



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INDICADORES PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

Autor: Molly Ann Hughes
Director: Carlos Ballesteros Garcia

MADRID | Mes y 2025

Contenido

1.INTRODUCCIÓN.....	
1.1 Elección del tema y justificación.....	
1.2 Objetivos de Investigación y metodología.....	

1. INTRODUCCION

1.1 Elección del tema y justificación

La cuestión de cómo evaluar el valor social de las empresas de inserción es un área vital de investigación en curso y tiene una importancia significativa para el desarrollo de entornos y sociedades laborales más equitativos y justos. Mi interés en esta intersección de las empresas y la contribución social se ha profundizado con los años, en particular al explorar cómo podemos aprovechar las prácticas comerciales para elevar nuestras comunidades en lugar de explotarlas con fines de lucro.

Este tema captó mi atención por primera vez durante un módulo que tomé en mi tercer año en ICADE, titulado "Herramientas económicas para la inclusión social". A lo largo del curso, recibimos a varios oradores invitados que compartieron sus experiencias y conocimientos sobre la gestión de empresas exitosas que no solo logran el éxito financiero sino que también contribuyen positivamente a la sociedad. Escuchar de primera mano cómo estos empresarios lograron alinear sus objetivos comerciales con el impacto social realmente me inspiró. Quedó claro que estos objetivos duales (rentabilidad y beneficio social) pueden coexistir e incluso reforzarse mutuamente.

Esta inspiración me llevó a centrar mi investigación en el valor social de las empresas de inserción. Estas organizaciones desempeñan un papel fundamental al brindar oportunidades a los grupos marginados y fomentar mercados laborales inclusivos. Sin embargo, para comprender y mejorar plenamente su impacto, es esencial desarrollar marcos eficaces para evaluar sus contribuciones a la sociedad. Al establecer estos métodos de evaluación, no solo podemos monitorear su efectividad, sino también identificar áreas de mejora.

En última instancia, esta investigación es más que una simple medición; se trata de crear un modelo sostenible donde las prácticas comerciales estén alineadas con los principios de igualdad y responsabilidad social. Al hacerlo, podemos trabajar hacia una sociedad donde cada individuo tenga la oportunidad de prosperar y donde las empresas participen activamente en la creación de cambios positivos.

Las empresas de inserción pueden describirse como organizaciones diseñadas para facilitar la integración de personas desfavorecidas en el mercado laboral, que se centran principalmente en ayudar a las personas que enfrentan barreras para el empleo, como el desempleo de larga duración, las discapacidades o la marginación social (Maynar,2007). Las empresas de inserción se caracterizan por dirigirse a grupos vulnerables (es decir, personas con discapacidad, jóvenes en riesgo, comunidades marginadas, etc.). Por lo general, utilizan programas de capacitación para preparar y orientar a las personas a través de su integración en la fuerza laboral. Además, muchas también crean oportunidades de trabajo dentro de sus propias redes para brindarles a estos grupos experiencias prácticas.

Si bien no son organizaciones benéficas, los objetivos principales de las empresas de inserción son generar impacto social y ganancias, promover la inclusión social y mejorar las vidas de las poblaciones vulnerables. Por lo general, interactúan con las comunidades locales y otras partes interesadas para crear ecosistemas de apoyo para la integración social (cepes,n.d).

Según los datos más recientes de 2022, en España existen 301 empresas de inserción que, en conjunto, emplean a más de 10.000 personas (Unión Europea). Para comprender completamente su impacto, es importante contextualizar estas cifras: el empleo total en España en 2022 alcanzó los 20.39 millones de personas (Statista, 2024), mientras que la población total del país era de aproximadamente 47 millones de habitantes. Este panorama resalta la relevancia de las empresas de inserción, no sólo como generadoras de empleo, sino también como agentes fundamentales en la integración social y laboral de grupos desfavorecidos. Conocer su funcionamiento y sus resultados es esencial para fomentar políticas que mejoren su efectividad y el bienestar de los individuos que apoyan.

Esta estadística pone de relieve la necesidad crítica de comprender los desafíos y oportunidades únicos que ofrece este sector. La satisfacción laboral es un área de investigación en evolución, determinada por las perspectivas cambiantes sobre lo que contribuye a la satisfacción de los empleados. Esta complejidad hace que sea difícil generalizar los hallazgos o establecer medidas objetivas. En el contexto de las empresas de inserción, la dificultad se ve amplificada por los diversos antecedentes y experiencias de las personas involucradas. En su estudio reciente (Faedi, 2022), los autores exploran el impacto social de las empresas de inserción. Si bien su análisis incluye factores demográficos, a menudo pasa por alto las circunstancias más amplias que rodean a estas personas. Comprender la satisfacción de quienes ocupan estos roles es crucial para mejorar sus experiencias, y es importante ir más allá de meras estadísticas para fomentar una mejora continua. En consecuencia, la satisfacción laboral dentro de estas organizaciones sigue siendo un campo poco explorado.

En este contexto, creo que es esencial desarrollar un sistema sólido de herramientas para medir la satisfacción de los empleados específicamente en las empresas de inserción. Mi investigación tiene como objetivo llenar este vacío al proporcionar información valiosa sobre las experiencias de los trabajadores en este sector vital. Comprender cómo medir eficazmente su impacto social no solo mejorará las operaciones de estas empresas, sino que también contribuirá a minimizar las desigualdades en la sociedad actual. Al identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral, podemos fomentar entornos que empoderen a los empleados y promuevan un mayor sentido de pertenencia y realización, impulsando en última instancia la misión de la inclusión social.

1.2 Objetivos de la investigación y metodología

El objetivo de esta investigación es abordar la pregunta de investigación: ¿Cómo podemos desarrollar un sistema de indicadores para evaluar la satisfacción de los empleados en las empresas de inserción? En concreto, este estudio pretende crear un sistema integral de indicadores para evaluar la satisfacción de los empleados en las empresas de inserción. Esto implica identificar los factores clave que influyen en la satisfacción laboral entre los empleados de diversos orígenes y desarrollar criterios mensurables para capturar eficazmente sus experiencias.

Para lograrlo, es esencial considerar todos los factores relevantes que pueden influir en la pregunta de investigación. En primer lugar, será crucial realizar una revisión exhaustiva de los estudios existentes sobre satisfacción laboral, en particular los centrados en las empresas de inserción. Esta revisión bibliográfica ayudará a identificar los factores y los marcos utilizados en investigaciones anteriores, proporcionando una base sólida para comprender las complejidades de la satisfacción de los empleados en este contexto. En segundo lugar, la recopilación de datos de la vida real es vital para desarrollar el sistema de indicadores. El empleo de un enfoque de métodos mixtos que incorpore datos tanto cualitativos como cuantitativos enriquecerá nuestra comprensión e inspirará el desarrollo de criterios sólidos. La cualitativa serán entrevistas/grupos focales y la cuantitativa serán encuestas para poder validar estadísticamente los factores identificados. Esto nos llevará al desarrollo de nuestros indicadores, y a partir de los hallazgos previos desarrollaremos la lista de indicadores que podrían completar el objetivo de medir la satisfacción de los empleados en las empresas de inserción.

Finalmente, la implementación de un estudio piloto del marco propuesto permitirá realizar ajustes y garantizar su credibilidad. Al probar el sistema en entornos del mundo real, podemos refinar los indicadores en función de la retroalimentación y mejorar su aplicabilidad a las empresas de inserción. A través de este enfoque sistemático, el estudio tiene como objetivo crear una herramienta valiosa para

evaluar la satisfacción de los empleados, contribuyendo en última instancia a la eficacia y la misión social de las empresas de inserción.

BIBLIOGRAFIA

Anon (n.d.) [online]. Available from:

https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/resources/documentos/metodologia_Empresas_de_Insercion.pdf (Accessed October 2024).

Anon (2022) [online]. Available from:

https://faedei.org/wp-content/uploads/2022/03/MEMORIA-SOCIAL-Y-ECONOMICA-2020_VD.pdf (Accessed October 2024).

Cepes (n.d.) *EMPRESAS DE INSERCIÓN* [online]. Available from:

https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion (Accessed October 2024a).

Martinez, J. (2000) *Manual de Creación y gestión de empresas de inserción social* [online]. Available from:

https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=hFompeJFtSsC&oi=fnd&pg=PA297&dq=Que%2Bson%2Bblas%2Bempresas%2Binserci%C3%B3n%3F&ots=8z1beK-zUt&sig=y4CKFAlcw5Np91d_lrH3O_qGPKo&redir_esc=y#v=onepage&q=Que%20son%20las%20empresas%20inserción%3F&f=false (Accessed October 2024).

Maynar, G. (2007) *El momento actual de las Empresas de Inserción, un momento histórico*.

O'Neill, A. (2024) *Spain - employment 2025* [online]. Available from:

<https://www.statista.com/statistics/275314/employment-in-spain/> (Accessed October 2024).