

Hacia la medición del impacto social de la inclusión laboral: creación de un índice de inclusión social y empleo

Towards measuring the social impact of labor inclusion: development of a social inclusion and employment index

Resumen

El artículo presenta, por un lado, la investigación orientada al diseño de una escala de inclusión en el entorno laboral: el Índice de Inclusión Social y Empleo (ISE). La metodología, aplicada en/con ILUNION Hotels, ha combinado un análisis crítico del conocimiento, diálogo experto, así como una perspectiva cualitativa y cuantitativa en la elaboración de la herramienta. Su diseño considera criterios de relevancia, referencia a estándares y claridad. Por otra parte, se muestran los principales resultados del estudio, que constata cómo el impacto percibido del empleo resulta especialmente relevante en colectivos con menor nivel de inclusión inicial, como personas en situación de vulnerabilidad, mujeres y personas con discapacidad intelectual. El resultado presenta coherencia entre la vertiente cualitativa y la cuantitativa, salvo en determinados aspectos, relacionados principalmente con la salud o bienestar físico en relación con la experiencia de inclusión. Las pruebas psicométricas del cuestionario aplicado muestran, con carácter preliminar, datos favorables de fiabilidad y validez, aunque con limitaciones sobre todo en la medición del bienestar físico. Se presentan aprendizajes, claves del debate y aspectos mejorados en la herramienta a partir de la experiencia.

Palabras clave

Medición del impacto, inclusión, empleo, escala.

Abstract

This article presents, first, a research process aimed at the design of a workplace inclusion scale: the Social Inclusion and Employment Index (SIEI). The methodology, applied in collaboration with ILUNION Hotels, combines a critical review of existing knowledge, expert dialogue, and both qualitative and quantitative approaches in the development of the instrument. Its design is guided by criteria of relevance, reference to standards, and clarity. Secondly, the article outlines the main results of the study, showing that the perceived impact of employment is particularly significant among groups with lower initial levels of inclusion, such as people in situations of vulnerability, women, and persons with intellectual disabilities. Overall, consistency is observed between qualitative and quantitative findings, with some exceptions, mainly related to physical health or physical well-being in relation to the experience of inclusion. Preliminary psychometric testing of the questionnaire indicates favorable levels of reliability and validity, although some limitations remain, particularly in measuring physical well-being. Finally, key lessons, elements of the ongoing debate, and improvements made to the tool based on the experience are discussed.

Keywords

Impact measurement, inclusion, employment, scale.

Luis Miguel Bascones
Serrano

<lmbascones@ilunion.com>

ILUNION Accesibilidad. España



Para citar:

Bascones Serrano, L. M. (2026).
Hacia la medición del impacto social
de la inclusión laboral: creación de un
índice de inclusión social y empleo.
Revista Española de Discapacidad,
14(1), 143-169.

Doi: <<https://doi.org/10.5569/2340-5104.14.01.07>>

Fecha de recepción: 03-12-2025
Fecha de aceptación: 01-05-2026



1. Introducción

La medición de impacto social constituye un reto para las organizaciones. Resulta imprescindible comprobar en qué medida se alcanzan los objetivos y propósitos que se enuncian para, en su caso, introducir cambios en el rumbo, acciones que mejoren el impacto y logro de estos objetivos. Tanto más, si cabe, cuando en el corazón de su negocio llevan un propósito expreso de sostenibilidad e inclusión.

El propio entorno regulatorio y de acuerdos en el campo de la práctica empresarial establecen exigencias crecientes en materia de medición de impacto, sobre todo en el ámbito de la sostenibilidad¹. Cabe definir el impacto, en términos sencillos, con sir Ronald Cohen (2023):

¿Qué es impacto? ... simplificando al máximo la definición, entendemos que el impacto es la medida del beneficio que una acción determinada aporta a las personas en particular y al planeta en general y que va más allá de reducir consecuencias indeseables o resultados perjudiciales. Por tanto, el impacto supone trabajar activamente para lograr transformaciones positivas tanto en una dimensión social como en otra medioambiental. (p. 10)

Según la *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020 (EDAD-2020)* (INE, 2022), 4,38 millones de personas residentes en hogares afirmaron tener discapacidad o limitación en el año 2020. Esto supone un 9,4 % de la población española.

Los diferentes informes constatan cómo las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y exclusión mucho más elevado y persistente que aquellas sin discapacidad (Huete García et al., 2024; Sanz Angulo y Monge Sarango, 2025). Así, según el 15º Informe sobre el estado de la pobreza en España (Sanz Angulo y Monge Sarango, 2025, p. 210):

- En el año 2024 el 32,9 %, es decir, casi una de cada tres personas con discapacidad, estaba en riesgo de pobreza y/o exclusión mientras que para las personas sin discapacidad la cifra es del 22,1 %.
- La pobreza afectaba al 22,0 % de las personas con discapacidad, frente al 17,1 % entre el resto de la población.
- El impacto de la discapacidad es especialmente grave en la edad laboral. En 2024 la tasa de riesgo de pobreza y exclusión (AROPE) de las personas con discapacidad de 16 a 64 años ascendió al 40,7 %, muy por encima de la del grupo de 65 años en adelante (23,6 %).

Estos informes señalan, además, la persistencia de situaciones de vulnerabilidad socioeconómica en población general, que en los años recientes se ha agudizado, sobre todo, por las dificultades de acceso a la vivienda.

Existen diferentes escalas de inclusión social basadas en encuestas o cuestionarios, orientadas a medir y comparar la situación social de países o regiones, hogares y personas, así como para identificar desafíos y oportunidades para mejorar la calidad de vida, y bienestar y la cohesión social. Parte de ellas se enfocan

¹ Entre estas exigencias cabe mencionar: 1) los parámetros ESG (environmental, social and governance), en relación con los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo, que se tienen en cuenta a la hora de invertir en una empresa; 2) los requerimientos de sostenibilidad y doble materialidad: esto es, balances de resultados no solo de información financiera, sino también relativa a los impactos en sostenibilidad; 3) el impacto social de la acción empresarial en los distintos grupos de interés (incluyendo personal empleado) como criterio de calidad de la gestión empresarial (EFQM).

hacia la medida del impacto social de programas o servicios, con el propósito de mejorar la calidad de vida y/o inclusión de quienes participan en ellos (p. e., Verdugo et al., 2009, con la propuesta Gencat, para evaluar la calidad de vida relacionada con servicios sociales). Ahora bien, estas escalas no son homogéneas, presentan líneas compartidas y también diferencias entre sí, tanto en aspectos conceptuales (el constructo que pretenden medir: la inclusión, la calidad de vida, que presentan afinidad) como en la metodología. Se cuenta, además, con experiencia relevante, como la metodología IS-Impact (Tussy Flores et al., 2018, 2019), si bien se considera que presenta diferentes dificultades de aplicación, así como una orientación al ámbito de la discapacidad.

Este contexto llevó al reto de elaborar una propuesta de medición del impacto asociado al empleo, en términos de inclusión social, que resultara apropiada al objeto y en lo posible clara y viable; y aplicable a las personas con discapacidad y a otros colectivos en situaciones de vulnerabilidad.

Para ello, ILUNION Hotels, empresa del Grupo Social ONCE, propuso al área de Consultoría social de ILUNION Accesibilidad la realización de un estudio sobre el impacto social de la incorporación laboral de las personas con discapacidad y otras situaciones de vulnerabilidad en la cadena hotelera, que tuviera en cuenta, además, este impacto social en los demás grupos de interés de la organización. El objetivo general de la investigación consistió en crear un sistema propio de medición del valor social de la inclusión de la discapacidad y otros grupos sociales en riesgo de exclusión en ILUNION Hotels².

El estudio se dispuso en dos fases. A raíz de la primera fase se aportó una herramienta de partida, y se identificó la necesidad de introducir modificaciones para mejorar la medición. Es decir, para que el resultado fuera acorde a la relevancia de aquello que se pretende medir; alineado con estándares (modelos teóricos, entre los que destaca, además del concepto de inclusión social, el enfoque de calidad de vida); y, como no podía ser de otra forma en empresas comprometidas con la accesibilidad, desde la claridad, comprensibilidad y transparencia del proceso (la herramienta y su aplicación) y el resultado, aunque esto supusiera sacrificar algunos aspectos de sofisticación en el análisis.

El presente proyecto, y este primer estudio, que aporta la herramienta “Índice de inclusión social y empleo” (en adelante, IISE), aun cuando se encuentra en fase de prueba, supone una iniciativa pionera dentro del Grupo ILUNION en materia de medición de impacto social, aportando una contribución al debate y a la respuesta a dificultades que presentaban metodologías previas.

El presente artículo presenta el enfoque teórico, la metodología aplicada para la elaboración de la herramienta, su estructura, así como los principales resultados obtenidos mediante su aplicación, la discusión tanto en correspondencia con estos resultados como respecto a su proceso de desarrollo y, por último, una relación de conclusiones.

² El diseño de la herramienta se ha llevado a cabo en estrecha colaboración, en Cocreación, con el equipo de ILUNION Hotels, liderado por Lourdes Díez, por su área Social, con la participación del área de Sostenibilidad (Andrea Meléndez y Yolanda Horriño). Parte de los grupos focales con diferentes grupos de interés se han llevado a cabo de manera conjunta con el área de Sostenibilidad. El diálogo con este equipo, desde el mejor conocimiento de los propios grupos de interés y sistemas de indicadores propios, ha permitido precisar en esta fase los indicadores propuestos y en general, la herramienta. Se agradece, asimismo, la colaboración de Antonio Jiménez Lara, sociólogo, en la aportación de perspectiva al diseño de la herramienta. Ahora bien, las decisiones y conclusiones son responsabilidad del equipo de ILUNION Accesibilidad.

2. Marco teórico y conceptual

Se presentan los conceptos clave y las herramientas de referencia que fundamentan el diseño del IISE.

2.1. El reto de medir el impacto social de la inclusión laboral

Tal como señalaba el trabajo de referencia en España sobre la medida de la exclusión social (Laparra Navarro et al., 2007, p. 29), si bien existe un amplio consenso sobre la conceptualización general de la exclusión social, la mayor dificultad radica en concretar su definición específica, operacionalización y medida. Como punto de partida se propone considerar el concepto de inclusión social y las principales escalas de referencia disponibles.

2.1.1. ¿Qué es la inclusión social?

El hecho de querer y no poder y ver que los demás sí, te hace sentirte... ¿y yo qué pinto aquí? Que quieres encontrar un trabajo y no encuentras. Que quieres tener una vivienda digna y no la tienes. Que quieres irte de vacaciones y no puedes. Claro, te sientes... dices, ¿y a qué sociedad pertenezco yo? Ahora tengo un rayo de esperanza, ahora tengo un sueldo cada mes, sé que tengo unas vacaciones al año. Cambia mucho. Yo ahora pertenezco a una empresa, pertenezco con unos compañeros, que antes era yo solo. [FG_2_empleados_vulnerabilidad]

Entre los trabajos empíricos pioneros que concretaron el constructo exclusión social destacan Burchardt, Le Grand y Piachaud (1999, 2002). En su artículo de 1999 proponen una primera definición operativa —una persona está excluida si no participa en las actividades clave de la sociedad en que vive— y la aplican al Panel de Hogares Británico a través de cinco dimensiones: consumo, ahorro, producción, participación política y participación social. En su trabajo de 2002 refinan el enfoque introduciendo el análisis dinámico de la exclusión como proceso y el concepto de “grados de exclusión”: la exclusión no es una condición binaria, sino de intensidad gradual y duración acumulada.

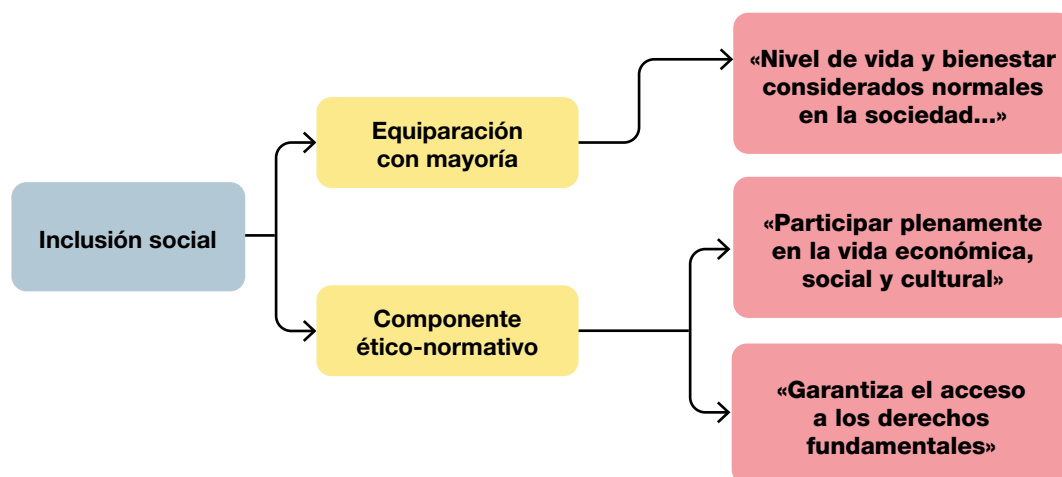
En España, Laparra Navarro et al. (2007) desarrollaron una propuesta de consenso que entiende la exclusión como fenómeno multidimensional, de causas estructurales y naturaleza dinámica, articulado en torno a tres ejes —económico, político-social, y de lazos y relaciones—, con aplicación operativa para la medición. Esta propuesta inspira el *Informe Olivenza* sobre la situación de las personas con discapacidad.

Si bien el debate en torno a la inclusión social está abierto, el concepto se refiere a las acciones y políticas destinadas a asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y cultural (Department of Economic and Social Affairs, 2016; Comisión Europea, 2010). En un sentido más preciso, la Unión Europea lo define como el proceso que trata de asegurar que las personas en riesgo de pobreza y exclusión vean incrementadas sus oportunidades y los recursos para su participación plena, así como su acceso a los derechos fundamentales y a un nivel de vida considerado normal en su sociedad (Comisión Europea, 2010, p. 3).

De estas definiciones se desprende que la inclusión social comporta una doble dimensión: la equiparación con la mayoría social y un componente ético-normativo referido al ejercicio de derechos y a la participación plena (figura 1).

La inclusión social presenta, además, una afinidad conceptual estrecha con la calidad de vida que resulta relevante para el diseño de instrumentos de medición. Esta interdependencia explica que los instrumentos de medición de la inclusión y los de calidad de vida compartan (al menos parcialmente) dominios, indicadores y metodología, como observan en su revisión de herramientas para medir la inclusión en el ámbito de la discapacidad Shakespeare et al. (2020). Es por ello que el IISE toma modelos de calidad de vida como referencia, sin que ello implique identificar su objeto de medida con el bienestar personal: el constructo que el índice pretende capturar es la inclusión social, no la calidad de vida.

Figura 1. El doble componente de la inclusión social



Fuente: elaboración propia a partir de Comisión Europea, 2010.

2.1.2. Criterios para diseñar el índice de inclusión social y empleo

Al revisar la literatura sobre medida de la inclusión, en diálogo con los retos de aplicarla al contexto del empleo, se identificaron tres criterios prioritarios para orientar el diseño del IISE: relevancia, estándares y claridad.

- **Relevancia.** Que la escala mida aquello que resulta significativo en términos de inclusión, atendiendo a tres pilares: el concepto de inclusión social como referente; la experiencia de las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad; y el contexto específico del empleo. La Comisión Europea (2015), en su propuesta de métodos para la medición de impacto social en el marco del Fondo Social Europeo, subraya la importancia de seleccionar indicadores que constituyan un reflejo fiel y proporcionado de los resultados, y de presentarlos de forma sencilla y comprensible.
- **Basada en estándares.** Supone basar la herramienta en modelos teórico-prácticos contrastados y en sistemas de indicadores que permitan comparabilidad con la población general, para situar el alcance de la inclusión efectiva antes y después de la incorporación laboral.

- **Claridad.** Responde a la exigencia, señalada entre otros por Comisión Europea (2015), Cohen (2023) y Shakespeare et al. (2020), de que los instrumentos de medición de impacto sean comprensibles tanto en su aplicación como en la interpretación de sus resultados, aunque ello suponga sacrificar cierta sofisticación analítica.

Como se verá al describir la construcción del IISE, estos criterios compiten en ocasiones entre sí: la relevancia (de concepto, experiencia y contexto) puede requerir dimensiones que no tienen correspondencia directa con los estándares disponibles.

2.2. Modelos de medición de la inclusión y la calidad de vida

Cordier et al. (2017), en la revisión sistemática más comprehensiva disponible sobre propiedades psicométricas de instrumentos de inclusión social, identificaron 109 medidas, de las cuales solo 25 cumplían criterios mínimos de calidad. Su conclusión es que ningún instrumento cubre de forma completa los tres dominios nucleares de la inclusión —conectividad social, participación y ciudadanía— y que existe una necesidad de avanzar hacia una definición operativa común del constructo. Esta limitación justifica el interés de propuestas integradoras como el IISE. A continuación, se presentan los modelos e instrumentos que han orientado su diseño.

■ Indicador de Calidad de Vida (INE)

El Indicador Multidimensional de Calidad de Vida (IMCV) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), desarrollado en red con Eurostat y la OECD (s. f.), monitoriza nueve dimensiones de calidad de vida a partir de encuestas de referencia como la Encuesta de Condiciones de Vida y la Encuesta de Población Activa. Su principal valor para el presente proyecto reside en que proporciona valores actualizados para la población general española, lo que permite establecer comparaciones con los valores de inclusión efectiva antes y después de la incorporación laboral, al menos para una serie de aspectos. Aunque su unidad habitual es el hogar y la escala social, una parte relevante de sus preguntas es adaptable a nivel individual, que es la escala del IISE. Su aplicación a nivel de hogar en contextos de vulnerabilidad se ha empleado en el estudio de Cruz Roja (2022) sobre calidad de vida de familias vulnerables.

■ El modelo de calidad de Vida de Schalock y Verdugo

Schalock y Verdugo (2007), Verdugo et al. (2009) y Verdugo y Navas (2017) proponen uno de los modelos de calidad de vida de mayor difusión en el ámbito de la discapacidad, articulado en ocho dimensiones, con indicadores definidos para cada una. Sus ventajas para el presente proyecto son la comprensibilidad de sus ítems, su aplicación a escala de la persona y su validación en múltiples colectivos, incluidas personas en situación de vulnerabilidad (López-Bermúdez et al., 2024; Benito Herráez et al., 2017).

En el IISE este modelo actúa como referencia general: sus dimensiones constituyen el punto de partida, aunque algunas han sido modificadas en contenido o denominación —“Inclusión social” pasa a llamarse “Participación comunitaria”— y se ha añadido una novena dimensión, “Condiciones laborales”, para responder al contexto específico del empleo. Como limitación relevante, la noción de bienestar no resulta equivalente a inclusión en todos sus dominios, tal como se observa de forma especialmente clara en el caso del bienestar físico.

■ Metodología IS_IMPACT (Fundación ONCE/PwC)

La metodología IS_IMPACT respondió al reto de Fundación ONCE de medir el impacto del Programa Inserta en las personas con discapacidad (Tussy Flores et al., 2019), lo que la alinea estrechamente con el propósito del presente proyecto. Se basa en el modelo de Schalock y Verdugo y opera sobre el principio de que la inclusión social equivale al acercamiento al nivel de calidad de vida medio de la sociedad, tomando ese promedio como techo de puntuación. Aporta además una escala progresiva que pondera más el paso desde los niveles más bajos de inclusión (para ello sugiere partir de la distribución proporcional de la población entre las distintas categorías de respuesta para cada pregunta).

Sin embargo, su aplicación práctica en ILUNION Hotels en 2023 evidenció dificultades de aplicación que motivaron el desarrollo del presente proyecto. El IISE mantiene la referencia al promedio de la población general como horizonte de comparación, pero no lo toma como techo de puntuación, reconociendo que las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad pueden superar ese promedio en determinadas dimensiones.

■ Escala Experiencias de Inclusión Social (Leeman et al., 2022)

Entre las iniciativas afines, merece destacarse la escala *Experiences of Social Inclusion Scale* (ESIS), desarrollada por Leeman et al. (2022), con sustento en el enfoque de capacidades de Sen. Esta escala se diseñó para evaluar las experiencias de inclusión social a nivel individual, mediante un cuestionario breve que mide las experiencias autoinformadas (la percepción) de inclusión social. De hecho, se compone de 10 ítems (preguntas) que pretenden medir aspectos de la experiencia de inclusión, relacionados con el propósito (“siento que lo que hago cada día es significativo”); *feedback* (“recibo comentarios positivos de lo que hago”); y pertenencia, entre otros. Aplica una escala de tipo Likert 5 posiciones para expresar el grado de acuerdo con cada afirmación.

Esta escala constituye una de las inspiraciones del IISE, aunque, frente a la orientación basada en indicadores de la experiencia subjetiva de inclusión, el IISE opta por una aproximación que incorpora, además, indicadores que, si bien son subjetivos en la respuesta, refieren una condición descriptiva, de situación material o de acceso, como la capacidad de afrontar gastos imprevistos o el acceso a vacaciones.

■ Aportaciones del enfoque de capacidades

Por su parte, el enfoque de capacidades de Amartya Sen (2000) aporta claves para situar la presente herramienta. Su tesis central es que el bienestar y la justicia social deben evaluarse no en términos de recursos o ingresos, sino de **capacidades**: las libertades reales que tiene una persona para hacer y ser lo que valora. La distinción entre **recursos** (lo que se tiene), **funcionamientos** (lo que se logra hacer o ser) y **capacidades** (las oportunidades reales disponibles) es la aportación conceptual central.

Aplicado a la discapacidad, Mitra (2006) muestra que la condición de salud opera como un **factor de conversión personal** que influye en la capacidad de transformar recursos en funcionamientos, pero no determina por sí misma el nivel de participación social. Una persona con una condición de salud frágil puede alcanzar, con los apoyos adecuados, un nivel elevado de inclusión; a la inversa, una buena salud no garantiza participación plena si existen barreras estructurales. Esta distinción ofrece el fundamento teórico para tratar el bienestar físico de forma diferenciada en el IISE, como se discute en los apartados de resultados y sobre próximos pasos.

3. El Índice de Inclusión Social y Empleo (IISE)

Este apartado describe la propia herramienta, su estructura de dimensiones, componentes y aspectos-indicadores, así como las pautas para su aplicación y análisis de resultados.

3.1. Estructura

De acuerdo al criterio de relevancia, por el contexto del empleo, sobre el modelo de 8 dimensiones de Schalock y Verdugo, y partiendo de la deliberación con investigadores/as expertos/as, se añadió una novena: "Condiciones laborales". Asimismo, la dimensión clásica de inclusión social se reformula parcialmente, tanto en su contenido como en su denominación, adoptando el término participación comunitaria, en línea con adaptaciones realizadas en estudios previos.

3.2. Tipología de los indicadores

En esta primera aplicación, cada pregunta propone una escala de tipo Likert que varía en número de posiciones, entre 2 y 5.

En algunas dimensiones se consideró suficiente medirlas mediante dos indicadores significativos, mientras que en otras fue necesario un mayor número, por su diversidad de componentes, su relación con otras escalas o la dificultad de sintetizar adecuadamente determinados aspectos en menos indicadores.

La tabla 1 recoge la estructura del índice: sus dimensiones, componentes (27) y aspectos-indicadores (38). A partir del aprendizaje derivado de la aplicación de la herramienta en este primer estudio, se señalan nuevos componentes propuestos.

El cuestionario propone a cada persona comparar la situación anterior a trabajar en ILUNION con la actual, para cada uno de los aspectos.

Tabla 1. Índice de Inclusión Social y Empleo: estructura de dimensiones, componentes y aspectos/indicadores

Dimensiones	Componentes	Aspectos-indicadores
1. Bienestar material	1.1. Ingresos	1.1.1. Estabilidad de los ingresos
		1.1.2. Satisfacción con la situación económica del hogar
	1.2. Carencias	1.2.1. Dificultad para llegar a fin de mes
		1.2.2. Capacidad para afrontar gastos imprevistos
		1.2.3. Vacaciones (al menos una semana al año)
	1.3. Vivienda	1.3.1. Situación respecto a la vivienda (infravivienda-propiedad)
		1.3.2. Adaptación de la vivienda
		1.3.3. Grado de satisfacción con la vivienda
	2. Bienestar físico	2.1. Estado de salud
2.2. Hábitos de vida saludable		2.2.1. Actividad física
		2.2.2. Consumo de alcohol
		2.2.3. Consumo de tabaco
		2.2.4. Calidad del sueño
		2.2.5. Alimentación equilibrada
2.3. Acceso a servicios de salud y recursos sanitarios (nuevo)	2.3.1. Acceso a servicios de salud y recursos sanitarios (nuevo)	
3. Bienestar emocional	3.1. Autoestima	3.1.1. Autoestima
	3.2. Satisfacción con la vida	3.1.2. Grado de satisfacción con la vida
4. Autodeterminación	4.1. Toma de decisiones	4.1.1. Autonomía en la toma de decisiones
	4.2. Metas	4.2.1. Metas personales
	4.3. Asertividad	4.2.1. Defensa de las propias opiniones
5. Derechos	5.1. Conocimiento de derechos	5.1.1. Conocimiento de derechos
	5.2. Ejercicio de derechos	5.2.1. Participación electoral u otras actividades políticas (variación)
	5.3. Seguimiento de la actualidad	5.3.3. Seguimiento de la actualidad
	5.4. Discriminación (nuevo)	5.4.1. Experiencia de discriminación (nuevo)
6. Desarrollo personal	6.1. Crecimiento personal	6.1.1. Las actividades diarias ayudan al crecimiento personal
	6.2. Retos	6.2.1. Oportunidad de asumir retos
	6.3. Competencias digitales (variación)	6.2.1. Nivel de competencias digitales
7. Participación comunitaria	7.1. Participación asociativa	7.1.1. Participación asociativa
	7.2. Participación en actividades de ocio	7.2.1. Participación en actividades de ocio
	7.3. Pertenencia social (nuevo)	7.3.1. Sentido de pertenencia social (nuevo)
	7.4. Inclusión percibida	7.3.1. Autopercepción de la exclusión

Dimensiones	Componentes	Aspectos-indicadores
8. Relaciones personales	8.1. Relaciones de amistad	8.1.1. Satisfacción relaciones de amistad
	8.2. Relaciones familiares	8.2.1. Satisfacción relaciones de familia
	8.3. Relaciones de pareja	8.3.1. Satisfacción relaciones de pareja
	8.4. Confianza en los demás (nuevo)	8.4.1. Confianza en los demás (nuevo)
9. Condiciones laborales	9.1. Salario justo	9.1.1. Consideración de salario justo
	9.2. Conciliación	9.2.1. Horarios que permiten conciliar
	9.3. Satisfacción global con el trabajo	9.3.1. Satisfacción global con el trabajo

Fuente: elaboración propia.

3.3. Consideraciones de análisis y puntuación

Los valores se sitúan en una escala que comprende el conjunto de rangos, desde el más bajo al más elevado posible, para cada pregunta-indicador y para el conjunto de la escala. Esto permite:

- Un alineamiento más estrecho con la práctica estándar, y con los resultados de cada ítem con que se pueda comparar.
- Ofrece margen para que determinadas respuestas de las personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad puedan situarse por encima del promedio alcanzado por la población general.
- Si bien se tiene en cuenta la importancia de los valores promedio alcanzados por la población en general (o sin discapacidad ni situaciones de vulnerabilidad), en lugar de tomarla como un máximo, se considera su valor en el rango (por ejemplo, 7,2 en una escala sobre 10 puntos posibles, a la hora de valorar la satisfacción con el empleo), contemplando así con mayor claridad la situación en la escala de conjunto, y el margen de mejora tanto para población general como para las personas en situación de discapacidad y/o vulnerabilidad.

Se aplicó una escala global de 0 a 100 puntos, que se dividen de manera equivalente entre las 9 dimensiones. Esto es, cada dimensión del índice cuenta con un total de 11,11 puntos, que se asignan de manera proporcional a cada uno de los componentes que la integran, y cada componente divide esta puntuación entre los aspectos e indicadores.

La asignación de puntuaciones es lineal, tanto para cada pregunta como por componente y en la escala en su conjunto (la asignación para cada categoría de la escala es proporcional). Ponderar en mayor medida el paso de la categoría de respuesta más baja a la siguiente podría aportar un sentido acorde a la experiencia real, ahora bien, esto introduciría, para cada indicador, en comparación con los equivalentes en la distribución de encuestas externas, un factor de gran complejidad e inestabilidad.

Para interpretar mejor el alcance del impacto y el cambio social, se consideró no solo la variación en la puntuación de la escala, sino también el cambio proporcional, que permite expresar la mejora en términos relativos.

Aunque se aportan fuentes con indicadores comparables con la población general, en este estudio se han utilizado como referencia los valores promedio del personal sin discapacidad ni situaciones de vulnerabilidad de la propia organización, al contar con una muestra suficientemente amplia.

4. Metodología

El estudio combinó una revisión del conocimiento con un enfoque mixto de recogida y análisis de datos. Las fases contempladas fueron: revisión de la literatura y modelos de referencia; diálogo con investigadores/as expertos/as; trabajo de campo cualitativo mediante grupos focales; diseño, prueba y aplicación del cuestionario; análisis integrado de resultados cualitativos y cuantitativos; y prueba psicométrica de fiabilidad y validez. Además, se sostuvieron tres sesiones de diálogo y *feedback* con el Grupo de Cocreación de ILUNION Hotels a lo largo del proceso³.

4.1. Diálogo con investigadores/as expertos/as

Se llevó a cabo un encuentro de deliberación inicial con personas expertas en investigación y evaluación social de diferentes entidades y empresas, con el propósito de contrastar perspectivas y considerar su experiencia y criterio de cara al diseño de la presente herramienta⁴. Su papel fue análogo al de un “grupo de jueces” en el proceso de diseño de escalas.

De este encuentro se destacan dos aportaciones relevantes: la identificación del sentido de pertenencia, la autoestima, la confianza y la motivación como aspectos centrales de la experiencia de inclusión, junto a los factores vinculados a la independencia económica y al empleo; y la referencia al proyecto QOLIVET⁵, que, partiendo del modelo de Schalock y Verdugo, incorporó una dimensión específica de empleabilidad para adaptar la escala al contexto del empleo y la vida independiente, lo que confirmó la pertinencia de añadir una dimensión equivalente en el IISE.

³ En cuanto a la ética de la investigación y el consentimiento informado, el estudio no contó como tal con la evaluación de un comité de ética formal; no obstante, se diseñó y ejecutó conforme a principios éticos de investigación con personas, incorporando una revisión interna de los procedimientos de participación y del tratamiento de datos, realizada por el responsable del proyecto, conforme a los procedimientos internos de protección de datos de ILUNION Accesibilidad. La participación fue voluntaria y las personas participantes fueron informadas previamente sobre el objetivo del estudio, las técnicas empleadas (entrevistas y grupos focales) y el uso de los datos. Antes de participar, todas recibieron y firmaron una hoja de consentimiento informado; en el cuestionario, la información se incluyó en la introducción y el consentimiento se entendió implícito mediante la cumplimentación voluntaria tras haber recibido dicha información. Cuando fue necesario, las unidades de apoyo facilitaron la información de manera verbal y prestaron soporte para asegurar la comprensión y la participación informada. Los datos se trataron de forma confidencial y anónima, y su uso se limitó a los fines del proyecto. Se informó del derecho a no responder y a retirarse en cualquier momento, sin consecuencias.

⁴ Las personas que participaron en este grupo de diálogo fueron: Beatriz Rubio del Campo, jefa de sostenibilidad. ILUNION; Mónica Chaler Milán, experta en sostenibilidad/ESG e impacto. Trascendent; Luis Enrique Quílez Embiz, responsable de estrategia de datos, Fundación ONCE/ Inserta Empleo; Iván Carmona Rojo, técnico Dirección de Formación y Empleo, Operaciones y Estudios. Fundación ONCE; Antonio Jiménez Lara, sociólogo. Las decisiones en relación con el proyecto son solo atribuibles al equipo de investigación.

⁵ Proyecto financiado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea, cuyo objetivo es mejorar el impacto de los servicios sociales y comunitarios, y de formación profesional y para el empleo que se ofrecen en Europa, en la calidad de vida de las personas con discapacidad a las que atienden, y ofrecer a las personas participantes y al personal una vía para contribuir a la mejora continua de las intervenciones y los apoyos.

4.2. Aproximación cualitativa

La perspectiva cualitativa se basó en dos grupos focales con 14 empleados y empleadas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad, celebrados en junio de 2024. La muestra cualitativa se distribuyó atendiendo a variables de género, edad, perfil de discapacidad o vulnerabilidad, puesto de trabajo, ciudad y hotel. Las sesiones siguieron un guion temático semiestructurado y permitieron captar la experiencia de cambio en las vidas de las personas participantes a partir de su incorporación laboral a ILUNION Hotels. Sus aportaciones contribuyeron tanto al diseño del cuestionario como a la interpretación posterior de los resultados cuantitativos.

4.3. Aproximación cuantitativa: diseño, aplicación y muestra

El cuestionario se diseñó a partir de los resultados de las fases anteriores —revisión de escalas de referencia y experiencia cualitativa de los grupos focales—, y se sometió a una prueba de comprensibilidad y duración antes de su aplicación. Esta se llevó a cabo mediante dos vías complementarias: veinte entrevistas individuales realizadas vía Teams y cumplimentación autoadministrada en línea, con soporte disponible para quien lo requiriera⁶.

■ Muestra

La encuesta se difundió en julio de 2024 a la totalidad de la plantilla de ILUNION Hotels, promoviendo de forma específica la participación de las personas con discapacidad a través de las unidades de apoyo⁷. Se obtuvieron 477 respuestas, equivalentes al 22,8 % de la plantilla media (2089 personas). Del total de participantes, 309 declararon tener discapacidad, encontrarse en situación de vulnerabilidad o ambas condiciones: 280 indicaron tener discapacidad (39,5 % del colectivo) y 53 declararon situación de vulnerabilidad (10,8 %), con un solapamiento de 24 personas que se adscribieron a ambos grupos; en concreto, 256 participantes presentan discapacidad sin situación de vulnerabilidad asociada y 29 presentan vulnerabilidad sin discapacidad. Participaron además 168 personas sin discapacidad ni vulnerabilidad (15,9 % de ese colectivo), que actúan como grupo de referencia comparativo (tabla 2)⁸.

La tasa de respuesta alcanzada en el colectivo de personas con discapacidad proporciona un tamaño muestral amplio y con una precisión estadística adecuada para el análisis de resultados dentro de este grupo. En los colectivos de personas en situación de vulnerabilidad y sin discapacidad ni vulnerabilidad, el volumen de respuestas permite desarrollar análisis descriptivos y comparativos con carácter orientativo, sin alcanzar representatividad estadística en sentido estricto.

⁶ En el caso de ILUNION Hotels se optó por esta difusión como encuesta en línea a partir de la experiencia en la plantilla de cumplimentar otras encuestas similares. Contó con el soporte técnico de las unidades de apoyo en los centros especiales de empleo.

⁷ Según el *Informe de sostenibilidad 2024* (ILUNION, 2025), la plantilla de ILUNION Hotels estaba compuesta en 2024 por 1806 profesionales, de los que el 37 % cuenta con discapacidad y un 19 % a diferentes colectivos vulnerables (ambos colectivos pueden estar solapados en algunos casos: personas con discapacidad con otras situaciones de vulnerabilidad). En el caso de sus 14 centros especiales de empleo, el porcentaje sube al 70 %.

⁸ La selección de participantes para los grupos focales y las entrevistas se realizó mediante un muestreo intencional, basado en una tipología amplia de situaciones de vulnerabilidad social, con el objetivo de asegurar la heterogeneidad de perfiles. En el caso de la encuesta en línea, la identificación como persona en situación de vulnerabilidad se llevó a cabo mediante autoadscripción, a través de una pregunta directa: "Indica si te incluyes en alguno de estos colectivos". Las opciones de respuesta incluyeron: persona refugiada, persona con un trastorno adictivo, persona víctima de violencia de género, persona exreclusa, persona de etnia gitana y otro colectivo en situación de vulnerabilidad social (con posibilidad de especificar). El perfil sociodemográfico resultante mostró coherencia con el perfil de este colectivo en la empresa, en rasgos como su incorporación más reciente.

Tabla 2. Muestra y porcentaje de respuesta sobre la plantilla media en julio 2024. ILUNION Hotels

	Total empleados	Personas con discapacidad	Personas en situación de vulnerabilidad	Personas sin discapacidad ni vulnerabilidad
Muestra	477	280	53	168
Plantilla media	2089	709	489	1056
%	22,8 %	39,5 %	10,8 %	15,9 %

Fuente: elaboración propia.

4.4. Análisis integrado

A partir de los resultados de la encuesta se llevó a cabo un análisis integrado con los resultados cualitativos, para alcanzar una mejor comprensión del impacto percibido. Por último, se realizó una prueba psicométrica de validez y fiabilidad de la herramienta.

5. Resultados

Se presentan los resultados generales de las personas con discapacidad y/o en situaciones de vulnerabilidad.

5.1. Claves del análisis de discurso

En el discurso de los grupos dos son las dimensiones que alcanzan una mayor notoriedad por su influencia en la inclusión a partir del empleo: el impacto económico que ha supuesto tener unos ingresos estables y dignos, así como la mejora emocional, a partir del reconocimiento, el sentido de propósito y pertenencia.

Se destaca el acceso a la independencia económica, la capacidad para generar ingresos y cubrir necesidades sin depender de otras personas o ayudas. Esto favorece el acceso a la vivienda y se valoran las cotizaciones a la Seguridad Social, como garantía de autonomía económica a futuro. La independencia económica se considera base de la equiparación, posibilita una vida digna.

Te hace ser socialmente más activo, te da una dignidad... te hace sentirte persona. [FG2_empleados_vulnerabilidad]

A partir del empleo se refieren cambios en la autoestima, la confianza y la satisfacción general con la vida. Guarda relación con sentirse valoradas, reconocidas, sin discriminación por prejuicios sociales que recaen con frecuencia sobre personas con discapacidad, por edadismo o formar parte de grupos vulnerables. Asimismo, supone una toma de conciencia y sentido de pertenencia grupal: autorreconocimiento con otras personas con discapacidad.

La condición de salud, cuando aparece, no guarda una relación específica con el empleo y la inclusión. Se parte de circunstancias variadas, con frecuencia precarias, en ocasiones con empeoramiento en el tiempo.

El trabajo puede favorecer la salud al aportar estabilidad, horarios, propósito. También se mencionan, ocasionalmente, problemáticas de salud relacionadas con el trabajo.

El cualitativo permite comprender el descenso en los ítems relacionados con la participación en asociaciones o en actividades de ocio. La dedicación laboral ocupa parte importante de la vida activa y, además, supone cansancio, con lo cual varias personas mencionan que se ve reducida su participación en otros ámbitos. A ello se unen dos factores relacionados con el paso del tiempo: procesos de empeoramiento relacionados con la salud y, en menor medida, adquisición de responsabilidades como el cuidado de padres mayores.

5.2. Impacto en personas con discapacidad y/o vulnerabilidad

Entre las personas con discapacidad y/o vulnerabilidad se observa un aumento porcentual en la inclusión percibida del 8,42 % en la comparativa entre el antes de empezar a trabajar en ILUNION Hotels y el momento actual. En conjunto, en una escala entre 0 y 100, pasan de una situación de partida de 63,81 a un 69,14 %. Al considerar la inclusión promedio del grupo sin discapacidad ni vulnerabilidad en ILUNION Hotels, 72,25 % sobre 100, la brecha, que era de 8,4 puntos en la escala absoluta, se ha reducido a 3,93 puntos, lo que supone un avance significativo en el cierre de esta brecha entre ambos grupos.

En lo que sería una escala de tipo Likert con 5 zonas en cada dimensión, sobre una escala de 11,11, desde la exclusión extrema a inclusión plena, el bienestar material pasa de una posición vulnerable a una posición favorable cercana a muy buena; también se da este cambio en el bienestar emocional y, de manera más moderada, en las condiciones laborales. Otras dimensiones ya parten de una situación previa favorable o muy buena, sobre todo las relaciones personales que, aun así, mejoran a partir de la incorporación laboral. La autodeterminación, en esta escala, pasaría de una situación favorable a muy buena.

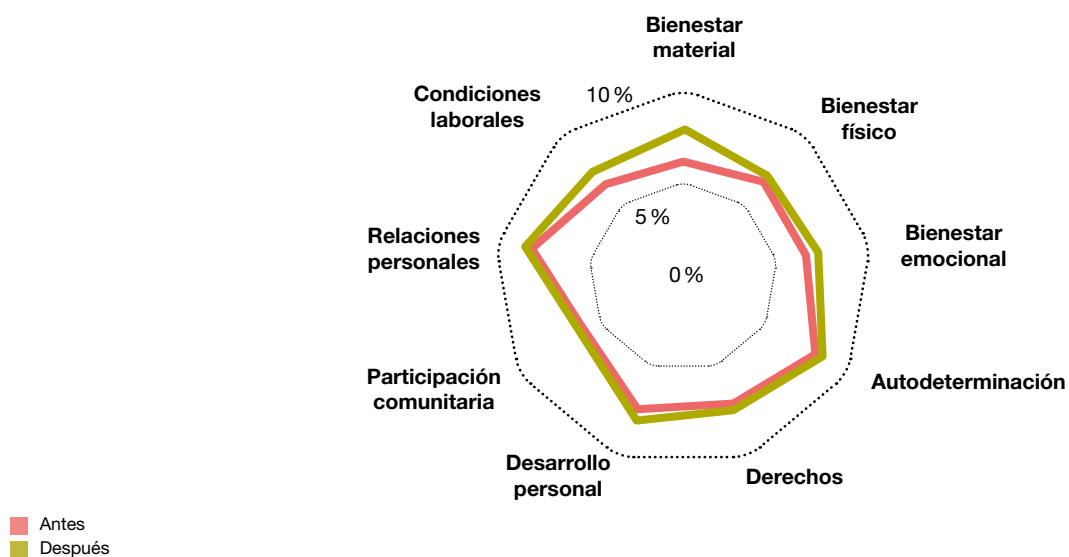
Tabla 3. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con discapacidad y/o vulnerabilidad (N=309)

Dimensiones	Antes	Después	Variación porcentual
Bienestar material	6,19 %	7,95 %	28,33 %
Bienestar físico	6,86 %	6,92 %	0,94 %
Bienestar emocional	6,46 %	7,41 %	14,68 %
Autodeterminación	8,01 %	8,51 %	6,24 %
Derechos	7,32 %	7,58 %	3,60 %
Desarrollo personal	7,48 %	8,03 %	7,31 %
Participación comunitaria	6,37 %	6,27 %	-1,55 %
Relaciones personales	8,47 %	8,83 %	4,19 %
Condiciones laborales	6,65 %	7,64 %	14,97 %
Total	63,81 %	69,14 %	8,35 %

Fuente: elaboración propia.

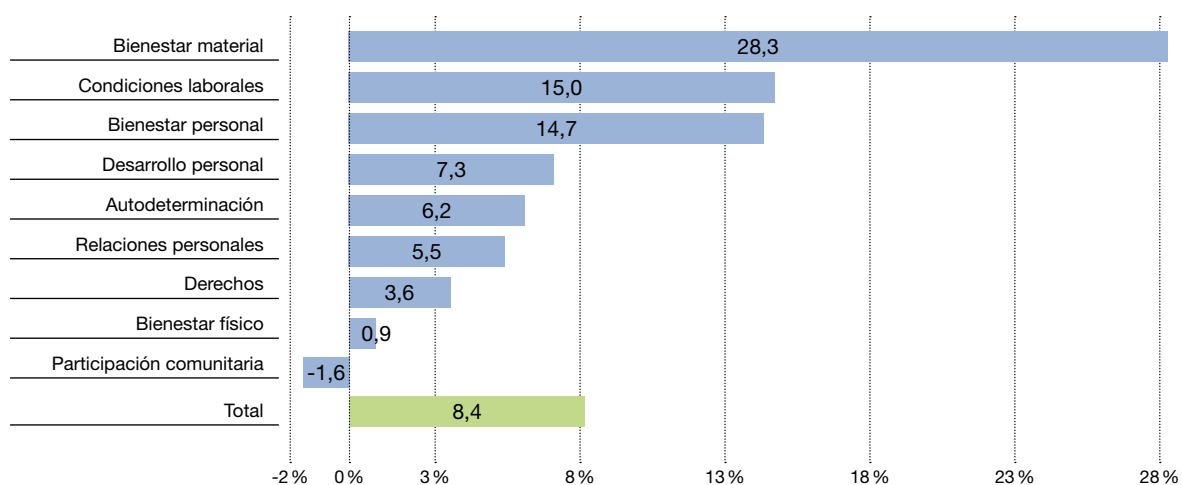
En coherencia con la vertiente cualitativa del estudio, las dimensiones con mayor impacto percibido a partir de la inclusión laboral en ILUNION Hotels son el bienestar material, con una mejoría del 28,3 %; el bienestar emocional, con un aumento proporcional del 14,68 %; y las condiciones laborales, con una mejoría proporcional del 14,97 % (en la comparación con el empleo anterior).

Figura 2. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con discapacidad y/o vulnerabilidad



Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con discapacidad y/o vulnerabilidad. Variación porcentual



Fuente: elaboración propia.

5.2.1. Impacto en personas con discapacidad

Las personas con discapacidad experimentan un aumento proporcional de su inclusión social a partir de la incorporación laboral de un 7,20 % a partir de las 9 dimensiones consideradas. En términos absolutos, pasan del 64,38 al 69,02 % en una escala de 100. Es preciso tener en cuenta que la inclusión promedio del grupo sin discapacidad ni vulnerabilidad se sitúa en 72,25 sobre 100, por lo que el impacto social del empleo supone, en la práctica, una equiparación con este grupo de referencia (la distancia se reduce a 0,12 puntos porcentuales).

En lo que sería una escala de tipo Likert con 5 zonas en cada dimensión, el bienestar material pasa de una posición vulnerable a una posición favorable próxima a muy buena; también se da este cambio, aunque en menor medida, en condiciones laborales y, de manera más moderada, en el bienestar emocional. Otras dimensiones ya parten de una situación previa favorable o muy buena, sobre todo las relaciones personales o la autodeterminación.

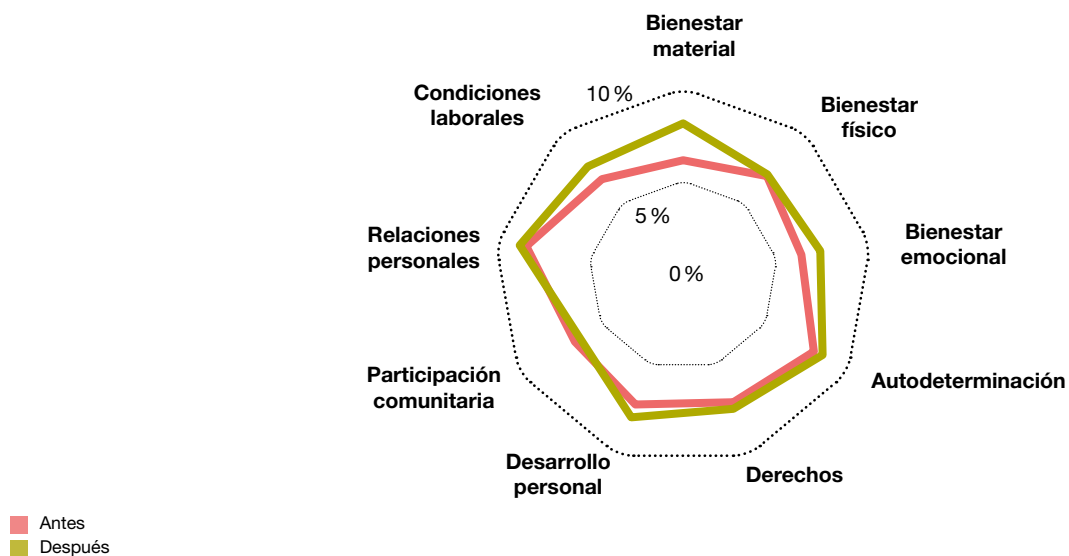
Tabla 4. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con discapacidad (N=280)

Dimensiones	Antes	Después	Variación porcentual
Bienestar material	6,36 %	8,07 %	26,81 %
Bienestar físico	6,85 %	6,89 %	0,56 %
Bienestar emocional	6,52 %	7,32 %	12,33 %
Autodeterminación	8,05 %	8,46 %	5,04 %
Derechos	7,43 %	7,66 %	3,02 %
Desarrollo personal	7,50 %	8,00 %	6,71 %
Participación comunitaria	6,40 %	6,24 %	-2,53 %
Relaciones personales	8,59 %	8,81 %	2,52 %
Condiciones laborales	6,68 %	7,58 %	13,51 %
Total	64,38%	69,02 %	7,20 %

Fuente: elaboración propia.

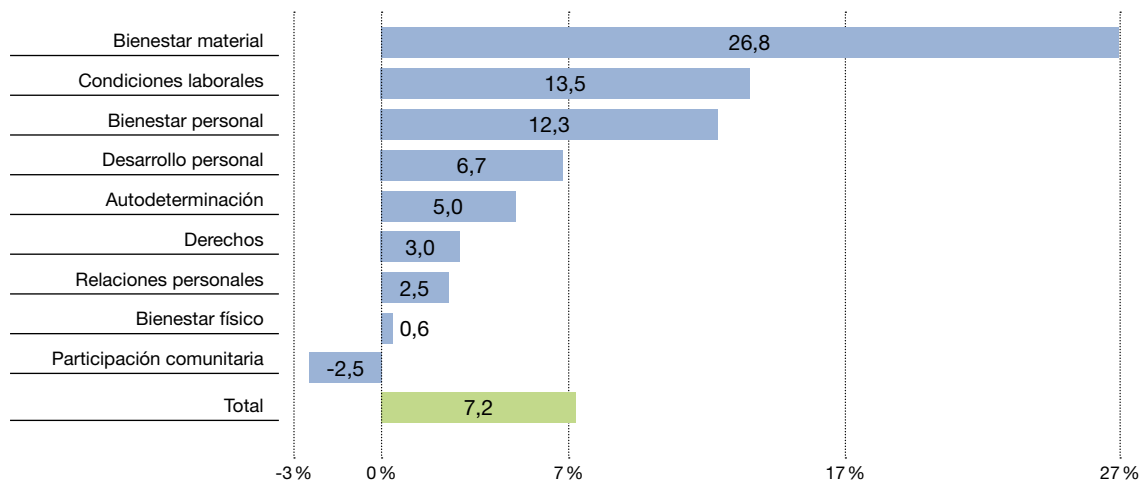
El análisis entre perfiles constató variaciones según el tipo de discapacidad: el mayor impacto percibido se da entre las personas con discapacidad intelectual quienes, partiendo del nivel más bajo, experimentan una mejora más amplia; con todo, se mantiene una brecha considerable con respecto al promedio. El nivel más alto de inclusión percibida se alcanza por parte de las personas con discapacidad visual.

Figura 4. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

Figura 5. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con discapacidad. Variación porcentual



Fuente: elaboración propia.

5.2.2. Impacto en personas en situación de vulnerabilidad

Las personas en situación de vulnerabilidad experimentan el mayor cambio o impacto en términos de inclusión a partir del empleo. Pasan en términos absolutos del 54,57 % en la escala de inclusión a un 67,62 %, una diferencia en términos absolutos de 13,18 puntos porcentuales. En términos proporcionales esto supone un aumento del 23,9 % en su mejoría de inclusión tras la incorporación laboral a ILUNION Hotels. La brecha de inclusión se reduce de 14,52 a 1,34 puntos en una escala de 100.

La mejora en inclusión resulta considerable en todas las dimensiones, destacando un aumento proporcional del 56,48 % en bienestar material, del 48,21 % en bienestar emocional, del 34,30 % en condiciones laborales y 20,2% en relaciones personales.

En lo que sería una escala de tipo Likert con 5 zonas en cada dimensión, el bienestar material parte de una situación muy desfavorable, de exclusión, mientras que el bienestar emocional, los derechos, las condiciones laborales, la participación comunitaria y, en menor medida, el bienestar físico, parten de una situación vulnerable para pasar a una favorable. La autodeterminación pasa de una situación favorable cercana a la vulnerable a una muy buena.

Tabla 5. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas en situación de vulnerabilidad (N=53)

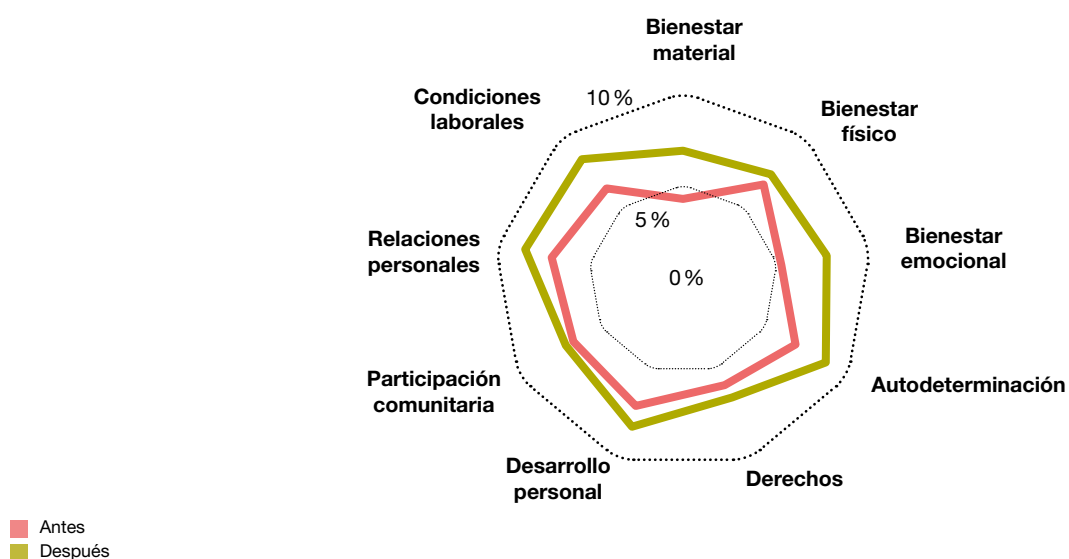
Dimensiones	Antes	Después	Variación porcentual
Bienestar material	4,33 %	6,77 %	56,48 %
Bienestar físico	6,52 %	7,18 %	10,10 %
Bienestar emocional	5,11 %	7,57 %	48,21 %
Autodeterminación	6,76 %	8,48 %	25,52 %
Derechos	5,71 %	6,57 %	15,10 %
Desarrollo personal	6,96 %	7,94 %	14,05 %
Participación comunitaria	6,31 %	6,76 %	7,20 %
Relaciones personales	6,82 %	8,20 %	20,22 %
Condiciones laborales	6,06 %	8,14 %	34,30 %
Total	54,57 %	67,62 %	23,90 %

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, las personas en situación de vulnerabilidad experimentan la mejoría global más significativa al acceder al empleo en ILUNION Hotels (23,9 % de mejora proporcional, que asciende al 56,5 % en bienestar material y al 48,2 % en bienestar emocional). Entre las personas con discapacidad, el empleo, conforme a la aplicación de esta escala ha supuesto una mejora proporcional global del 7,2 %, que asciende al 26,8 % en bienestar material y al 12,3 % en bienestar emocional, con una proporción equivalente en condiciones laborales.

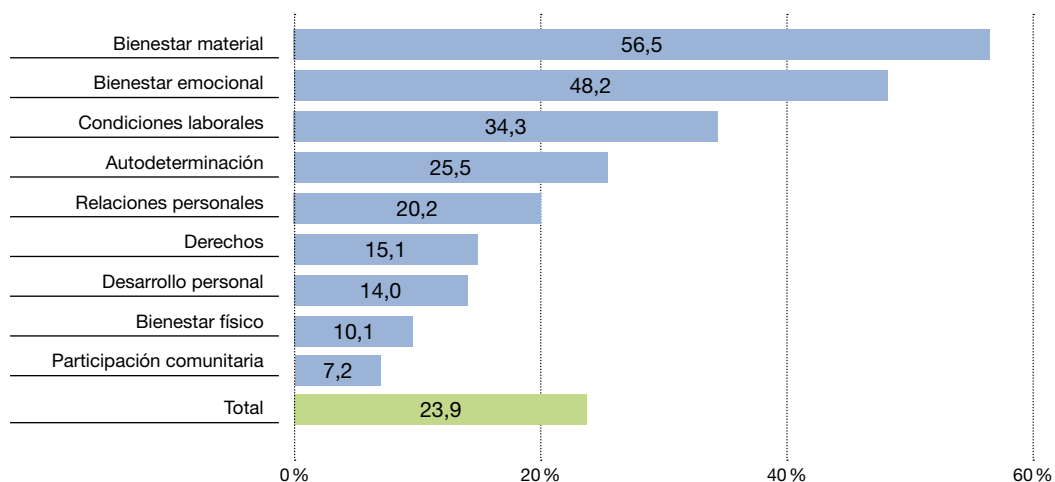
En cuanto al desglose según diferentes variables, destaca el mayor impacto percibido que, en términos de inclusión, promueve el empleo entre las mujeres: un aumento porcentual del 10,6 %, con variaciones positivas en todas las dimensiones. Destaca la mejora en bienestar material (33,22 %), en bienestar emocional (18,29 %) y en condiciones laborales (17,37 %). También es significativa la mejora en autodeterminación, desarrollo personal y en relaciones personales.

Figura 6. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas en situación de vulnerabilidad



Fuente: elaboración propia.

Figura 7. Inclusión antes y después de la incorporación laboral. Personas con vulnerabilidad. Variación porcentual



Fuente: elaboración propia.

5.3. Análisis de fiabilidad y validez

5.3.1. Análisis de fiabilidad

La fiabilidad de un instrumento psicométrico expresa su precisión y consistencia: hasta qué punto las respuestas reflejan la situación real de las personas participantes y no errores de medición. Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, calculado de forma independiente para cada una de las nueve dimensiones, tanto en relación con la situación previa a la incorporación laboral como con la situación actual. Para la dimensión “Condiciones laborales” se excluyeron los/as participantes sin experiencia laboral previa, ajustando el tamaño muestral a 440.

Se aplicó el alfa tradicional con correlaciones de Pearson en las dimensiones con respuestas continuas (rango 1-5) y el alfa ordinal con correlaciones policóricas en aquellas con menos de cinco opciones de respuesta (Viladrich et al., 2017). En investigación social se consideran aceptables valores superiores a 0,7; en instrumentos de nueva construcción, valores desde 0,5 o 0,6 pueden ser admisibles (Abad García et al., 2011).

Los resultados sugieren un comportamiento psicométrico aceptable en la mayoría de las dimensiones, aunque con variación entre ellas. bienestar emocional, autodeterminación y condiciones laborales obtienen valores superiores a 0,7, considerados buenos. Derechos, desarrollo personal, relaciones personales⁹ y participación comunitaria presentan valores entre 0,5 y 0,7. Estos valores se sitúan por debajo del umbral convencional de 0,7, si bien pueden considerarse provisoriamente aceptables en el contexto de un instrumento de nueva construcción aplicado a una población heterogénea, y orientan la revisión de los ítems en versiones futuras. Bienestar material alcanza un alfa de 0,90 en la situación previa, el más elevado del conjunto. La excepción es bienestar físico, con valores de 0,21 y 0,07 respectivamente, que indican que los ítems de esta dimensión no presentan un patrón de respuesta internamente coherente, aspecto que se analiza con mayor detalle en el siguiente apartado.

Tabla 6. Alfa mediante correlaciones de Pearson

Dimensiones	Previos: previo	Alfa: actual
Bienestar emocional	0,76	0,74
Autodeterminación	0,79	0,74
Derechos	0,58	0,52
Desarrollo personal	0,66	0,62
Relaciones personales	0,52	0,57
Condiciones laborales	0,75	0,71

Fuente: elaboración propia.

⁹ Sin la pregunta sobre “Pareja”, la dimensión “Relaciones personales” aumenta a 0,75 sobre la situación previa y 0,69 en la actual. Sin embargo, sustraer estas preguntas para mejorar el coeficiente alfa puede tener inconvenientes. Determinadas preguntas que pueden parecer más problemáticas se incluyen en relación con el modelo teórico, por lo que no se considera, *a priori*, simplemente eliminarlas, ya que se estaría reduciendo la validez de contenido (es decir, que el instrumento represente de forma adecuada y completa la teoría).

Tabla 7. Alfa ordinal mediante correlaciones policóricas

Dimensiones	Previos: previo	Alfa: actual
Bienestar material	0,9	0,86
Bienestar físico	0,21	0,07
Participación comunitaria	0,58	0,55

Fuente: elaboración propia.

5.3.2. Análisis de validez de constructo

La validez de constructo examina la correspondencia entre el modelo teórico y los datos empíricos. Se aplicó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para las nueve dimensiones, utilizando el estimador WLSMV bajo parámetros de convergencia estrictos, dada la complejidad de analizar de forma conjunta ítems con diferente número de opciones de respuesta. El AFC se realizó por duplicado —situación previa y situación actual— para comparar la consistencia del modelo en ambos momentos.

El índice RMSEA fue de 0,043 en ambas condiciones —previa y actual—, indicando un buen ajuste del modelo (el umbral óptimo es inferior a 0,05). El índice CFI presenta valores de 0,851 para las preguntas de situación previa y 0,853 para la situación actual, ligeramente por debajo del umbral recomendado de 0,90. Esta desviación no permite afirmar un ajuste óptimo del modelo y debe interpretarse con cautela. Una explicación plausible es la alta interrelación entre dimensiones, esperable cuando todas contribuyen a un constructo de orden superior, junto con las limitaciones detectadas en la dimensión de bienestar físico. No obstante, no puede descartarse que la estructura de nueve dimensiones requiera replanteamiento en aplicaciones futuras.

De las 37 variables consideradas, 34 presentan pesos estandarizados significativos ($p < 0,05$) en ambas condiciones, lo que indica una capacidad de explicar la variabilidad de los datos, del instrumento. Las excepciones son las variables “Alcohol”, “Fumar” y “Participación en asociaciones”, que no alcanzan significación estadística y presentan pesos bajos, lo que respalda su reconsideración en versiones futuras del cuestionario.

La variable “Descanso”, aunque significativa y con pesos superiores a 0,4, presenta signo negativo en sus coeficientes estandarizados, comportamiento contrario al esperado por el modelo teórico. Este resultado, junto con los valores no significativos de “Alcohol” y “Fumar”, explica los índices de fiabilidad tan bajos de la dimensión bienestar físico: los ítems que la componen no se comportan de forma coherente entre sí ni en la dirección prevista. Las causas más probables incluyen una formulación de los ítems que no captura con precisión suficiente la experiencia de las personas participantes, opciones de respuesta inadecuadas para recoger la variabilidad real de las situaciones, o características específicas de la muestra —como la mayor prevalencia de condiciones de salud crónicas, que inciden en especial entre las personas con discapacidad, o la influencia de la edad— que alejan su patrón de respuesta del modelo teórico aplicado.

Algunas variables presentan pesos estandarizados significativos, pero de baja magnitud (inferior a 0,3): la variable “Pareja” en la situación previa (0,279), y las variables “Situación de vivienda” (0,213), “Participación electoral” (0,283) y “Pareja” (0,277) en la situación actual. Su capacidad explicativa individual resulta limitada, aunque su significación estadística indica que mantienen una contribución real al constructo medido.

En conjunto, el análisis aporta evidencia preliminar favorable sobre las propiedades psicométricas del cuestionario en la mayoría de sus dimensiones, y permite considerar la estructura de nueve dimensiones como un punto de partida razonable que deberá ser confirmado en aplicaciones posteriores. Las debilidades detectadas se concentran en la dimensión bienestar físico y en un conjunto reducido de variables específicas, y constituyen líneas concretas de mejora para versiones futuras del instrumento.

6. Limitaciones

El presente estudio constituye una primera aplicación del Índice de Inclusión Social y Empleo en el contexto organizacional de ILUNION Hotels. Esta empresa se orienta de manera decidida hacia la inclusión, dentro del compromiso del Grupo Social ONCE. Esta singularidad, que la convierte en un entorno especialmente favorable para estudiar el impacto del empleo en la inclusión, limita al tiempo la generalización directa de los resultados a otros contextos laborales o modelos de empresa. Para alcanzar un instrumento de aplicación general, serán necesarias aplicaciones en organizaciones de diferente perfil y tamaño.

Deben considerarse además tres sesgos metodológicos relevantes. El primero es el sesgo de recuerdo: el diseño del cuestionario solicita a las personas participantes comparar su situación actual con la anterior a su incorporación a la empresa, lo que implica una reconstrucción subjetiva de un estado pasado cuya distancia temporal puede variar considerablemente entre personas. Este sesgo, inherente al diseño comparativo antes-después mediante autoinforme no puede eliminarse en este tipo de herramienta, aunque su efecto podría reducirse mediante su aplicación en dos momentos —al entrar a la empresa y transcurrido un periodo—.

El segundo es el sesgo de deseabilidad social: la aplicación del cuestionario en el contexto laboral puede inducir a algunos/as participantes a ofrecer respuestas percibidas como más positivas o acordes con las expectativas de la organización, especialmente en dimensiones relacionadas con las condiciones laborales o la satisfacción general. La garantía de anonimato y la disponibilidad de dos modalidades de respuesta —entrevista y autoinforme en línea— contribuyeron a mitigarlo.

El tercero es la heterogeneidad en los perfiles, en concreto en el colectivo de personas con discapacidad, donde coexisten condiciones de salud crónica muy diversas, frecuentemente alejadas del patrón de normalidad que subyace a los ítems estándar de bienestar físico. Esta heterogeneidad, junto con el efecto de la edad sobre la salud percibida, contribuye a explicar el bajo resultado psicométrico de la dimensión de bienestar físico y apunta a la necesidad de un tratamiento diferenciado de esta dimensión en versiones futuras del instrumento, tal como se argumenta en el marco teórico a partir del enfoque de capacidades.

7. Discusión

Los resultados obtenidos permiten extraer conclusiones tanto sobre el impacto percibido del empleo en la inclusión social de los colectivos participantes como sobre el comportamiento del IISE como instrumento de medida en su primera aplicación.

En lo que respecta al impacto percibido, los datos indican que el empleo constituye un vector de inclusión de primer orden, especialmente para quienes parten de niveles más bajos. Las mejoras percibidas más significativas se concentran en el bienestar material —con una variación proporcional del 28,3 % en el conjunto de personas con discapacidad y/o vulnerabilidad— y en el bienestar emocional (14,68 %), resultado coherente con los discursos de los grupos focales, donde la independencia económica y el reconocimiento personal emergieron como los cambios más transformadores. El impacto percibido es especialmente pronunciado en las personas en situación de vulnerabilidad, que parten de los niveles más bajos de inclusión y experimentan la mejora proporcional más amplia (23,9 %), lo que confirma que el margen de mejora a través del empleo es mayor cuanto más profunda es la exclusión de partida.

La coherencia entre los resultados cualitativos y cuantitativos constituye uno de los hallazgos metodológicamente más relevantes del estudio, ya que refuerza la validez del instrumento. Las dimensiones que los grupos focales señalaron como más transformadoras —independencia económica, autoestima— son precisamente las que registran mayores variaciones en la escala. La excepción es la dimensión de bienestar físico, cuya escasa variación cuantitativa y su ausencia en los discursos cualitativos apuntan en la misma dirección: la salud física, tal como está operativizada en el IISE, no forma parte de la experiencia de inclusión que el empleo moviliza. Desde el enfoque de capacidades (Sen, 2000; Mitra, 2006), esto tiene una explicación teórica coherente: la condición de salud es un factor de conversión personal que influye en la capacidad de transformar recursos en funcionamientos, pero no determina por sí misma el nivel de participación social. Esta distinción apunta una de las principales de las principales aportaciones conceptuales del presente estudio y orienta el rediseño de esta dimensión.

El descenso observado en participación comunitaria —en participación asociativa y actividades de ocio— merece interpretación atenta. El discurso de los grupos focales apunta a cómo la incorporación laboral ocupa una parte sustancial de la vida activa y genera cansancio, lo que reduce el tiempo y disposición para otras formas de participación, así como factores asociados al paso del tiempo. Aspectos que corresponderá abordar en versiones futuras, diferenciando formas de participación, donde la reducción en unas puede corresponder a una vida activa más intensa.

En cuanto a las propiedades psicométricas del instrumento, los resultados aportan evidencia preliminar suficiente para considerar el IISE un punto de partida promisorio, con las cautelas propias de una primera aplicación en un contexto específico. La estructura de dimensiones muestra un ajuste aceptable y una fiabilidad adecuada en la mayoría de los dominios, con la excepción ya señalada del bienestar físico. Las variables con pesos bajos o no significativos en el AFC —“Alcohol”, “Fumar”, “Participación en asociaciones”— apuntan aspectos a revisar.

Los aprendizajes de esta primera aplicación orientan varias líneas de evolución del IISE. La más inmediata es el tratamiento del bienestar físico: los datos psicométricos y cualitativos coinciden en señalar que esta

dimensión, tal como está operativizada, no encaja en el constructo de inclusión. La opción teóricamente más coherente con el enfoque de capacidades es tratarla como variable contextual —un factor de conversión— desagregada del índice global, o bien reformular sus ítems en términos de acceso a servicios de salud. Una segunda línea afecta a los ítems con bajo resultado psicométrico. Finalmente, la replicación del instrumento en organizaciones de diferente perfil resulta necesaria para avanzar hacia su validación como herramienta de uso general.

8. Conclusiones

El presente estudio aporta, tras su primera aplicación, una herramienta de medición del impacto social del empleo en términos de inclusión para personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad. A continuación, se sintetizan las principales conclusiones.

1. El empleo ha supuesto un impulso significativo en la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad participantes, con efectos especialmente notables en estabilidad e independencia económica, la autoestima y la confianza, las relaciones con compañeros/as y responsables en el lugar de trabajo.
2. En las personas con discapacidad y/o vulnerabilidad se observa un aumento proporcional en la inclusión del 8,42 % entre la situación anterior a trabajar en ILUNION Hotels y el momento del estudio. En la escala, pasan de 63,81 a 69,14 puntos sobre 100, lo que supone una reducción significativa de la brecha respecto al grupo sin discapacidad ni vulnerabilidad, que alcanza 72,25 puntos.
3. Las personas con discapacidad experimentan un aumento proporcional de su inclusión social del 7,20 %. Las personas en situación de vulnerabilidad registran el mayor impacto percibido: un aumento proporcional del 23,9 %, con mejoras especialmente pronunciadas en bienestar material (56,5 %) y bienestar emocional (48,2 %).
4. Se confirma un mayor recorrido de mejora a través del empleo cuando el punto de partida en la escala de inclusión es más bajo, tal como ocurre, sobre todo, entre las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, y dentro de los perfiles de discapacidad, en la intelectual.
5. Los resultados cualitativos y cuantitativos muestran una coherencia general que refuerza la validez convergente del instrumento. La principal excepción es la dimensión de bienestar físico, que no emerge en los discursos como parte de la experiencia de inclusión laboral y presenta el rendimiento psicométrico más bajo del conjunto. Este hallazgo tiene una explicación teórica en el enfoque de capacidades: la condición de salud opera como factor de conversión personal, no como dimensión de inclusión en sí misma, lo que orienta su reconfiguración en versiones futuras del IISE.
6. El análisis psicométrico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el Análisis Factorial Confirmatorio aporta evidencia preliminar sobre la fiabilidad y validez del instrumento en la mayoría de sus dimensiones, con resultados que permiten considerarlo un punto de partida razonable. No obstante, dado el carácter exploratorio de esta primera aplicación, los resultados deben interpretarse con cautela y deberán ser corroborados mediante aplicaciones en muestras más amplias y contextos diversos.

En conjunto, el presente estudio aporta, tras la primera aplicación, una herramienta de medición del impacto social en términos de inclusión del empleo en personas con discapacidad y/o situaciones de vulnerabilidad. Responde al reto de medir la inclusión social a partir del empleo. Se han desprendido aprendizajes para su mejora en distintas vertientes a futuro.

Referencias bibliográficas

- Abad García, F., Olea Díaz, J., Ponsoda Gil, V. y García García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Editorial Síntesis.
- Benito Herráez, E., Alsinet, C. y Maciá Antón, M. A. (2017). Midiendo la calidad de vida de las personas sin hogar: la Escala GENCAT de calidad de vida. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 66, 123-138.
- Burchardt, T., Le Grand, J. y Piachaud, D. (1999). Social exclusion in Britain 1991-1995. *Social Policy & Administration*, 33(3), 227-244. <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00148>.
- Burchardt, T., Le Grand, J. y Piachaud, D. (2002). Degrees of exclusion: developing a dynamic, multidimensional measure. En J. Hills, J. Le Grand y D. Piachaud (Eds.), *Understanding social exclusion* (pp. 30-43). Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/51949>.
- Cohen, R. (2023). *Impacto. Transformar el capitalismo para lograr el cambio*. Ediciones de la Universidad de Navarra.
- Comisión Europea (2010). *El Fondo Social Europeo y la inclusión social*. Comisión Europea. https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/sf_social_inclusion_es.pdf.
- Comisión Europea (2015). *Métodos propuestos para la medición del impacto social en la legislación de la Comisión Europea y en la práctica relativa a FESE y EaSI*. Comisión Europea. <https://doi.org/10.2767/28877>.
- Cordier, R., Millbourn, B., Martin, R., Buchanan, A., Chung, D. y Speyer, R. (2017). A systematic review evaluating the psychometric properties of measures of social inclusion. *PLoS ONE*, 12(6), e0179109. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0179109>.
- Cruz Roja (2022). *Boletín sobre vulnerabilidad social: calidad de vida de las familias vulnerables atendidas por Cruz Roja*. Cruz Roja. <https://www2.cruzroja.es/-/n-30-calidad-de-vida-de-las-familias-vulnerables>.
- Department of Economic and Social Affairs (2016). *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development. Report on the World Social Situation 2016*. United Nations. <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>.
- Huete García, A., Otaola Barranquero, M. P. y Jiménez Lara, A. (2024). *Informe Olivenza 2024 sobre la situación de la discapacidad en España*. Observatorio Estatal de la Discapacidad. <https://observatoriodeladiscapacidad.info/olivenza/2024/informe-olivenza-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-espana-2024/informe-olivenza-espana-2024/@@download/file>.
- ILUNION (2025). *Informe de sostenibilidad 2024*. ILUNION. <https://www.ilunion.com/sites/default/files/publicaciones-archivos/iln-informe-sostenibilidad-2024.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020 (EDAD-2020)*. INE. <https://bit.ly/3HneLJn>.
- Instituto Nacional de Estadística (2024). *Indicadores de calidad de vida*. INE. <https://www.ine.es/dynt3/ICV/index.html>.
- Laparra Navarro, M., Obradors i Pineda, A., Pérez Eransus, B., Pérez Yruela, M., Renes Ayala, V., Sarasa Urdiola, S., Subirats i Humet, J. y Trujillo Carmona, M. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión: implicaciones metodológicas. *Revista Española del Tercer Sector*, (5), 15-58. <https://digital.csic.es/handle/10261/216847>.

- Leemann, L., Martelin, T., Koskinen, S., Härkänen, T. e Isola, A. M. (2022). Development and psychometric evaluation of the Experiences of Social Inclusion Scale. *Journal of Human Development and Capabilities*, 23(3), 400-424. <https://doi.org/10.1080/19452829.2021.1985440>.
- López-Bermúdez, A., Caro Blanco, F. y Mestre Miquel, J. M. (2024). Impacto de los programas de inserción socio-laboral en la calidad de vida de las personas usuarias: estudio transversal del caso de la Fundación Deixalles. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 31(1), 51-74. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.24297>.
- Mitra, S. (2006). The capability approach and disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 16(4), 236-247. <https://ssrn.com/abstract=2330438>.
- OECD (s. f.). *Measuring well-being and progress*. OECD. <https://www.oecd.org/en/topics/measuring-well-being-and-progress.html>.
- Sanz Angulo, A. y Monge Sarango, G. (2025). *15º Informe. El estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030*. EAPN España. <https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/XV-Informe-EL-ESTADO-DE-LA-POBREZA-2025-COMPLETO.pdf>.
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38(4), 21-36. <https://sid.usal.es/idocs/F8/ART10366/articulos2.pdf>.
- Sen, A. (2020). *Desarrollo y libertad*. Planeta.
- Shakespeare, T., Kuper, H., Mactaggart, I. y Zuurmond, M. (2020). *Disability inclusion measures*. PENDA. <https://www.lshrm.ac.uk/sites/default/files/2020-08/Disability%20Inclusion%20Measures.pdf>.
- Tussy Flores, M., Bonino Covas, C., Carcedo Illera, V., Medeiros Cuiña, M. y Álvarez de Mon González, E. (2018). *Metodología IS_IMPACT*. Fundación ONCE. https://biblioteca.fundaciononce.es/sites/default/files/publicaciones/documentos/documento_metodologico_is_impact_accesible.pdf.
- Tussy Flores, M., Bonino Covas, C., Carcedo Illera, V., Medeiros Cuiña, M. y Álvarez de Mon González, E. (2019). *Impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en el marco del Programa INSERTA*. Fundación ONCE. <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicacion/descarga/3ed48f09259f3fb8f77f70058ac7ba11>.
- Verdugo, M. A. y Navas, P. (2017). *Todos somos todos: derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual*. Real Patronato sobre Discapacidad. <http://www.siiis.net/documentos/ficha/529848.pdf>.
- Verdugo Alonso, M. A., Arias Martínez, B., Gómez Sánchez, L. E. y Schalock, R. L. (2009). *Escala GENCAT: manual de aplicación de la Escala GENCAT de calidad de vida*. Generalitat de Catalunya. <https://inico.usal.es/escala-de-calidad-de-vida-gencat/>.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). A journey around Alpha and Omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología*, 33(3), 755-782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>.