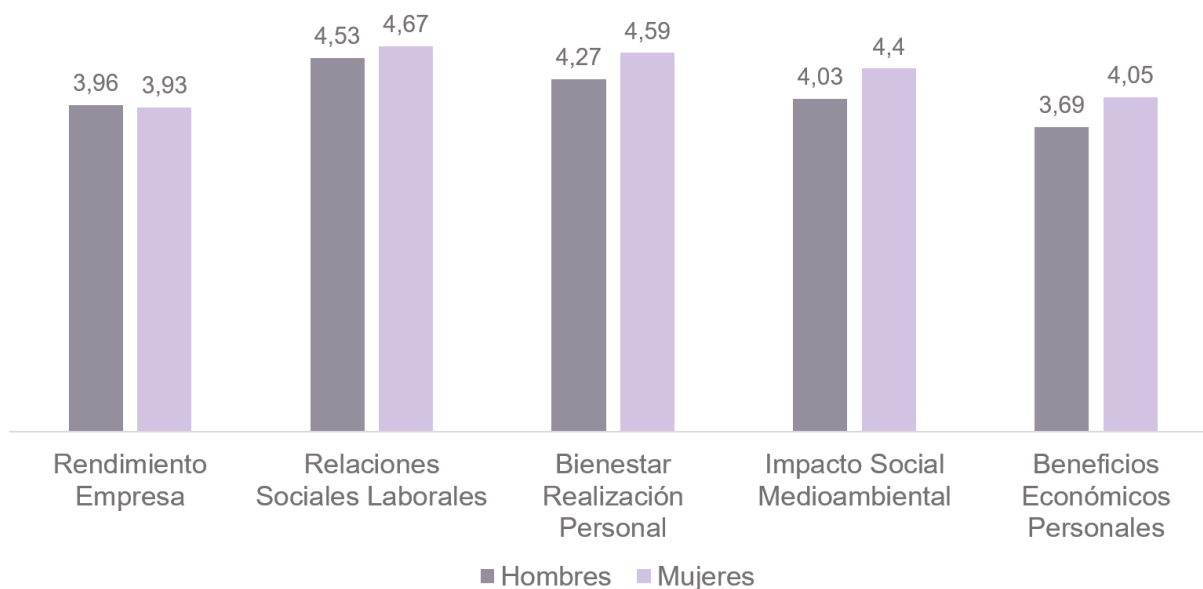
5. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se ha presentado previamente, el éxito empresarial se encuentra relacionado con diferentes aspectos más allá del mero éxito financiero. Por eso es importante entender cómo hombres y mujeres valoran cada uno de los aspectos implicados en el éxito empresarial, entendido de manera integral, y ver si existen diferencias de género no solo en su importancia, si no en su consecución.

En cuanto a la importancia, se ha visto que para los hombres y las mujeres los aspectos más importantes son las relaciones sociales establecidas en el ámbito laboral y el bienestar y realización personal.

Aunque en las anteriores dimensiones no se hallaran diferencias por género, en la valoración de ambos colectivos sí se observaron diferencias en la importancia otorgada a la realización personal ($t(26.29) = -2.35, p < .05, d = -.29$), el impacto social y medioambiental ($t(85) = -2.31, p < .05, d = -.60$) y en las recompensas económicas ($t(87) = -2.04, p < .05, d = -.54$), siendo en todos los casos más importante para las mujeres que para los hombres.

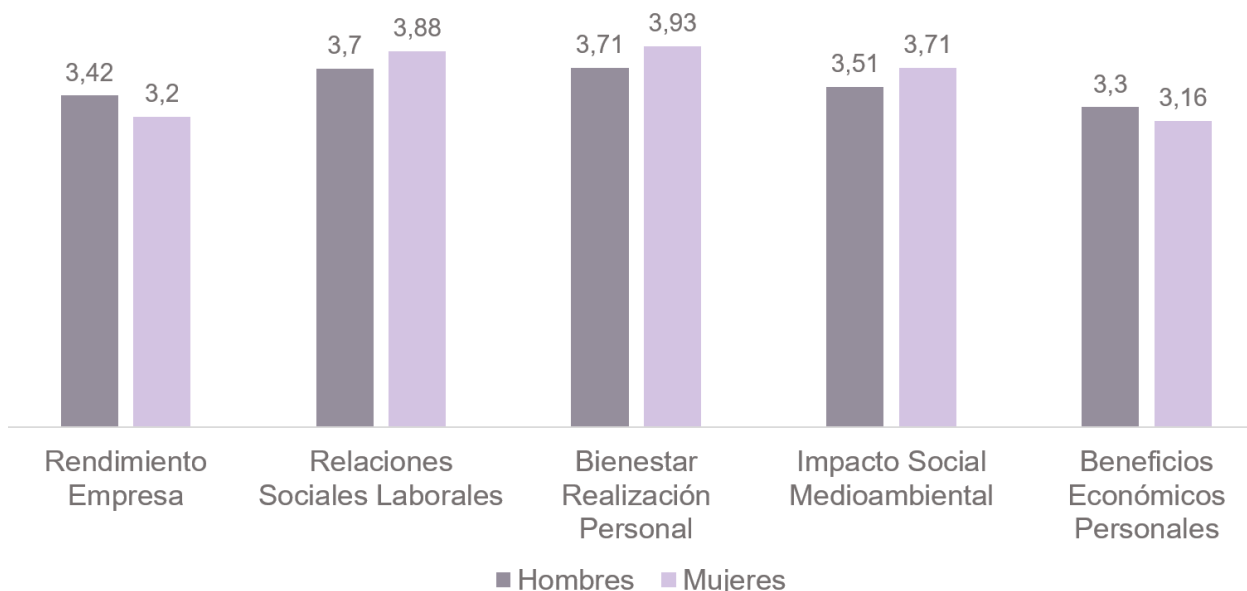
Figura 37.
Importancia a los diferentes aspectos del éxito empresarial



Estos aspectos más valorados, las relaciones en el trabajo y el bienestar y realización personal son precisamente aquellos que han sido más alcanzados por los empresarios y empresarias. **Así en el grado de consecución de los diferentes aspectos, no se han observado diferencias de género estadísticamente significativas.** Aun así, sin que se alcance la significatividad estadística, los tamaños del efecto obtenidos con la *d* de Cohen señalan una cierta tendencia a obtener un mayor éxito financiero tanto empresarial ($t(85)= 0.87, p > .05, d = .23$) como personal por los hombres ($t(87)= 0.47, p > .05, d = .13$), mientras que el éxito en el que destacan las mujeres estaría relacionado con el capital social y humano, a través de las relaciones sociales ($t(86)= -0.87, p > .05, d = -.23$), la realización personal ($t(85)= -1.10, p > .05, d = -.29$) y el impacto en la comunidad ($t(85)= -0.94, p > .05, d = -.25$).

<< Las mujeres perciben alcanzar en mayor grado el éxito relacionado con el capital humano y social, los hombres el económico >>

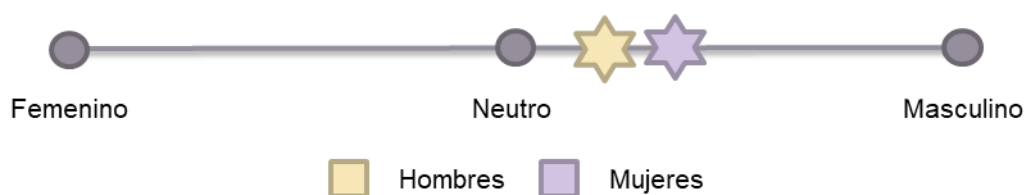
Figura 38.
Consecución diferentes aspectos del éxito empresarial



En cuanto a su percepción del estereotipo de género asociado al emprendimiento, tanto hombres como mujeres mostraron una valoración relativamente neutra, con cierta tendencia (no estadísticamente significativa) hacia el estereotipo masculino y equivalente ($t(87)= -1,310, p > .05, d = -.35$).

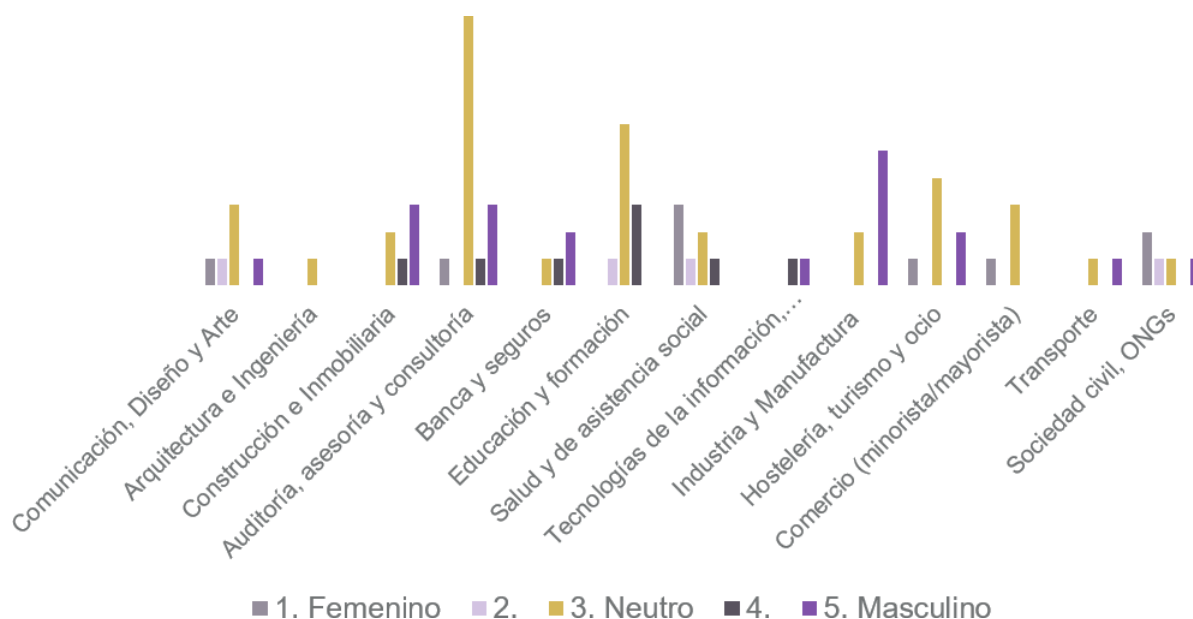
La representación gráfica bajo estas líneas nos revela las puntuaciones medias de hombres y mujeres en el ítem que pregunta sobre el estereotipo de género en emprendimiento. Dado que se trata de un ítem que va de 1 (femenino) a 5 (masculino) pasando por 3 (neutro), vemos que las mujeres reconocen o identifican un poco más de masculinidad que los hombres en la imagen estereotípica de una persona emprendedora.

Figura 39.
Estereotipo de género del emprendimiento



Este estereotipo de género varía en función del sector concreto donde se desempeña la actividad laboral. Por ejemplo, algunos sectores como la Comunicación, Diseño, Comercio o Auditoría, asesoría y consultoría parecen mostrar un perfil neutro. En cambio, la Construcción e Inmobiliaria, la Banca o la Industria y Manufactura presentan un perfil masculinizado. Por el contrario, sectores como la Salud y de asistencia social o la Sociedad civil y ONGs presentan un estereotipo feminizado.

Figura 40.
Frecuencias de respuesta de estereotipo de género en cada sector

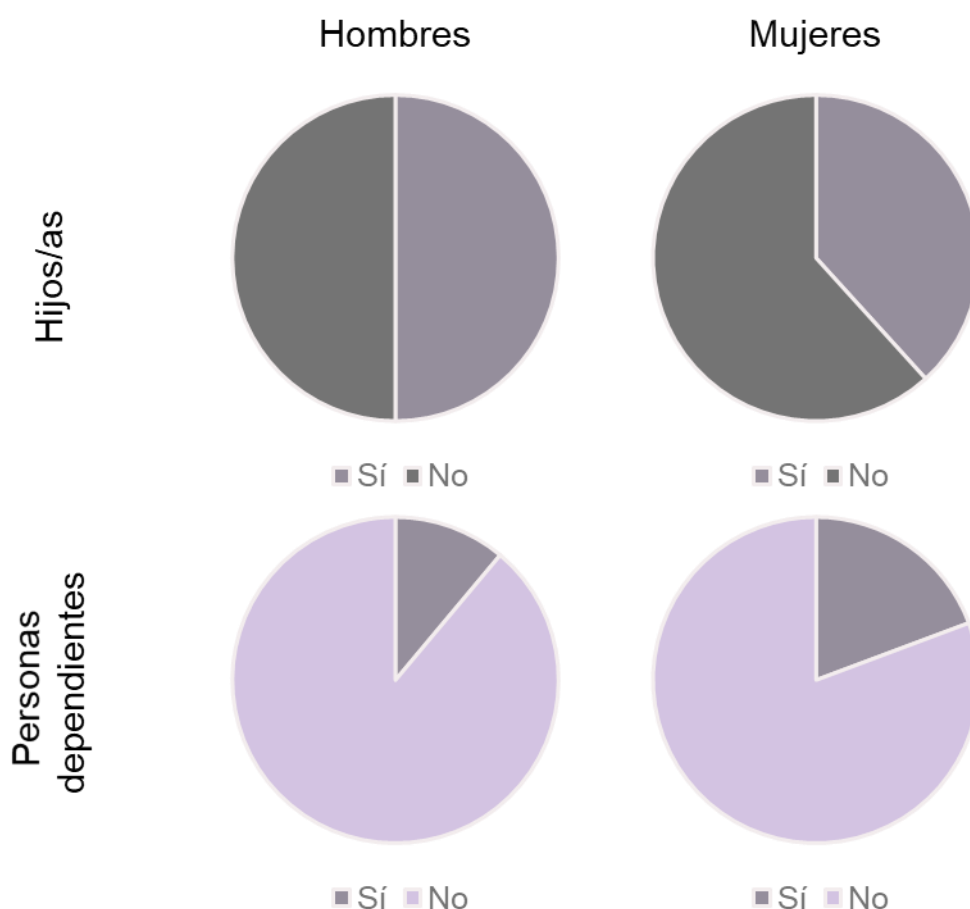


En relación con la posición de hombres y mujeres al enfrentarse al mundo laboral, un aspecto que ha sido resaltado en la investigación científica y los medios de comunicación

recientemente es la conciliación y la importancia de considerar cómo las situaciones familiares afectan al desempeño profesional. En este sentido la tenencia o no de hijos, o la responsabilidad con personas dependientes al cargo o no, suponen una carga añadida a la laboral.

Los resultados muestran que el porcentaje de empresarias con hijos/as supera al de empresarios en caso 20 puntos porcentuales (50.0% frente a 69.9%, $\chi^2(1)=2.29, p > .05, V=.16$). Por lo que respecta a las personas dependientes a su cargo, esta leve diferencia se mantiene ya que el 11.1% de los empresarios tienen este tipo de responsabilidades, frente al 21.1% de las empresarias ($\chi^2(1)=0.932, p > .05, V=.10$).

Figura 41.
Hijos/as y personas dependientes en función del género



Esta situación provoca que las empresarias consideren que, en una escala Likert de 1 a 5, el cuidado y atención de los hijos/as y personas dependientes a su cargo le suponga una dedicación/tiempo de 2.25 ($DT= 1.87$), mientras que a sus compañeros varones les supone una dedicación media de 1.67 puntos ($DT= 1.97$), no siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($t(87)= -1.175, p > .05, d = .31$). Es decir, en el ámbito de los resultados de este estudio, para esta muestra concreta de 118 personas empresarias hemos de concluir que la dedicación a los hijos y/o a personas dependientes no es un aspecto de desigualdad manifiesta, quizás porque nos encontramos en un estrato socioeconómico con mayores recursos y con la posibilidad de disponer de apoyo en estas tareas en el caso de que se den y se requiera.

6. CONCLUSIONES

En este informe se presentan los resultados de un estudio pionero en la Comunidadnitat Valenciana y en España que trata de profundizar en el éxito empresarial sostenible con el objetivo de contribuir a los procesos de diseño de políticas, programas y acciones que supongan una mejora en la realidad empresarial, directiva y profesional valenciana. Este estudio ha sido encargado y liderado por CEV, la principal organización empresarial valenciana, hecho que, además de su relevancia y excepcionalidad, muestran su interés por elaborar una radiografía lo más completa posible del escenario empresarial de finales del primer cuarto del siglo XXI.

El éxito sostenible integral, entendido como un paso más allá del éxito económico de la empresa, se configura en torno unas dimensiones que no hacen sino comprenderlo como un proyecto integral que afecta a la vida personal y familiar de las personas que conforman la empresa, a la vida comunitaria o a la sociedad de la que forma parte, así como al territorio donde se ubica y al medioambiente al que influye. Es por tanto necesario comprender el éxito empresarial de una manera integral y sostenible personal, económica y medioambientalmente. Las dimensiones abordadas en este estudio, esto es, rendimiento de la empresa, relaciones sociales laborales, bienestar y realización personal, impacto social y medioambiental y beneficios económicos personales (Wach et al., 2016; Wach et al., 2020), han medido la presencia o la percepción de este nuevo concepto entre el empresariado valenciano.

En primer lugar, los resultados muestran como las relaciones sociales laborales, el bienestar - realización personal y el impacto social-medioambiental son los aspectos de mayor importancia mientras que el rendimiento de la empresa y los beneficios económicos personales aun siendo también muy relevantes, se valoran con menor importancia.

Significa, pues, que el empresariado valenciano muestra signos de alineamiento con la conceptualización de un éxito integral y sostenible inserto en una comunidad y un territorio. Desde el punto de vista de la diferencia entre hombres y mujeres, hemos visto como ellos otorgan mayor importancia a las dimensiones tradicionales de rendimiento empresarial y beneficio económico personal, mientras que ellas indican una mayor prevalencia por las relaciones sociales laborales, el bienestar y realización personal, así como el impacto social y medioambiental. Dicho de otra manera, las mujeres proyectan una imagen mental de haber conseguido el éxito apoyándose más en lo relacionado con el capital humano y social, los hombres con el económico. En cierto sentido se podría hablar de miradas diferenciadas que apelan a distintos matices del éxito, congruentes con conceptualizaciones tradicionales de hombres y mujeres, pero en suma complementarios si como es nuestro objetivo, progresamos hacia un éxito integral y sostenible. Tener presente esta diferenciación a la hora de diseñar programas de emprendimiento o establecer criterios de baremación o puntuación de incentivos o reconocimientos a las empresas puede ser un diagnóstico útil en aras de construir y mantener un ecosistema empresarial más equitativo.

El modelo de éxito empresarial se ve afectado por factores externos e internos o de

índole personal, que bien limitan o potencian su capacidad de acción, de ahí que sea fundamental el ajuste entre la persona (líder) y el contexto laboral en el que se inserta la empresa. Por eso hemos de tener en el punto de mira hechos que influyen directamente en las barreras para el buen liderazgo o desempeño directivo o profesional, como el fenómeno del impostor/a. Efectivamente, como han mostrado los resultados, éste proviene de un desajuste entre la persona y el contexto social y laboral en el que se inserta.

Atendiendo a este punto de partida, el del ajuste persona-contexto laboral, los resultados muestran cómo el capital social laboral, el tiempo en la naturaleza (demanda en aumento en los últimos años), el ajuste persona-contexto laboral, la capacidad de adaptación y la salud integral son factores clave para el éxito empresarial integral. Es decir, si la adaptabilidad es un elemento fundamental, ampliamente sabido, para la supervivencia y éxito de una empresa, igualmente importante es la relación con la naturaleza o el autocuidado de la salud física, mental y social del empresariado y la dirección.

En relación con el éxito sostenible a nivel personal y su vinculación con el bienestar y la salud (aspecto que ha tomado mayor relevancia estos últimos años con la crisis económica y la pandemia del COVID-19), los resultados han mostrado una buena salud general y mental, y en menor medida, salud física. Estos aspectos están estrechamente con el éxito empresarial, forman parte de la dimensión individual que influye positiva o negativamente en la capacidad de acción y liderazgo de la persona empresaria o directiva. La cuestión personal o individual no ha formado parte, de manera tradicional, de los programas público-privados de emprendimiento o impulso económico al entenderse, en parte, como un aspecto privado del individuo. En los contextos actuales y tal y como muestran los resultados, sería interesante que las organizaciones empresariales y las entidades públicas hicieran un esfuerzo en el diseño de acciones orientadas a esta cara más personal del emprendimiento ya que afectan, en uno u otro sentido, al propio ecosistema empresarial y a la sociedad valenciana en su conjunto. Es esperable, por tanto, que las demandas de recursos o servicios vinculados a esta dimensión vayan en aumento en los próximos años.


En definitiva, el panorama empresarial contemporáneo se caracteriza por los rápidos cambios, los retos polifacéticos y las crecientes exigencias de sostenibilidad. En este contexto, la tríada de sostenibilidad personal, económica y medioambiental no es sólo una opción estratégica, sino una necesidad para las empresas que aspiran a la viabilidad a largo plazo y a un impacto social y medioambiental positivo.

La integración de las dimensiones personal, económica y medioambiental en las actividades empresariales en busca de un éxito integral y sostenible son cruciales. Las empresas que den prioridad a los valores medioambientales estarán mejor posicionadas en el mercado (Williams y Schaefer, 2013), de la misma manera que aquellas que vinculen su rendimiento empresarial a las condiciones económicas locales y a la sostenibilidad medioambiental (Tseng et al., 2019). A su vez, un enfoque la priorización en la sostenibilidad personal puede permitir favorecer a las empresas una mayor agilidad y adaptación a las cambiantes normas sociales, atraer y retener el talento, y fomentar una fuerza de trabajo motivada y capacitada que redunde en el rendimiento empresarial y la resiliencia (Tur-Porcar et al., 2018). En definitiva, los

resultados muestran como la apuesta empresarial por la tríada de la sostenibilidad personal, económica y medioambiental está íntimamente ligada con el éxito empresarial entendido como proyecto transformador que aporta valor a la comunidad y a la sociedad.

CONCLUSIONES FINALES:

- El éxito empresarial valenciano trasciende lo económico para integrar el bienestar personal, el impacto social y medioambiental.
- El empresariado valenciano se alinea con una visión de éxito sostenible que equilibra la rentabilidad económica con el bienestar humano, social y la responsabilidad ecológica, aunque con matices de género en la priorización de estos valores.
- La salud integral del empresariado, incluyendo aspectos mentales, sociales y físicos, como pilar fundamental para la sostenibilidad empresarial, siendo especialmente relevante la salud mental en el contexto post-pandemia.
- Los datos revelan que factores como el buen ajuste entre la persona y su contexto laboral, la capacidad de operar ante la incertidumbre del mercado, la salud integral, el capital social y el tiempo en la naturaleza, son cruciales en la predicción de un éxito empresarial sostenible.
- La capacidad de adaptación, promovida tanto por factores institucionales como personales, es esencial para navegar con éxito en el entorno empresarial actual.
- Las empresas que abrazan la sostenibilidad personal, económica y medioambiental no solo aseguran su viabilidad a largo plazo, sino que también se posicionan como líderes en la transformación social y ecológica.



“Una apuesta empresarial por la tríada de la sostenibilidad personal, económica y medioambiental está íntimamente ligada con el éxito empresarial entendido como proyecto transformador que aporta valor a la comunidad y a la sociedad”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... yHagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Clance, P. R. (1985). *The Impostor Phenomenon: When Success Makes You Feel Like a Fake*. Bantam Books
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale, NJ, 20-26.
- Cohen, J. (1992). *Quantitative methods in psychology: A power primer*. In *Psychological bulletin*.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Echeverría, G., Torres, M., Pedrals, N., Padilla, O., Rigotti, A., & Bitran, M. (2017). Validation of a Spanish Version of the Mental Health Continuum-Short Form Questionnaire. *Psicothema*, 29(1), 96-102.
- Franken, K., Schuffelen, P., Ten Klooster, P., van Doesum, K., Westerhof, G., & Bohlmeijer, E. (2023). Introduction of the generic sense of ability to adapt scale and validation in a sample of outpatient adults with mental health problems. *Frontiers in psychology*, 14, 985408.
- Fretwell, K., & Greig, A. (2019). Towards a better understanding of the relationship between individual's self-reported connection to nature, personal well-being and environmental awareness. *Sustainability*, 11(5), 1386.
- Galiana, L., Oliver, A., Sansó, N., & Benito, E. (2015). Validation of a new instrument for self-care in Spanish palliative care professionals nationwide. *The Spanish journal of psychology*, 18, E67.
- García-Campayo, J., Zamorano, E., Ruiz, M. A., Pérez-Páramo, M., López-Gómez, V., & Rejas, J. (2012). The assessment of generalized anxiety disorder: psychometric validation of the Spanish version of the self-administered GAD-2 scale in daily medical practice. *Health and Quality of Life Outcomes*, 10, 1-10.
- Green, S. G., Welsh, M. A., & Dehler, G. E. (2003). Advocacy, performance, and threshold influences on decisions to terminate new product development. *Academy of management journal*, 46(4), 419-434.
- Hafeez, H., Ahsan, Q., & Sarwar, A. (2021). I can, I'm doing, but I'm unfit, a tentative

- approach towards entrepreneurial regret. *Gender in Management: An International Journal*, 37(1), 1-18.
- Hoang, Q. (2013). The impostor phenomenon: Overcoming internalized barriers and recognizing achievements. *The Vermont Connection*, 34(1), 6.
- Keyes, C. L. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling (Methodology in the Social Sciences)*. New York: The Guilford Press.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 3–50). American Psychological Association.
- Laskovaia, A., Shirokova, G., & Morris, M. H. (2017). National culture, effectuation, and new venture performance: global evidence from student entrepreneurs. *Small Business Economics*, 49, 687-709.
- MacKinnon, J. B. (2013). *The once and future world: Nature as it was, as it is, as it could be*. Random House of Canada.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7, 48.
- North, D.C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Organización Mundial de la Salud (1948). *Official Records of the World Health Organization*. Suiza: World Health Organization, 2, 100.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of Eudaimonia. *Psychother. Psychosom.* 83, 10–28.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of management Review*, 26(2), 243-263.
- Sarasvathy, S. D., Menon, A. R., & Kuechle, G. (2013). Failing firms and successful entrepreneurs: Serial entrepreneurship as a temporal portfolio. *Small business economics*, 40, 417-434
- Schultz, P. W. (2002). *Inclusion with nature: The psychology of human-nature relations*. In *Psychology of sustainable development* (pp. 61-78). Boston, MA: Springer US.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. J. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48,

450–463.

Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553-593.

Wach, D., Stephan, U., & Gorgievski, M. J. (2016). More than money: Developing an integrative multifactorial measure of entrepreneurial success. *International Small Business Journal*, 34(8), 1098–1121.

Wach, D., Stephan, U., Gorgievski, M. J., & Wegge, J. (2020). Entrepreneurs' achieved success: developing a multi-faceted measure. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16, 1123-1151.

Wang, B., Andrews, W., Bechtoldt, M. N., Rohrman, S., & de Vries, R. E. (2022). Validation of the Short Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS-10). *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication.

Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of adult development*, 17, 110-119.

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of business venturing*, 34(4), 579-588.