

# Satisfactores comunitarios y empresariales

## Breve guía de uso



**CUIDADOS**

Mar de cuidados

Enero 2019

¿Qué es satisfactor? .....	3
¿Por qué son útiles?.....	4
¿Qué objetivos tiene?.....	5
La Herramienta.....	6
a. Satisfactores empresariales .....	6
b. Satisfactores comunitarios.....	12

## ¿Qué es satisfactor?

Un satisfactor está entendido como aquellos bienes que responden a las necesidades humanas. La vida, está compuesta por una estructura de contextos interrelacionados que interactúan constantemente. El economista Max Neef explicaba que, identificar los satisfactores que atienden a las necesidades de cada contexto ayuda a mejorar la calidad de vida, pues permite diseñar estrategias de intervención para aquellas áreas con recursos insuficientes.

Desde el proyecto MARES se ha realizado el trabajo de identificación de satisfactores empresariales y comunitarios, dos de los mayores ámbitos que afectan a la realidad de la economía social, entendiendo la economía social, como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.

Esta identificación de satisfactores dentro de estas formas organizativas permite abordar las distintas áreas que afectan al bienestar social y al desarrollo personal.

Abordar las necesidades de las entidades empresariales, permite intervenir, modificar y repensar en el grado de satisfacción de trabajadores y trabajadoras de forma que sirva para mejorar su bienestar contexto laboral. A su vez, contemplar los aspectos que inciden en la calidad de vida y que afectan al entorno comunitario es igual de importante, pues la vida comunitaria favorece la cobertura de necesidades humanas mediante el apoyo de la actuación colectiva frente a la segmentación cada vez más visible en la sociedad.

Abordar las necesidades de los agentes y del entorno que conforman los ecosistemas comunitarios en los que estas entidades empresariales están insertas permite medir la satisfacción que genera la intervención de las mismas, pero también cómo es el impacto dentro de estos ecosistemas y que externalidades se producen.

## ¿Por qué son útiles?

La idea de generar esta herramienta es fundamentalmente como elemento complementario al análisis de la oferta y la demanda y el mapeo de competencias dentro del entorno empresarial y del ecosistema.

Es decir, cómo las entidades generan externalidades positivas y negativas al entorno y para con ellas mismas.

Estos satisfactores presenten ser una herramienta más de análisis tanto de empresas que estén en proceso de constitución y que tiene que elaborar un mapeo completo de su entorno, competencia, y también de impacto que van a generar. Pero también será útil para empresas ya constituidas que podrán modificar comportamientos tanto al interno de la organización como al externo. Buscar alianzas y establecer sinergias entre ellas para lograr una mejora de los indicadores satisfactores.

La herramienta que aquí se muestra responde, a la variedad de entidades que están ahora mismo en el ecosistema de MARES, por ello, es una herramienta pensada para un uso a lo largo de todo el proceso de acompañamiento, pero también de la puesta en marcha o consolidación de las entidades.

En este sentido, se considera una herramienta clave para trabajar con los grupos promotores por varias razones, por un lado, para indagar con el grupo promotor en los procesos en los que se encontraría inmerso su actividad empresarial y generar auto consciencia del ecosistema en el que estaría inmersa nuestra iniciativa. Pero también para visibilizar los agentes que intervienen dentro de ecosistema con necesidades que necesitan ser satisfechas. También resulta útil para identificar los satisfactores tanto comunitarios como empresariales para reflexionar sobre los posibles vínculos que podrían darse con las distintas entidades y con el medio.

Por último, porque parte del proyecto MARES trata de implicar a otros agentes entre sí, y los satisfactores pueden ser compartidos y complementarios para coger juntas nuevas alternativas que rellenen vacíos y áreas de oportunidad.

A la hora de poner en marcha el análisis de los satisfactores, otras de las numerosas preguntas que deben hacer las entidades que conforman los ecosistemas que afectan o pueden afectar a su actividad empresarial y que al visibilizarse pueden generar: ampliación de servicios, propuestas de articulación con otros agentes, etc.

Por otro lado, esta herramienta hay que pensarla de manera complementaria a las otras dos herramientas de asesoramiento del proyecto MARES, por un lado, el modelo de CANVAS y, por otro lado, la Guía didáctica de Cadenas de valor elaborada por el equipo de agitación económica.

## ¿Qué objetivos tiene?

- Los recursos con los que se cuenta en el ecosistema
- Necesidades
- Posibles satisfactores para las mismas

Identificar

- Herramienta que facilitan la construcción de un plan de negocio con una mirada amplia
- Optimizar los recursos del entorno

Optimizar  
y favorecer

- Sinergias entre las propias entidades
- Mejorar las condiciones materiales de las iniciativas
- Alianzas público sociales que ayuden a la satisfacción de las necesidades

Impulsar

## La Herramienta

A continuación, se expone una tabla con aquellas necesidades tanto laborales como comunitarias, los satisfactores que cubrirían esas necesidades y los indicadores básicos para identificarlos.

### a. Satisfactores empresariales

NECESIDADES	SATISFACTORES	INDICADORES
<b>Concepción De Corresponsabilidad (Social) Y Conciliación</b>	Responsabilidad De La Empresa Para Conciliar La Vida Personal Y Laboral	- Número de personas trabajadoras que tienen a su cargo personas dependientes según su categoría profesional. (datos segregados por sexo)
	Servicios de apoyo a la corresponsabilidad	- Existencia de servicios de apoyo a la conciliación tales como guarderías, comedor, flexibilización del tiempo y espacio de trabajo y transporte público. - Número de personas en situación de acogerse (datos segregados por sexo) - Número de personas que efectivamente se acogen (datos segregados por sexo)
<b>Acceso Y Condiciones De Empleo</b>	Oportunidad de disfrutar de beneficios sociales	- Número de personas que disfrutan de beneficios sociales tales como seguros de vida, planes de jubilación, seguros de invalidez u otros. (datos segregados por sexo)

<b>Eliminar la Brecha De Género En La Participación Laboral</b>	Representación igualitaria de mujeres y hombres en la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronología del porcentaje de personas en la empresa (datos segregados por sexo)</li> <li>-</li> </ul>
	Representación igualitaria de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de personas en Máximos cargos (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de personas en puestos directivos (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de personas en puestos intermedios (datos segregados por sexo)</li> </ul>
	Representación igualitaria de mujeres y hombres en otros puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de personal administrativo (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de personal técnico (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de personal operario o no cualificados (datos segregados por sexo)</li> </ul>
<b>Superar la Segregación Sexual Del Trabajo, Vertical Y Horizontal</b>	Eliminar la distribución sexual por departamento y categoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personas respecto al total de personas de cada categoría y departamento. (datos segregados pro sexo)</li> </ul>

	Oportunidad de promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que han ascendido de nivel (datos segregados por sexo)</li> <li>- Número de personas que han ascendido de categoría profesional en el último año (datos segregados por sexo)</li> </ul>
<b>Eliminar Brecha De Género En Las Condiciones Laborales</b>	Igualdad entre mujeres y hombres en función al tipo de contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personas con contrato indefinido y jornada completa respecto al total de personas (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de personas con contrato temporal y jornada completa respecto al total de personas (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de personas con contrato indefinido y jornada parcial respecto al total de personas (datos segregados por sexo)</li> <li>- Porcentaje de personas con contrato temporal y jornada parcial respecto al total de personas (datos segregados por sexo)</li> </ul>
	Incorporaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas incorporadas a cargos de responsabilidad</li> <li>- Número de mujeres y hombres incorporados a otros puestos (especificar puestos)</li> </ul>

<b>Salud laboral</b>	Seguridad, salud y equipamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de plan de riesgos laborales</li> <li>- Consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo</li> <li>- Existencias de planes o protocolos</li> <li>- Equipamientos adecuados</li> <li>- Uniformes adecuados a cada sexo, patronaje de embarazada y capacidad de elección (falda, pantalón)</li> <li>- Número de mujeres y hombres que utilizan uniforme</li> </ul>
<b>Eliminar la Brecha salarial</b>	Equiparación de salarios entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calcular para cada puesto y sexo el salario medio del último ejercicio, incluyendo complementos, variable y valoración de retribución en especie</li> </ul>
<b>Accesibilidad de Horarios</b>	Horarios adaptados a la disponibilidad de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clasificación de tipos de horarios distintos en función de la disponibilidad de la plantilla</li> </ul>
<b>Temporalidad y rotación</b>	Contratos duraderos para mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de mujeres respecto al total de personas con cierta antigüedad (datos segregados por años)</li> <li>- Porcentaje de hombres respecto al total de personas con cierta antigüedad (datos segregados por años)</li> </ul>
	Movimientos de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronología de número de personas incorporadas a la plantilla (datos segregados por sexo)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronología de número personas de dadas de baja de la plantilla (datos segregados por sexo)</li> <li>- Número de personas dadas de baja definitiva de la plantilla (causas de la baja definitiva, datos segregados por sexo)</li> </ul>
<b>Comunicación, formación y sensibilización</b>	Accesibilidad a Formación interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que han recibido información (datos segregados por sexo)</li> <li>- Cursos realizados en el último año y personas que han participado (datos segregados por sexo)</li> <li>-</li> </ul>
	Participación en acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad en materia de igualdad y/o conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas pertenecientes a personal responsable (datos segregados por sexo)</li> <li>- Número de personas representantes de la plantilla (datos segregados por sexo)</li> <li>- Número de personas pertenecientes al resto de la plantilla (datos segregados por sexo)</li> <li>- Media de hora/s por persona</li> </ul>
	Existencia de comunicación interna (Asegurarse que los siguientes indicadores se informan a toda la plantilla)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de plan de igualdad o conciliación</li> <li>- Formación ofertada</li> <li>- Oportunidades de promoción</li> <li>- Desarrollo de nuevos productos o servicios</li> </ul>
	Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones realizadas en materia de prevención del acoso en los dos últimos años</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de campañas de formación y sensibilización para evitar el acoso en la empresa</li> <li>- Elaboración y difusión de un código de conducta o protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual</li> <li>- Mención del acoso sexual en el convenio colectivo y tipificado como falta grave.</li> </ul>
<b>Diversidad</b>	Representación de nacionalidad extranjera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres del total de personas extranjeras</li> <li>- Porcentaje de personas extranjeras del total de mujeres en la plantilla (datos segregados por sexo)</li> </ul>
	Representación de personas con diversidad funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje del total de personas con “grado de discapacidad”. (datos segregados por sexo)”</li> </ul>

## b. Satisfactores comunitarios

NECESIDADES	SATISFACTORES	INDICADORES
Salud física y emocional	Disponibilidad de servicios de atención para mayores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de centros municipales para mayores</li> <li>- Número de centros de día</li> <li>- Servicio de teleasistencia domiciliaria</li> <li>- Número de Servicios de ayuda a domicilio</li> <li>- Número de residencias públicas</li> <li>- Número de residencias privadas</li> <li>- Existencia de servicio de comida a domicilio</li> <li>- Existencia de servicio lavandería a domicilio</li> <li>- Existencia y número de servicios de productos de apoyo (Grúas y camas articuladas)</li> <li>- Existencia de programas de atención a mayores vulnerables</li> <li>- Existencia de servicio de voluntariado a mayores</li> <li>- Número de áreas para mayores</li> <li>- Número de apartamentos municipales para mayores</li> </ul>
	Disponibilidad de servicios de atención a adolescentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de centros sociales juveniles</li> <li>- Número de oficinas de atención juvenil</li> <li>- Centros de apoyo socioeducativo y pre laboral para adolescentes</li> <li>- Número de oficinas de información juvenil</li> </ul>
	Disponibilidad de servicios de atención a la infancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de centros de atención a la infancia</li> <li>- Número de centros de día infantiles</li> <li>- Número de áreas infantiles municipales</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de ayuda a domicilio para familias</li> </ul>
	Disponibilidad de servicios de atención primaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de centros de salud</li> <li>- Número de centros de día para personas enfermas mentales</li> <li>- Número de centros de atención primaria</li> <li>- Número de centros de servicios sociales</li> <li>- Número de centros de atención a personas drogodependientes</li> <li>- Centro de rehabilitación psicosocial</li> </ul>
	Disponibilidad de servicios de atención a personas con diversidad funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de centros residenciales</li> <li>- Número de centros de día</li> <li>- Número de centros ocupacionales</li> <li>- Número de pisos tutelados</li> <li>- Existencia de programas de respiro familiar</li> <li>- Existencia de programas de ocio inclusivo</li> <li>- Servicio de Ayuda a Domicilio para personas con diversidad funcional</li> </ul>
	Disponibilidad de servicios de atención a la mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de agentes de igualdad</li> <li>- Número de espacios de igualdad</li> <li>- Número de centros de atención a mujeres</li> </ul>
<b>Alimentación</b>	Alimentación accesible a toda la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de supermercados y mercados municipales</li> <li>- Número de grupos de consumo</li> <li>- Existencia de servicio de comida a domicilio</li> <li>- Número de bancos de alimentos</li> <li>- Número de huertos urbanos</li> </ul>
<b>Vivienda</b>	Vivienda accesible a toda la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Precio medio del alquiler</li> <li>- Oferta de la Empresa Municipal de Vivienda</li> <li>- Viviendas adaptadas (ascensor, rampas...)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de viviendas alternativas (promociones concesión de suelo, coviviendas)</li> </ul>
<b>Formación, educación y crianza</b>	Accesibilidad de formación, educación y crianza para toda la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de colegios públicos de educación infantil y primaria</li> <li>- Número de centros concertados</li> <li>- Número de centros privados</li> <li>- Número de institutos públicos</li> <li>- Número de centros de estudios para personas adultas</li> <li>- Número de universidades</li> <li>- Existencia de red pública de escuelas infantiles</li> <li>- Existencia de escuelas infantiles privadas</li> <li>- Existencia de centros de educación no reglada</li> <li>- Existencia de espacios de crianza compartida</li> </ul>
<b>Desarrollo personal</b>	Capacidad de desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de redes de asociaciones laborales</li> <li>- Existencia de recursos existentes de empleo</li> <li>- Existencia de redes de apoyo (asamblea de parados, grupos de mujeres)</li> </ul>
<b>Ocio/ cultura/deporte</b>	Actividades de ocio diversas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de bibliotecas</li> <li>- Número de centros culturales</li> <li>- Número de centros deportivos municipales</li> <li>- Numero de instalaciones deportivas básicas</li> <li>- Número de pistas o campos de deporte</li> <li>- Número de parques urbanos</li> </ul>

<b>Movilidad</b>	Acceso a la movilidad de toda la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de paradas de metro accesibles</li> <li>- Número de paradas adaptadas</li> <li>- Existencia de acompañamiento personas con movilidad reducida</li> <li>- Existencia de carril bici</li> </ul>
<b>Relación con medio ambiente</b>	Existencia de medidas directas o indirectas de apoyo al medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de puntos limpios.</li> <li>- Numero de áreas de recreo para perros.</li> <li>- Número de contenedores de reciclaje.</li> </ul>
<b>Participación y desarrollo comunitario</b>	Espacios cooperativos y de participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de asociaciones culturales</li> <li>- Existencia de asociaciones de salud y apoyo mutuo</li> <li>- Existencia de asociaciones de mujeres</li> <li>- Existencia de asociaciones vecinales</li> <li>- Existencia de Asociaciones de apoyo al empleo</li> <li>- Existencia de Asociaciones deportivas</li> <li>- Existencia de AMPAS</li> <li>- Existencia de asociaciones de carácter social</li> <li>- Existencia de asociaciones de medio ambiente</li> <li>- Existencia de mesas de foros locales</li> </ul>