Informe del Retorno Social de la Inversión (SROI) de la Reserva de Contratos



Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare



Informe elaborado por el **equipo de Red2Red**:

Luis Miguel Morales Caballero (coordinador)

Anabel Suso Araico

Álex González Ruiz



Índice

1.	PRE	Presentación				
2.	MAR	CO DE LA EVALUACIÓN	2			
	0.4	0	,			
		Contexto				
		La Reserva de Contratos				
		Objetivos de la evaluación				
	2.4.	Metodología SROI				
		2.4.1. Presentación				
	۰	2.4.2. Fases de la metodología				
	2.5.	Alcance del análisis	t			
		Técnicas e instrumentos de recogida de información Limitaciones				
3.	IDEN	TIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y CAMBIOS IDENTIFICADOS	10			
	3.1.	Identificación de los grupos de interés	10			
	3.2	Mapa de efectos o cambios	13			
		Inputs incluidos en el SROI				
4.	RES	JLTADOS E IMPACTOS	17			
	4.1.	Población objetivo empleada en CEE y EIS	17			
		4.1.1. Bienestar económico	19			
		4.1.2. Empleabilidad				
		4.1.3. Bienestar psicológico.				
		4.1.4. Hábitos saludables.				
		4.1.5. Otros impactos a considerar.				
		4.1.6. Cálculo del impacto sobre las personas empleadas				
	4.2.	Familiares				
		4.2.1. Ahorro en el tiempo de apoyo dedicado				
		4.2.2. Posibilidad de (re)incorporación al mercado laboral				
		4.2.3. Otros efectos en la mejora de la calidad de vida				
		4.2.4. Cálculo del impacto sobre las y los familiares.				
	4.3.	Personal empleado en EIS y CEE que no son población objetivo				
		4.3.1. Impacto económico directo.				
		4.3.2. Mejoras en el clima laboral.				
		4.3.3. Cálculo del impacto sobre el resto del personal				
	4.4.	Administraciones públicas				
		4.4.1. Ingresos directos				
		4.4.2. Ahorro en servicios públicos.				
		4.4.3. Otros impactos en las AAPP.				
		4.4.4. Cálculo del impacto sobre la Administración Pública				
5.	CÁL	CULO DEL SROI	39			
	5.1.	Datos del retorno total	30			
		Análisis de sensibilidad				
6.	Con	CLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43			
	6.1.	Conclusiones	43			
	6.2.	Recomendaciones	44			
ΔNE	XOS		48			

1. Presentación

Este documento supone el informe de evaluación sobre el retorno social de la inversión (SROI) en relación con la Reserva de Contratos navarra, regulada a través de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos de la Comunidad Foral de Navarra.

El objetivo buscado a través de la Reserva de Contratos es generar una herramienta que mejore la integración social y profesional de personas en riesgo o situación de exclusión social, así como personas con discapacidad. A través de esta ley, se ha tratado de actualizar la contratación pública ante las nuevas necesidades y realidades sociales, económicas y políticas en las que se encuentra la Comunidad Foral de Navarra, impulsando una contratación pública cada vez más estratégica, socialmente responsable e innovadora, que refuerce el carácter de servicio público y tenga un impacto positivo en la cohesión social.

En ese sentido, el desarrollo de esta evaluación a través de la metodología SROI ha tratado de analizar y evidenciar los impactos sociales y económicos que una actuación pública de este tipo tiene en la sociedad navarra, analizando para ello los cambios que se han producido en los principales agentes involucrados.

Este documento ha quedado configurado en seis apartados, comenzando por este primer capítulo introductorio. A partir de aquí, el documento se estructura de la siguiente forma:

El segundo expone el marco de la evaluación, explicando el contexto en el que surge, el objeto a analizar, así como los objetivos que persigue. Este apartado señala también la metodología utilizada y el alcance del análisis, junto al trabajo de campo desarrollado y las limitaciones encontradas.

El tercero de los apartados está enfocado a la identificación de los grupos de interés y la puesta en valor de los efectos y cambios que se producen como consecuencia de la intervención. Explica la selección de los agentes incluidos, junto a los principales cambios analizados. Incluye un último epígrafe donde se señalan los inputs incluidos para el cálculo del SROI.

En el cuarto apartado se expone de manera detallada los diferentes agentes analizados, así como los cambios que se han incluido, y los proxis financieros utilizados en cada caso. Asimismo, se añade una serie de aspectos metodológicos que es necesario tener en cuenta para comprender el impacto ajustado a cada agente, relacionado con la "atribución", el "peso muerto" y el "desplazamiento".

El quinto apartado muestra los resultados globales del SROI en un primer momento, para posteriormente desarrollar una serie de análisis adicionales respecto a la sensibilidad del estudio, que analiza la modificación de los resultados a partir del cambio en determinados supuestos. El sexto y último apartado señala las principales conclusiones y recomendaciones surgidas del desarrollo de esta evaluación.

En último lugar, se encuentran los **anexos**, donde se incluye información específica en torno al trabajo de campo desarrollado durante el estudio, la lista de Empresas de Inserción Sociolaboral y Centros Especiales de Empleo en que se basan los cálculos y una tabla que recopila el conjunto de cálculos utilizados en función de cada agente seleccionado y cada *proxy financiero* respectivamente empleado.

2. MARCO DE LA EVALUACIÓN

Este capítulo realiza una presentación del marco en el que se ha desarrollado la presente evaluación, exponiendo el contexto actual y la relación con la Reserva de Contratos, así como otros aspectos específicos del enfoque de la evaluación, desde los objetivos de la misma, la metodología y el alcance del análisis, junto a las técnicas de recogida y análisis de información, y las limitaciones encontradas a lo largo de la evaluación.

2.1. Contexto

Una de las características esenciales del mercado laboral tanto estatal como foral ha sido hasta ahora su rígida segmentación, que tiende a dejar a una proporción considerable de personas en edad laboral en los márgenes de la precariedad y el paro estructural, cuando no en la inactividad (Prieto et al., 2009)¹. Frente a ello, diversas iniciativas y proyectos relacionados con la Economía Social² pretenden dar salida a estas personas de las fronteras del mundo laboral.

Así, el <u>Plan Integral de Economía Social de Navarra 2017-2020</u> expone la necesidad de incentivar el surgimiento y desarrollo de empresas de este tipo de economía, con el objetivo, entre otros, de la creación de un modelo de <u>empleo socialmente responsable, inclusivo, sostenible y estable, contribuyendo simultáneamente al bienestar socioeconómico regional.</u>

Dentro de este Plan y de la Ley 5/2011 que lo sustenta jurídicamente, se consideraría a los Centros Especiales de Empleo (CEE) y Empresas de Inserción Sociolaboral (EIS) como modelos de Economía Social y son declarados Servicios de Interés Económico General (art. 5.4).

Es bajo esta visión estratégica que se publicaría la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, reformando la LF 6/2006 y dando un mayor desarrollo regulativo a la Reserva de Contratos. Tal despliegue encuentra dos elementos de gran trascendencia: la obligación de todas las Administraciones Públicas navarras de reservar el 6% del importe de sus contratos a CEE de iniciativa social y a EIS, frente a una regulación anterior que tan solo limitaba el techo de ese importe (20%); y la definición particular que hace de CEE añadiendo el descriptivo "de iniciativa social" como extensión de la definición dada por el art. 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Una vez tenido en cuenta el bagaje normativo de este tipo de empresas, podemos delimitar su conceptualización para su uso en el presente informe:

Se define a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social (CEE de aquí en adelante) como aquellos participados o promovidos en más de un 90% directamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, u otro tipo de entidades de economía social, y que, en sus estatutos o acuerdos fundacionales se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad (art. 36 LF 2/2018). El total de su plantilla está conformada por personas con discapacidad, "sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad" (art. 42 L 13/1982).

¹ Prieto, C., Arnal, M., Caprile, M. y Potrony, J. (2009). Hacia una interpretación global de la segmentación de la calidad del empleo en la sociedad española: calidad y régimen social dualizado de empleo. En C. Prieto (Coord.), *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica* (pp. 209-244). Ministerio de Trabajo e Inmigración.

² La <u>Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social</u>, define economía social como el "conjunto de las actividades económicas y empresariales que, en el ámbito privado, llevan a cabo aquellas entidades que, (...), persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos".

Las Empresas de Inserción Sociolaboral son concebidas como toda sociedad mercantil o cooperativa que realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario", debiendo para ello proporcionarles como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social (art. 4, Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción). Al menos el 80% de los resultados han de reinvertirse en la entidad (art. 3) y, en su plantilla, el porcentaje de colectivos en inserción debe estar por encima del 30% en los 3 primeros años de actividad, y posteriormente por encima del 50% (art. 3, Decreto Foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de clasificación, registro y ayudas a Empresas de Inserción Sociolaboral en Navarra). Las personas contratadas como trabajadoras de inserción deben encontrarse desempleadas, inscritas en alguna de las Agencias del Servicio Navarro de Empleo, y situarse en situación de exclusión social³.

Teniendo en cuenta toda la regulación anterior respecto a los CEE y EIS, se puede ver que estos son dos de los agentes clave como beneficiarias de la Reserva de Contratos, así como el personal que trabajado dentro de cada una de ellas.

2.2. La Reserva de Contratos

La Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos mantiene la Reserva de contratos, como una herramienta que busca la integración social y profesional de personas en situación o riesgo de exclusión social, así como personas con discapacidad. Esta ley ha tratado de actualizar la contratación pública a las nuevas necesidades y realidades en las que se encuentra la Comunidad Foral de Navarra. La ambición de esta ley no ha sido únicamente adaptase a las directivas de la Comisión Europea y a la Estrategia Europa 2020, sino que en si misma ha buscado ser una herramienta que facilite la transición energética y la cohesión social, además de ser una herramienta de innovación social y tecnológica.

La sección 3ª de esta ley determina las características concretas de estos contratos, poniendo el foco en Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro o Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, o Empresas de Inserción, y estableciendo que los "poderes adjudicadores" velarán por que "el importe de los contratos reservados será de un 6% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior" (art. 36.4).

Tanto el desarrollo de esta Ley como el trabajo desarrollado por el Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare (SNE/NL), buscan seguir impulsando una contratación pública cada vez más estratégica y socialmente responsable e innovadora, que refuerce el carácter de servicio público y tenga un impacto positivo en la cohesión social. En todo este contexto, las EIS y los CEE se constituyen como una herramienta clave en esta contribución, en la medida que facilitan la integración de las personas vulnerables y con dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral.

En este sentido, el SNE/NL es el encargado de analizar, sistematizar y evaluar la situación de la Reserva de Contratos de los diferentes departamentos y Sociedades Públicas del Gobierno de Navarra con el objetivo de hacer cumplir las obligaciones derivadas del ya citado Artículo 36 de la LFCP.

³ Los colectivos de personas en situación de exclusión social contratables en EIS aparecen enumeradas en el art. 2 de la Ley 44/2007.

El Informe elaborado por el SNE / NL sobre la Reserva de Contratos de 2020 del Gobierno de Navarra muestra que el 1,20% de los contratos desarrollados en esa anualidad responden a esta modalidad de contratación.

El análisis por Departamentos evidencia como algunos de ellos realizaron más del 5% de sus contrataciones a través de este modelo, mientras que en otros casos el peso de esta contratación es casi inexistente. Entre los primeros se sitúan el Departamento de "Derechos sociales", con una tasa del 9,40%, seguido de "Desarrollo Económico y Empresarial" (5,04%), "Relaciones Ciudadanas" (4,59%) y "Economía y Hacienda" (4,29%).

De forma global, la cuantía destinada a Reserva de Contratos descendió entre el año 2019 y 2020 en algo más de 700.000 €, marcado todo ello por la pandemia de la Covid19, lo que implicó la reducción de la contratación pública en determinados sectores. Algunos de los datos clave para entender las características de la Reserva de Contratos son:

- El 44,4% de las actividades fueron realizadas por Empresas de Inserción Social, mientras que el 55,6% restante cayeron en Centros Especiales de Empleo.
- Casi el 40% de los servicios realizados se centran en jardinería, seguido de logística y transporte con un 15,5%.
- El importe medio de los servicios realizados es de 2.347 euros, siendo la factura media de los CEE de 1.645,77 €, por los 3.226,25 € de las EIS.

Esta información permite identificar y analizar cuál es el marco en el que se centra y se desarrolla la Reserva de Contratos, así como las particularidades en las que se desarrolla desde el punto de vista de la contratación con la administración foral.

2.3. Objetivos de la evaluación

El objetivo de esta evaluación ha sido analizar el impacto social que la Reserva de Contratos está produciendo en la Comunidad Foral de Navarra a partir de La Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, de manera que a través de metodologías de retorno social de la inversión se pueda estimar el efecto de esta en la sociedad y las Administraciones Públicas.

Para ello se ha establecido una serie de objetivos específicos como:

- Identificar los agentes implicados en esta actuación pública, así como los principales cambios que este ha producido sobre cada uno de ellos.
- Analizar el impacto neto de estos cambios en cada uno de los agentes.
- Dotar de valor monetario los cambios que se producen en cada uno de los agentes.

A través de esta evaluación se ha obtenido información que ha acabado generando conocimiento de utilidad en torno a la Reserva de Contratos y sus impactos, además de ofrecer una mayor transparencia del efecto de los mismos, e incluso favorecer la mejora de las actuaciones públicas en base a las conclusiones y recomendaciones de esta evaluación.

2.4. Metodología SROI

2.4.1. Presentación

El Retorno Social de la Inversión (SROI por sus siglas en inglés⁴) en una metodología de evaluación que está basado sobre principios de medición del valor que van más allá de los valores financieros, incluyendo por tanto el valor social, ambiental y económico y que son cambios que tradicionalmente no se ha visto reflejados en la contabilidad financiera. Esta metodología permite medir y evaluar el impacto de intervenciones en los principales grupos de interés. Además, el propio proceso sirve para identificar las formas de mejorar la gestión de sus actividades.

El SROI mide el cambio en ámbitos que son relevantes para las personas u organizaciones que lo experimentan o contribuyen con él. Cuenta cómo se genera el cambio midiendo los resultados (outcomes) sociales, medioambientales y económicos, y usa términos monetarios para representar dichos outcomes.

En el marco de esta evaluación es necesario señalar que el SROI, se ha utilizado con fines evaluativos, por lo que se realiza de manera retrospectiva y basado en outcomes reales. No obstante, esta metodología es posible utilizarla de forma prospectiva cuando se quiere predecir el posible valor social creado con las actividades y los outcomes esperados.

2.4.2. Fases de la metodología

La Guía para el Retorno Social de la Inversión⁵ señala el desarrollo de 5 etapas para la ejecución de un SROI, y estas se explican a continuación de manera breve:

Etapa 1. Definir el alcance del análisis e identificar los principales "stakeholders". Con esta primera etapa se define las y los agentes relevantes en la intervención y cuál ha sido su participación, además, también es necesario establecer claramente cuál es el alcance de la evaluación.

Etapa 2. Mapa de outcomes. Una vez definido el alcance e identificados a las y los agentes, es necesario reconstruir el mapa de impactos (outcomes) ya que permite ver la relación entre inputs, outputs y outcomes. En esta fase se describen los cambios que experimentan las y los diferentes agentes.

Etapa 3. Evidenciar los outcomes y darles valor. En esta etapa se aplican indicadores a los diferentes cambios identificados, de tal forma que se pueda usar "financial proxy", es decir, aproximaciones al valor económico del cambio. También se establecen durante esta etapa las unidades de cambio que se han alcanzado.

Etapa 4. Medición del impacto. Durante esta fase se desarrolla un ajuste, una vez calculados los valores monetarios, del cambio real que es atribuible a la intervención que se está evaluando. Para ello es necesario tener en cuenta cuatro aspectos:

 Peso muerto (deadweight). Se refiere a los cambios que hubiesen sucedido de la misma manera, incluso si la actividad no se hubiese realizado.

⁴ En inglés: "Social Return on Investment."

⁵ Grupo Civis. (2012). Guía para el Retorno Social de la Inversión (SROI). http://observatoritercersector.org/canviepoca/wp-content/uploads/2014/02/OTS Guide-SROI-spanhish.pdf

- Atribución (Attribution). Se refiere a aquellos cambios que no pueden atribuirse directamente al programa, y que son consecuencia de la actividad de otros agentes.
- Decrecimiento (Drop off). Es la depreciación de los cambios por el paso del tiempo y se aplican cuando duran más de un año.
- Desplazamiento (Displacement). Se refiere a los cambios que desplaza la realización de otros cambios. No siempre tiene porque ser incluido en el marco de un SROI.

Etapa 5. Cálculo del SROI. Sería el paso final y tiene que ver con el cálculo del coeficiente que permite ver el valor actual de los impactos y el coste de la intervención.

2.5. Alcance del análisis

Para desarrollar adecuadamente esta evaluación ha sido necesario definir y marcar el ámbito en el que se ha desarrollado la misma, por lo que se ha delimitado su alcance a partir de diferentes ámbitos:



Desde un punto de vista territorial, esta evaluación se ha centrado en el trabajo que se ha desarrollado en relación con la Reserva de Contratos en la Comunidad Foral de Navarra, al ser el ámbito donde tiene efecto la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.



A <u>nivel temporal</u>, esta evaluación ha puesto el foco en el <u>año 2020</u>, puesto que es la anualidad con más datos actualizados.



Desde el punto de vista de los agentes con los que se ha trabajado, esta evaluación ha analizado la actividad de la Administración Pública en su conjunto, incluyendo la administración foral, así como la administración local, agentes que se han beneficiado, las EIS y CEE en su conjunto⁶.



A nivel metodológico, y como ya se ha comentado anteriormente, es una evaluación que ha utilizado como base la metodología SROI para la medición del impacto social de esta ley.

2.6. Técnicas e instrumentos de recogida de información

El equipo evaluador ha empleado diversas herramientas, tanto cualitativas como cuantitativas a lo largo del desarrollo de esta evaluación.

Como base de partida y medio de información durante todo el proceso, la revisión documental ha sido una técnica esencial para el desarrollo de la evaluación. Ha permitido al equipo entender el contexto y el contenido de la Reserva de Contratos como un fenómeno más allá de lo meramente administrativo, contribuyendo también a la planificación de la evaluación y sus distintas fases. Concretamente, se ha acudido a documentación oficial de la Comunidad Foral (leyes, informes,

⁶ Puede consultarse el listado completo de EIS y CEE en que se ha basado el presente estudio en el Anexo 2.

memorias, etc.), artículos y evaluaciones impulsados por EIS y CEE y publicaciones académicas de diversas temáticas.

Por otro lado, la revisión de datos ha ocupado también un lugar especial. Tomando inicialmente la información pública generada por el propio SNE-NL, la revisión se ha ampliado progresivamente hacia bases de datos oficiales más generales (Observatorio de la Realidad Social de Navarra, INE, etc.) y otras fuentes de acceso más complejas, como datos no publicados de las EIS y CEE y de la Administración Pública navarra, gracias a la colaboración de estos agentes. Toda la información recogida mediante esta técnica ha sido elemental, sobre todo, para el establecimiento de *proxies financieros* y una aplicación de estos lo más ajustada posible a la realidad.

Las otras dos técnicas fundamentales han sido la entrevista semiestructurada y el grupo focal. Se expone a continuación un listado de las diferentes técnicas utilizadas durante este proceso de evaluación:

- Dos entrevistas semiestructuradas con personal técnico del SNE-NL, a fin de conocer las distintas bases de datos a las que podíamos acceder y obtener una panorámica de la Reserva de Contratos, su grado de ejecución, los agentes inmiscuidos, etc.
- Tres entrevistas semiestructuradas con los tres Departamentos del Gobierno de Navarra que más recurren a la Reserva de Contratos: Derechos Sociales, Salud y Educación, con el objetivo de tener una visión más detallada por parte de los ejecutores directos de la Reserva de Contratos.
- Una entrevista semiestructurada, con un representante de EINA y otro de CEISNA⁷. Esta reunión fue esencial para atender a la perspectiva de estas empresas, así como para recabar datos cuantitativos para el posterior análisis.
 - A partir de estas reuniones iniciales, el equipo evaluador ha mantenido comunicaciones periódicas con estos agentes tanto para organizar las reuniones con EIS y CEE en Pamplona, como para recopilar información cualitativa y cuantitativa de todas las empresas y centros especiales de empleo.
- Una entrevista semiestructurada con un representante de la Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC), con el fin de adentrarnos en la aplicación y percepción de la Reserva de Contratos desde el ámbito municipal.

Una vez llevadas a cabo estas ocho entrevistas, parte del equipo evaluador realizó una visita a Pamplona donde visitó dos centros de trabajo: uno de Aspace (CEE) y, seguidamente, otro de Josenea (EIS). Se realizaron dos grupos de discusión en cada uno:

- Un grupo de discusión compuesto por las personas con discapacidad empleadas en distintos CEE Aspace, Tasubinsa y Gureak). Se trató de un encuentro fundamental para analizar la valoración que estas personas hacían sobre las particularidades de su empleo y su relación con la Reserva de Contratos, permitiendo identificar con claridad los principales cambios que habían percibido como consecuencia de su actividad.
- Un grupo de discusión con las personas en itinerario de inserción en diversas EIS (Josenea, Catering Xilema, Costura Poderosa y Transforma), por las mismas razones que el grupo anterior,

⁷ EINA es la Asociación de Empresas de Inserción Social de Navarra, mientras que el CEISNA es la Asociación de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social de Navarra.

pero en este caso analizando el impacto en su desarrollo de estos procesos de inserción de un máximo de tres años.

Dos grupos de discusión con las respectivas técnicas de apoyo de los CEE y EIS mencionados, a fin de complementar la información aportada por las personas beneficiarias directas e identificar con mayor claridad los impactos que le eran atribuibles, tratando de entender además su participación específica en la actividad de estos centros y sus consecuencias.

A continuación, puede verse un resumen de todo el trabajo de campo desarrollado a lo largo de este proceso de evaluación.

Tabla 1. Resumen del trabajo de campo realizado en esta evaluación

Agente	Entrevista	Grupo focal
Personal del SNE - NL	2	
Departamentos del Gobierno de Navarra	3	
Representantes EINA y CEISNA	2	
Federación Navarra de Municipios y Concejos	1	
Personas trabajadoras de CEE		1
Personas trabajadoras de EIS		1
Personal de acompañamiento en CEE y EIS		2
Total	8	4

Fuente. Elaboración propia.

En total, a lo largo de las entrevistas y grupos señalados anteriormente, la participación a lo largo de esta evaluación ha sido superior a las 30 personas, a través de una de estas dos herramientas de recogida de información.

2.7. Limitaciones

A lo largo de este proceso de evaluación han surgido aspectos que han supuesto una limitación al desarrollo del proceso de evaluación y que han requerido encauzar actividades alternativas para su resolución:

 Aunque se ha trabajado con estadísticas oficiales, ha habido limitaciones para obtener información exacta sobre el peso de los contratos reservados, ya que en muchas ocasiones, tanto por el tipo de servicio que se requiere, como por la cuantía de los trabajos, las administraciones optan por el desarrollo de contratos menores con CEE y EIS en lugar de desarrollar contratos reservados. Esto supone que la identificación de estos contratos sea verdaderamente compleja.

Para dar respuesta a esta limitación, se ha utilizado el peso que la contratación pública tiene dentro de EIS y CEE en relación con su facturación general como "atribución" para la estimación de los impactos analizados, pero también para asignar los inputs empleados para el funcionamiento de las EIS y CEE, que pueden estar relacionados con la Reserva de Contratos.

En este sentido, el único dato específico con el que se contaba es el relativo al Gobierno de Navarra, mientras que los datos de las administraciones locales se han recopilados a través de los CEE y EIS, sin poder estimar el dato (porcentaje) que estas destinan de sus presupuestos a la reserva de contratos.

- En relación con población con discapacidad se ha contado con multitud de fuentes externas, si bien, se ha encontrado algunas limitaciones en cuanto al acceso a determinada información relacionada con el empleo, las necesidades cotidianas, las diferencias territoriales y situación específica en Navarra, entre otras.
- En general se ha contado con una amplia participación de los diferentes agentes involucrados, si bien ha habido una mayor limitación para acceder a familiares de las personas con discapacidad, obteniendo los principales datos de este agente a través de la revisión documental, así como de las entrevistas con las personas con discapacidad.
 - A pesar de que con esta información se ha podido identificar y analizar los cambios, es cierto que ha habido una cierta limitación respecto a otros cambios que podrían haber llegado a ser analizados, vinculados a cambio de tipo personal que hubieran sido más específicos.
- En relación con algunos de los datos económicos, ha habido dificultades para llegar a obtener datos concretos. De manera más específica, estas limitaciones han estado vinculadas a salarios concretos, especialmente cuando eran personas que no estaban en exclusión o con discapacidad, pero también con otro tipo de tributos específicos de las EIS y CEE.
 - En todos estos casos, la filosofía del equipo evaluador ha sido la de mantener un enfoque conservador, de manera que en todos estos supuestos se ha evitado "sobredimensionar" los impactos, y por tanto, el retorno analizado.

3. IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y CAMBIOS IDENTIFICADOS

3.1. Identificación de los grupos de interés

Determinar los grupos de interés o *stakeholders* que se ven repercutidos por la actividad de los EIS y CEE en Navarra en general, y fundamentalmente por la actividad enmarcada en la Reserva de Contratos, en particular, es imprescindible para el desarrollo del SROI.

Solo mediante la identificación de estos grupos de interés, puesto que suponen el nexo de unión entre la actividad generadora de impacto y el cambio, resulta posible concretar los efectos a analizar en la evaluación, así como el posterior cálculo de su valor monetario.

Aunque los impactos de una actividad pueden ramificar hacia multitud de agentes sociales, ha de delimitarse razonadamente el conjunto de agentes que conformarán el objeto de análisis. Así, según la metodología evaluativa propuesta, el estudio de impactos debe ser lo suficientemente ajustado para localizar los que realmente tienen un peso importante, conectado de modo relativamente inmediato con la actividad evaluada y suficiente como para poder afirmar o negar la trascendencia de esta.

Partiendo de esta perspectiva, en una primera fase, se estableció a partir de la revisión bibliográfica y las entrevistas desarrolladas, una variedad generalista de agentes que habían sido afectados en mayor medida, directa o indirectamente, por la actividad de los CEE y EIS, con el fin de pasar posteriormente a una selección más exhaustiva que evitara focalizar en ligeras mejoras o impactos.

La primera revisión realizada estableció el siguiente listado de agentes.

Tabla 2. Revisión de agentes de interés analizados en esta evaluación

Tabla 2. Revisión de agentes de interés analizados en esta evaluación				
Agente de interés	Justificación de su inclusión			
Trabajadoras/es en itinerarios de inserción (EIS) o con discapacidad (CEE)	Son la población objetivo de la Reserva de Contratos y, por tanto, es sobre la que se centran la mayor parte de actuaciones de la actividad a evaluar.			
Familias de estas trabajadoras/es	Por su contacto generalmente directo con dicho grupo, su beneficio (o perjuicio) va de la mano del que este reciba. Tienden a hacer cierta labor de acompañamiento, sobre todo en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad.			
Empleadas/os de las EIS y CEE no beneficiarios	 Se han diferenciado en dos subgrupos: Técnicas/os de apoyo: son las personas que llevan a cabo un acompañamiento sistemático y regular en el puesto de trabajo del primer agente. Su rol es clave para la actividad de los CEE y EIS. Resto de trabajadoras/es: se trata de las personas contratadas por los CEE y EIS en condición de técnicas, encargadas o profesionales que trabajan junto con el primer grupo de trabajadoras y se dedican al funcionamiento ordinario de la empresa 			

Entidades sociales promotoras de las empresas	Son aquellas ONGs, fundaciones y asociaciones civiles desde las que se han originado los CEE y algunos EIS, financiándolos. Algunas de ellas incorporan personas voluntarias a los centros u organizan actividades para las beneficiarias.		
Clientes	Suelen ser otras empresas (públicas o privadas) así como administraciones públicas. Determinan en buena medida la actividad, desarrollo y existencia de EIS y CEE en tanto que consumidoras de sus productos y servicios. Asimismo, entran en contacto con las personas empleadas.		
Personas voluntarias	No todas las EIS y CEE tienen personal voluntario, pero muchas de las fundaciones que las promueven sí, acompañando su labor.		
Administraciones Públicas (foral y local)	Junto con las entidades promotoras, son las principales financiadoras de este tipo de centros. Además, es a quien atañe en exclusiva el deber de cumplir la Reserva de Contratos.		
Empresas que no son EIS o CEE y que compiten en el mismo sector	Al ser la competencia de estas organizaciones, el grado en que las AAPP cumplan con la Reserva de Contratos les puede afectar positiva o negativamente en sus beneficios.		
Trabajadoras/es de esas empresas "competidoras" y en el mercado laboral	La mayor o menor inclusión de personas tendencialmente excluidas del mercado laboral puede afectar a las oportunidades laborales de quienes no lo están.		
Sociedad en general	Debido a la envergadura social y económica de la actividad evaluada, los impactos recibidos por los actores más concretos revierten directa e indirectamente en el conjunto de la sociedad.		

Fuente: elaboración propia

De estos diez grupos de interés considerados, se ha trabajado en la evaluación con cuatro de ellos principalmente, aunque como veremos a continuación, el análisis del impacto ha incluido de una manera más indirecta el análisis de otros de estos agentes. La selección de estos 4 agentes se ha basado en un impacto mucho más directo y atribuible a la Reserva de Contratos.

- 1. Trabajadoras y trabajadores en itinerarios de inserción o con discapacidad.
- Familias de las personas trabajadoras.
- 3. Empleadas y empleados no beneficiarios (técnicas de apoyo y el resto de la plantilla).
- Administraciones Públicas (foral y local).

llustración 1. Stakeholders incluidos en el SROI y otros no incluidos.

Stakeholders considerados



Trabajadoras/es en itinerarios de inserción o con discapacidad

Empleadas/os de EIS

y CEE



Familiares de las personas trabajadoras



Administraciones Públicas

Stakeholders no considerados

- Sociedad en general
- Personas voluntarias
- Clientes
- Trabajadoras/es de empresas
 "competidoras" y en el mercado laboral
- Empresas que no son EIS o CEE y que compiten en el mismo sector
- Entidades sociales promotoras de las empresas

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se explican los motivos por lo que no se han analizado algunos de los otros seis agentes de manera específica, o como se van a incluir de manera relacionada dentro de uno de los otros 4 grupos.

- En relación con las personas voluntarias, este agente no se ha incluido porque su labor no se encuentra tan generalizada ni estandarizada entre las distintas empresas y el impacto en estas tiene que ver con una cuestión personal, relacionada con el nivel y forma de implicación de cada una de ellas.
- En cuanto a las entidades sociales promotoras de las empresas, aunque su papel es relevante en la continuación y desarrollo de la actividad de CEE y EIS, el impacto que reciben por la Reserva de Contratos parece ser muy reducido más allá de la contribución que ella hace al cumplimiento de la misión y los objetivos sociales de estas entidades.
- En el caso de los clientes, el impacto sobre este grupo puede ser relevante, pero bastante indirecto, en la medida que suponen los beneficiarios y beneficiarias finales de las actividades que se desarrollan desde las EIS y CEE, siendo el efecto más relevante la posibilidad de una opción de consumo socialmente responsable. No obstante, la variabilidad existente entre este agente lo ha hecho descartable en este marco de análisis.
- En lo que concierne tanto a las empresas competidoras que no son EIS ni CEE y a las personas que estas emplean, estas no se han incluido en el análisis de manera directa, entre otras cosas porque la Reserva de Contratos está pensada para este perfil específico de empresas, EIS y CEE, y, por otro lado, porque será en el cálculo concreto del impacto, valorando el "desplazamiento" de la Reserva de Contratos, donde se incluirá el efecto de esta actividad sobre las mismas.
- Por último, no se ha contado con la sociedad en general en la evaluación SROI por el excesivo nivel de abstracción que implica, precisamente, por el hecho de que su impacto llega a través del resto de agentes involucrados. A lo largo del capítulo 4 donde se exponen los cambios e impactos

analizados en cada uno de los diferentes agentes, se va a ir analizando en cada caso, el efecto social que mucho de estos cambios tiene en ese y otros agentes, y de que manera estos esto se relaciona con cambios e impactos en la sociedad navarra.

En ese sentido, el retorno a la Administración Pública incide de manera directa en un impacto social que tiene una relación clara con la propia sociedad. Es decir, el uso de los fondos públicos y el fomento de la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación de exclusión, tiene un impacto en la sociedad tanto en términos de mejora de la inclusión y de la cohesión social, pero esta evaluación se ha focalizado en el cálculo de su repercusión sobre la Administración Pública.

De esta manera se puede ver como a pesar de que este análisis se focaliza en cuatro agentes principalmente, los análisis realizados llegan a incluir tres agentes más de los que se han descartado, ya sea a través del desplazamiento (otras empresas que no son EIS y CEE y sus personas empleadas), o con el análisis general del cambio social provocado, en el caso de la sociedad navarra.

3.2. Mapa de efectos o cambios

En el presente apartado se señalan los impactos y transformaciones esperadas que han sido identificadas para cada uno de los grupos de interés anteriormente seleccionados, en función de su interacción con los CEE y EIS.

Los impactos que aquí se señalan muestran los resultados de la revisión documental y el trabajo de campo, que posteriormente se ha analizado con el objetivo de concretar los principales efectos de la Reserva de Contratos en EIS y CEE.

Tabla 3. Relación de cambios según stakeholder Grupo de interés Impacto identificado Bienestar económico relacionado con la inserción y estabilidad laboral. Inclusión social. Seguridad económica. Confianza y autoestima (provocado por mayor motivación y Trabajadoras/es en sentimiento de utilidad). itinerarios de inserción o Mejora de salud física. con discapacidad Mejoras en bienestar psicológico. Autonomía e independencia. Mejoras en relaciones interpersonales y familiares. Riesgo de "endogamia relacional o grupal". Solidaridad e implicación en actividades sociales y comunitarias.

Familias de estas trabajadoras/es

- Incremento de actividad laboral (posibilidad para la (re)incorporación al mercado laboral).
- Mayor disponibilidad de tiempo personal (en caso de familias de personas con discapacidad).
- Mejoras en bienestar psicológico.
- Seguridad económica.
- Mejoras en relaciones sociales y familiares.

Empleadas/os de las EIS y CEE no beneficiarios

- Desarrollo personal y profesional.
- Satisfacción / motivación por su empleo.
- Adquisición de competencias: gestión de conflictos, inteligencia emocional, capacidades relacionales.
- Ahorros en gastos del sistema de protección social.
- Ahorros en prestaciones y ayudas.

Administraciones Públicas (foral y local)

- Incremento de ingresos vía impuestos y cotizaciones a la seguridad social.
- Mejora de la inserción social de población en situación de exclusión social y por tanto, reducción de la conflictividad.

Fuente: elaboración propia

3.3. Inputs incluidos en el SROI

Una parte fundamental para estimar el retorno social de una inversión es considerar los recursos o inputs empleados para el desarrollo de la actividad que se está evaluando. En ese sentido, y puesto que se está analizando el impacto social de la Reserva de Contratos, a continuación, se señalan las principales fuentes de financiación o recursos empleados que se han considerado en el marco de este estudio, vinculados a la Reserva de Contratos.

Subvenciones recibidas para el funcionamiento general de las EIS, por un valor total de 2.595.093,93€ (SNE-NL).

- Subvenciones a empresas de inserción sociolaboral por la contratación de personas en situación de exclusión social mediante evaluación individualizada⁸, con un presupuesto de 2.011.697,23€.
- Subvenciones a las empresas de inserción sociolaboral por asistencia técnicaº por valor de 434.664€.

⁸ <u>Subvenciones a empresas de inserción sociolaboral por la contratación de personas en situación de exclusión social mediante evaluación individualizada</u>

⁹ Subvenciones a las empresas de inserción sociolaboral por asistencia técnica mediante el régimen de evaluación individualizada

- Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las empresas de inserción sociolaboral de Navarra mediante la realización de inversiones¹o, por un importe de 148.732,70€.
- 2. Subvenciones recibidas para el funcionamiento general de los CEE, por un valor total de 11.663.321,36€ (SNE-NL).
 - Subvención del coste salarial de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo¹¹, por un valor de 10.635.275,80€.
 - Subvenciones a las unidades de apoyo de los Centros Especiales de Empleo¹², por un importe de 828.045,56€.
 - Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en los Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Navarra, mediante la realización de inversiones en los mismos¹³, con un valor de 200.000,00€.
- 3. En la parte del retorno a la Administración Pública, así como en el resto de análisis pertinentes, se ha descontado una bonificación existente en el IRPF para personas con discapacidad empleadas (CEE) que es de 1750 para quienes acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100, y de 3.250 euros para los que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

Todo lo anterior ofrece unas cifras totales superiores a los 14 millones de euros destinados al funcionamiento general de los CEE y EIS, donde se incluye trabajos relacionados con la Reserva de Contratos pero también otros servicios a clientes privados. Esto implica la necesidad de estimar la parte de estas subvenciones que se destinan verdaderamente al trabajo con Administraciones Públicas, y susceptible de estar relacionadas con la Reserva de Contratos.

Tras el desarrollo de ese análisis, que parte de ver el peso en la facturación que se realiza con la administración pública (susceptible de ser Reserva de Contratos) respecto a la facturación general de EIS y CEE, se ha estimado en un 38,82% y 12,87% en EIS y CEE respectivamente son con la administración, cifras que se van a utilizar también como referencia a la hora de asignar la atribución de cada uno de los impactos analizados en los diferentes agentes a la Reserva de Contratos.

La realización de este cálculo sitúa un input real en 2.508.484,92€ de gasto público vinculado a la Reserva de Contratos con las EIS y CEE, al considerar el peso relativo de subvenciones que reciben estas empresas.

Los ingresos que se obtienen por la vía de contratos de reserva pueden incidir en el desarrollo de este modelo, pero no se han incluido en términos de inputs, ya que se trata de contratos que la Administración Pública licitaría, en cualquier caso, con independencia de la Reserva de Contratos, es decir, no es un gasto "extra". Por ese motivo, únicamente se han considerado las subvenciones como aspectos de gasto concretos relacionados con la Reserva de Contratos. Esta cifra de ingresos a través

¹⁰ Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las empresas de inserción sociolaboral de Navarra mediante la realización de inversiones

¹¹ Subvención del coste salarial de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

¹² Subvenciones a las unidades de apoyo de los Centros Especiales de Empleo

^{13 &}lt;u>Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en los Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Navarra, mediante la realización de inversiones en los mismos</u>

de contratos reservados, como se verá a continuación, se ha incluido a través del concepto de

desplazamiento de los impactos.

4. RESULTADOS E IMPACTOS

Una vez señalados los agentes que se van a analizar, así como los principales impactos que se han identificado, es el momento de analizar y dotar de un valor monetario a cada uno de estos.

En un primer momento se expondrán cada uno de los cambios, así como su interpretación y el *proxy financiero* utilizado. En un segundo momento, se realizará un ajuste de estos impactos a partir del cambio real que la Reserva de Contratos tiene en ellos, considerando la atribución, el peso muerto y el desplazamiento.

Para ello, es necesario considerar que la identificación y explicación de cada uno de estos impactos se ha basado en la revisión bibliográfica, así como en la información recopilada de los diferentes agentes a lo largo de esta evaluación, completado con un análisis por parte del equipo evaluador.

4.1. Población objetivo empleada en CEE y EIS

Como se ha visto en la "Tabla 3. Relación de cambios según stakeholder", así como en la revisión documental y el trabajo de campo realizado, las personas empleadas en los CEE y EIS son uno de los agentes clave en la actividad de la Reserva de Contratos, y además se puede considerar que suponen el agente beneficiario principal y objetivo de esta actividad.

Como ya se ha comentado en el apartado 2.1, los perfiles de las personas trabajadoras entre ambos tipos de empresas son diferentes. Mientras que los CEE se centran en dotar de un trabajo estable a personas con discapacidad a través de un acompañamiento, con el objetivo adicional de lograr, cuando es posible, el tránsito hacía el empleo ordinario de aquellas personas de los CEE que están preparadas para este proceso, las EIS se centran en personas en situación de exclusión social, que cuentan con un apoyo personalizado de acompañamiento y formación, con una duración máxima de 3 años y que tiene como objetivo servir de tránsito al empleo ordinario.

No obstante, y a pesar de estas diferencias en los perfiles, la mayor parte de los cambios identificados han sido comunes en ambos casos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Antes de avanzar, y en términos de cuantificar el número de personas al que estamos haciendo referencia es necesario realizar algunos apuntes metodológicos.

- Número de personas empleadas. Según los informes del Servicio Navarro de Empleo de 2020¹⁴, el número de empleos generados en CEE fue de 1.794, mientras que en las EIS fue de 185 puestos. En este sentido es necesario considerar que se está contabilizado el número de puestos generados en un año y a tiempo completo, a pesar de que en algunos casos ha podido pasar más de una persona por esa posición, motivo por el que se considera los puestos generados y no las personas empleadas.
- Atribución. Este concepto implica calcular el efecto concreto de la Reserva de Contratos.

Del total de personas empleadas en los CEE y EIS solo se contabilizarán como "efecto de la Reserva de Contratos" el porcentaje de presupuesto y empleos asociados, que han venido

¹⁴ Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare, organismo del Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra. Memora 2020: https://katalogoa.siis.net/Record/562507

determinados por la contratación pública en esa anualidad, y que se ha usado también en los inputs. En el caso de **los CEE** solo se considerará como impacto de la Reserva de Contratos **el 12,87%** de los empleos y cambios generados, mientras que para **las EIS** este porcentaje es **del 38,82%**.

 Peso muerto. En este caso, implica calcular el número de personas que hubiesen estado igualmente empleadas en ausencia de la Reserva de Contratos, y lo asociado a EIS y CEE.

Si nos centramos en los CEE, los datos disponibles en el SNE – NL señalan que **el 58%** de las personas con discapacidad empleadas (1.041) tienen especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, mientras que para **el 42%** (753) su grado de discapacidad no entraña tales dificultades.

Utilizando estos datos, podemos decir que estas personas con discapacidad de difícil inserción (58%) no estarían empleadas en ausencia de los CEE, mientras que el resto de personas (42%) con discapacidad, su tasa de empleo se sitúa 34,3% según los datos de Encuesta de las Personas con Discapacidad del INE de 2020¹⁵, lo que implica que el 65,7% se encontraría en desempleo en ausencia de los CEE.

En el caso de las EIS, centradas en personas en **situación o riesgo de exclusión social**, se ha calculado, a partir del cruce de datos obtenidos a través de la EPA¹⁶ y la Encuesta Sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación Foessa¹⁷, el porcentaje de personas que **estarían empleadas** en ausencia de las EIS, dando un resultado **del 7%.**

 Desplazamiento. Se refiere a los cambios que desplaza la realización de otros cambios en otras personas.

El cálculo del desplazamiento supone considerar que el desarrollo de la Reserva de Contratos está desplazando el impacto sobre otros agentes, en este caso concreto, empresas en el mismo sector de actividad así como su personal empleado. Con este enfoque, se considera que aquellos contratos que no se realizan a través de la Reserva, no están provocando ese desplazamiento, puesto que supone "competencia de mercado" como las del resto de empresas del mercado ordinario.

En cambio, se considerará desplazamiento cuando los **contratos se hacen a través de la Reserva de Contratos** de manera específica, ya que, en este caso, se **limita la participación y competencia** de otras empresas del mercado ordinario. En ese sentido, los datos recopilados señalan que del total de contratación con la Administración Pública, **el 35,09%** de los contratos se realizan a través de esta figura jurídica, cifra que se establece como desplazamiento de los impactos.

¹⁵ Encuesta de las Personas con Discapacidad del INE. Esta, además de ser la encuesta con más fiabilidad en cuanto a la situación de las personas con discapacidad en relación al empleo, se trata de una fuente fiable para hacer la aproximación planteada, como puede apreciarse al contrastar los datos de una encuesta con una muestra menor y que sí tiene datos por CCAA (Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia, de 2020).

¹⁶ Observatorio de la Realidad Social de Navarra (2020). Evolución del Émpleo en Navarra según la Encuesta de Población Activa (EPA).

¹⁷ Fundación FOESSA (2018). La vulneración del derecho a un trabajo decente. Este dossier diferencia entre pobreza severa, exclusión y exclusión severa. Se han tomado los datos relativos a las tres clasificaciones, entendiendo que todas aluden a situaciones (de facto o en potencia) de exclusión social. La virtud de esta encuesta, por otro lado, es precisamente el cruce de datos que hace entre la situación laboral de las personas encuestadas y su situación (o no) de exclusión.

Una vez señaladas las principales cuestiones metodológicas que es necesario considerar para la compresión de este apartado, se procede a exponer a continuación los **principales cambios analizados**, así como los proxies económicos que se han utilizado como referencia.

4.1.1. Bienestar económico.

De manera más directa, tanto para las personas empleadas en CEE como EIS, el impacto principal ha estado relacionado con el bienestar económico, como consecuencia de recibir el salario vinculado a su empleo. Un bienestar económico que sirve como generador de otros impactos posteriores que se producen entre las personas empleadas. Este impacto se identifica como la disponibilidad que tienen las personas empleadas para emplear su salario, dotándole de una mayor independencia y autonomía en su desarrollo.

A pesar de que la documentación recopilada ha permitido identificar que los salarios se situaban, en algunas ocasiones, por encima del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante el SMI)¹⁸, con el objetivo de dar una visión conservadora del SROI, se ha optado en ambos casos, tanto para los CEE como para las EIS, por establecer como referencia el SMI de 2020.

En ese sentido, el SMI en aquel año era de 950€ mensuales distribuido a lo largo de 14 pagas, lo que supone un total de 13.300€ anuales. A estas cantidades habría que restarle el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y el IRPF¹9, dejando la disponibilidad presupuestaria aproximada de estas personas en 9.773,05€ anuales, y siendo este el proxy financiero que se va a utilizar como referencia. Los cálculos relativos al IRPF y cotizaciones se verán de manera más concreta en el capítulo de la Administración Pública.

No obstante, en el caso de las personas con discapacidad se produce una bonificación del IRPF por parte de la persona empleada, que es de 1.750€ para quienes tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%, y de 3.250€, para quienes tienen un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Por tanto, para un 42% de estos empleados, su disponibilidad presupuestaria asciende hasta 11.523,05€, mientras que para el otro 58% con mayor discapacidad, asciende hasta 12.455,45€.

4.1.2. Empleabilidad.

Uno de los cambios que más se han señalado a lo largo de este estudio ha sido el aumento de la empleabilidad, que suele clasificarse o medirse mediante dos enfoques. Por un lado, con el desarrollo de las *competencias duras o hard skills*, que incluye el conocimiento académico y la formación curricular de una persona; y por otro lado, con las *competencias blandas o soft skills* que se desarrollan, tales como habilidades interpersonales e intrapersonales que permiten a los empleados adaptarse a un lugar de trabajo, incluidas las relacionadas con la personalidad, la flexibilidad, la motivación, los objetivos y las preferencias individuales²⁰.

¹⁸ Ello no invalida, sin embargo, las declaraciones de algunas de las personas entrevistadas (técnicas de apoyo y beneficiarias con discapacidad) al valorar como insuficiente el salario de este último colectivo, alegando que no se adapta a la progresiva carestía del nivel de vida de Pamplona y alrededores, llegando a ser un factor determinante ante la imposibilidad de independizarse en una residencia distinta a la familiar.

¹⁹ Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

²⁰ Talento humano en las organizaciones: competencias blandas para la empleabilidad de estudiantes universitarios | RUDICS (unam.mx)

En este sentido, y tanto por el tipo de empleo y el entorno en que se desarrolla, como por el perfil de las personas que están empleadas, el acceso al empleo produce un aumento de la empleabilidad importante, teniendo un efecto en ambos enfoques.

a) Aprendizaje de un oficio

Aunque el aprendizaje de un oficio no se ajuste a lo que convencionalmente se clasifica entre las competencias duras, que ponen el énfasis en el medio de adquisición del conocimiento (instituciones académicas y acreditaciones), lo cierto es que la adscripción y desarrollo de las tareas de un puesto de trabajo conllevan necesariamente la obtención de conocimiento acerca de las mismas, aprendiéndose, de facto, el oficio.

Este aprendizaje se ve reforzado en los CEE y EIS por el acompañamiento personalizado y adaptado a las necesidades de las personas, la relativa progresión con que se pasa por distintos puestos técnicos e incluso de responsabilidad conforme dominan cada vez tareas más amplias de su puesto de trabajo, alcanzándose una formación más integral del conjunto de tareas que componen el desarrollo productivo del centro de trabajo. A ello se suma la realización de talleres y formaciones periódicas vinculadas al empleo en particular y a la prevención de riesgos laborales.

El cálculo del *proxy financiero* ha tomado como referencia el nuevo programa del Gobierno de Navarra, llamado "Empleo Inclusivo" donde, entre los diferentes contenidos formativos, hay uno específico relativo a la "adquisición de competencias laborales específicas dirigidas a la recualificación de las personas participantes", sin incluir certificados de profesionalidad, por una duración de 100 horas²¹. El coste del programa es de 1.560 € para 200 horas de formación por persona, lo que supone un coste medio por hora de 7,80 €. Este coste asignado a las 100 horas de la parte formativa comentada anteriormente ofrece así un coste de 780€.

No obstante, adicionalmente el certificado de profesionalidad puede conseguirse si se demuestra ante la administración la experiencia durante un determinado tiempo en un puesto de trabajo, aspecto que se puede establecer en el marco de los CEE y EIS, siendo el coste de expedir el mismo según la ley foral de tasas y precios públicos²² de 10€.

Esto implica que, para una formación de esta tipología, por cada persona que estamos calculado, el valor de la adquisición de competencias para un oficio es de 790€.

b) Adquisición de competencias blandas

En este caso, las competencias no son puramente laborales o profesionales, sino que están relacionadas con el desarrollo de competencias y habilidades personales y sociales. Ante los cambios reiteradamente señalados por las y los trabajadores entrevistados (motivación, capacidad de autorregulación y autoevaluación, autonomía e independencia), que, como decíamos, revierten más allá de lo laboral, estos deben ser también considerados.

Estas competencias tienden a desarrollarse a través de los distintos lazos sociales del individuo, ya sean familiares o mediante el establecimiento y consolidación de amistades. Las relaciones familiares influyen en gran medida en la autoestima y en el comportamiento interpersonal, constituyendo una base primordial para la socialización a lo largo de la vida²³. Resulta tan importante dominar habilidades sociales básicas que se ha demostrado su relación con la reducción de las probabilidades de padecer

²¹ Bases reguladoras del Programa Empleo Inclusivo: https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/143/3

²² http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/138A111C-67EA-4786-A9D4-3ADD4344E23B/0/CompletoLeyTasasyPp20172018180118.pdf

²³ Noller, P., Feeney, J.A., y Peterson, C. (2001). Personal relationships across the lifespan. East Sussex: Psy- chology Press.

ciertas patologías²⁴. En el ámbito laboral, el desarrollo de estas competencias es fundamental para el mantenimiento del empleo, así como el buen clima y la mejora de la calidad de la persona.

Para calcular estos cambios tan amplios y poliédricos, se han establecido como *proxies* financieros:

- El coste de financiación de un módulo en Formación en Competencias Personales para el empleo, programado por el SEPE²⁵ y aplicado, en este caso por la Comunidad de Madrid, que presupuesta el coste fijo que deben tener los módulos formativos en función de ciertas características (art. 32, Orden 8 de julio de 2022, BOCM núm. 167). El coste medio de cada hora es de 9,15€, por lo que para un curso de 36 horas es de 329,4€ por persona.
- El gasto medio anual en ocio y cultura que hacen las personas²6. Todas las personas entrevistadas han afirmado que el desarrollo de estas competencias no solo ha provocado un aumento del consumo (por la disponibilidad económica) sino que además tienen más facilidades para ejercerla con otras personas debido al desarrollo de estas competencias personales y sociales. El gasto medio por persona es de 664,45€.

En este sentido, el coste estimado de este impacto, a través de la suma de los *proxies* económicos señalados anteriormente es de 993,85€ por cada una de las personas.

4.1.3. Bienestar psicológico.

Tanto el acceso a empleo, como la adquisición y desarrollo de competencias sociales y nuevas habilidades, tiene un efecto relacionado con una mejora del bienestar psicológico de las personas. Es decir, el bienestar económico, la estabilidad laboral, así como la generación de nuevos lazos personales y sociales redundan en una mejora de la salud mental.

A ello además, se suma que en muchos de los CEE y EIS existe la figura de la psicóloga o psicólogo, lo cual supone un apoyo fundamental al proceso y desarrollo que viven muchas de las personas que se encuentran aquí empleadas

En ese sentido, y debido al trabajo de campo llevado a cabo por el equipo evaluador, se ha podido constatar que ha existido un impacto considerable entre este grupo de interés en diversos aspectos como los que se aprecian a continuación, y que han revertido en esta mejora del bienestar psicológico: reducción de los niveles de estrés y ansiedad ante la estabilidad (horaria, conductiva, económica, relacional...) que posibilita el trabajo en el CEE, un mayor optimismo y esperanza hacia el futuro individual y personal, cierta satisfacción vital, seguridad en uno mismo y autoestima, entre otros.

La estimación monetaria de este cambio ha sido realizada considerando el coste de una sesión de terapia psicológica (1 hora) mensual durante un año y en base al precio medio que se establece según el Colegio Oficial de Psicología de Navarra, situado en 51,50€, lo que supone un coste anual de 618€ por persona.

²⁴ Braz, A. C., Cômodo, C. N., Prette, Z. A. P. D., Prette, A. D., y Fontaine, A. M. (2013). Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares. Apuntes de Psicología, 31 (1), 77-84.

https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/DetalleEspecialidadFormativa.do?codEspecialidad=FCOO07

²⁶ Se han tomado los datos de la <u>Encuesta de Presupuestos Familiares de 2019 del INE</u>, ya que los datos de 2020 fueron excepcionales por la crisis pandémica, especialmente en lo que se refiere al gasto en ocio y cultura, que fue el que sufrió una mayor reducción.

La selección de este *proxy* se debe a su demostrado beneficio para el desarrollo de habilidades para hacer frente a determinados aspectos y problemas de la vida cotidiana, así como problemáticas que pueden tornarse incapacitantes y provocan malestar emocional entre los sujetos, especialmente, entre quienes no son conscientes de sus dificultades²⁷.

4.1.4. Hábitos saludables.

Otros de los cambios identificados entre las personas empleadas, en este caso en los CEE ha estado vinculado a la mejora de los hábitos saludables. En concreto se ha hablado de un aumento de la actividad física, tanto vinculada directamente con el trabajo (deslazamientos, actividades, etc.), como indirectas (actividades de ocio, etc.), hábitos de higiene más frecuentes, la reducción de adicciones en algunos casos, entre otras, como consecuencia de ese acceso y mantenimiento del empleo.

A ello se ha sumado, el desarrollo de talleres específicos vinculados a la alimentación saludable, la salud sexual, especialmente en el entorno de los CEE, provocando una mejora de los hábitos y la salud en general.

Este cambio, aunque también llega a darse entre las personas empleadas de las EIS por el hecho de, por ejemplo, adquirir una determinada rutina o tener más medios económicos para una alimentación de mayor calidad, no parece haber sido tan crucial para ellas como en los CEE, donde hay una promoción y seguimiento mucho más exhaustivo de hábitos saludables por parte de las y los profesionales de estos centros.

Para el cálculo del *proxy* económico, se han utilizado dos referencias diferentes:

- El coste anual de apuntarse al gimnasio, pues se ha comprobado que las personas beneficiarias testimoniaron un aumento de su actividad física gracias a su trabajo en el CEE, algo que a su vez guarda relación con la mejora en el bienestar psicológico y la adopción de hábitos saludables²⁸.
 - En este sentido se ha tomado como referencia los precios públicos usados por el Ayuntamiento de Pamplona²⁹ para el uso de sus instalaciones deportivas. Siendo conscientes de la variabilidad en el uso de las instalaciones, se ha tomado como referencia un abono anual para una persona entre 25 y 65 años, que tiene un coste de 245,25€ al año.
- Por precio de matriculación en un curso de hábitos de vida saludable dirigido por la Universidad Autónoma de Barcelona³º y que aborda temáticas como la alimentación saludable, hábitos de compra, conservación y preparación de alimentos, conductas de sueño saludables, gestión del estrés, etc. El coste de este curso es de 396€ por persona.

El coste estimado de este impacto es de 641,25€ por cada una de las personas.

²⁷ Labrador, F. J., Vallejo, M. Á., Matellanes, M., Echeburúa, E., Bados, A., y Fernández-Montalvo, J. (2003). La eficacia de los tratamientos psicológicos. Infocop, nº 84, 2003.

²⁸ Jiménez-Torres, M. G., Martínez Narváez, P., Miró Morales, E., y Sánchez Gómez, A. I. (2008). Bienestar psicológico y hábitos saludables: ¿están asociados a la práctica de ejercicio físico?

²⁹ https://www.pamplona.es/sites/default/files/2019-01/Norma%202%202018.pdf

https://www.uab.cat/web/postgrado/curso-en-dieta-y-estilo-de-vida-saludable/informacion-general-1206597475768.html/param1-

4.1.5. Otros impactos a considerar.

Además de los cambios que se han expuesto anteriormente, se han identificado otras transformaciones en las vidas de estas personas que resultan relevantes pero que no se han llegado a monetizar. Se trata de cambios comentados y señalados por muchos de los agentes, pero difícilmente cuantificable al total de las personas analizadas en el marco de este estudio.

- Incremento de las posibilidades de independencia. La autonomía económica y un mayor bienestar tienen el potencial de implicar un aumento del grado de independencia en diversos aspectos de la vida, desde alquilar una vivienda, hasta ser capaz de llevar a cabo gestiones cotidianas de tipo administrativo, tributario, etc., algo que, entre otras cosas, contribuye también a mejoras en la confianza personal, las opciones de desarrollo personal, entre otras.
- Solidaridad e implicación en actividades comunitarias. Gracias a los grupos de discusión desarrollados durante el trabajo de campo, el equipo evaluador comprobó que se daba un aumento de la implicación social por parte de las personas beneficiarias, hasta el punto de afirmar que su paso por los itinerarios le había llevado a involucrarse en actividades comunitarias y de activismo sociopolítico en la lucha contra la discriminación y exclusión social.
- Riesgo de endogamia grupal o relacional. Al trabajar con compañeros con perfiles sociales que pueden ser muy próximos —sobre todo en lo que concierne a rasgos vulneradores—, se puede generar una suerte de "efecto gueto" que a su vez haga de contrapeso en la empleabilidad y las posibilidades de inclusión social de estas personas. Este tipo de fenómeno tiende a darse en entornos donde las características de los miembros de un grupo vulnerable son muy similares, ya que su red de contactos (personales y profesionales) conlleva un efecto reproductor de esas mismas condiciones de vulnerabilidad.

En este caso, se trata de un posible impacto que está contrastado en la bibliografía que trabaja sobre este tema, pero que no ha salido en ninguno de los debates y/o grupos que se han desarrollado a lo largo de la evaluación.

Este tipo de cambios están sujetos a una variabilidad tal en función de cada sujeto que, unida a las complejidades técnicas y la insuficiencia de fuentes que valoren fiablemente estos fenómenos, su monetización resulta muy compleja y excesivamente subjetiva. Sin embargo, no por ello debe obviar la relevancia de este tipo de transformaciones para sus protagonistas y para la sociedad en su conjunto.

Por último, es conveniente poner de relieve la proporción de género que existe tanto en EIS como en CEE. En cuanto a estos últimos, la tasa de feminización es del 33,94%³¹, una cifra que se acerca a las estimaciones estadísticas generales relativas al empleo de las personas con discapacidad en función del sexo en Navarra.

La Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia del INE³² (2020) indica que, entre la población navarra con discapacidad igual o superior al 33%, el 36,05% de entre 16 y 64 años son mujeres, siendo varones el restante 63,27%. Partiendo de esta gran diferencia porcentual resulta razonable que la fracción de hombres con discapacidad ocupados en dicho tramo etario (17,01%) sea mayor que la de mujeres (8,16%). Así pues, parece que la masculinización de los

³¹ Datos facilitados por el SNE-NL.

³² Se trata de la única encuesta estatal cuyos datos abiertos permiten contrastar la proporción de personas con discapacidad trabajando según el sexo.

CEE no solo refleja en gran medida la del conjunto poblacional navarro con discapacidad, sino que, además, superan ligeramente la proporción de mujeres en la población ocupada con discapacidad.

En el caso de las EIS, el 47%³³ de las personas en itinerarios de inserción en 2020 eran mujeres, un dato que es sumamente positivo, pero que se ve contrarrestado por la diferencia de género existente en el tipo de jornada: mientras que entre los varones el 99,31% (la totalidad salvo un individuo) trabajaba a jornada completa, entre las mujeres solo lo hacía un 62,07%. Se trata de algo a tener en cuenta, sobre todo si consideramos la brecha de género tanto salarial como en el tipo de jornada y de contrato que existe a nivel general en el Estado español, con tasas de parcialidad horaria y de temporalidad mayores entre las mujeres, y que explican en buena medida la feminización de la pobreza en España (Damonti, 2017; Espino, 2021)³⁴, especialmente entre la población migrante, que es mayoritaria también en las EIS.

De este modo, podría afirmarse que todos los impactos analizados en este colectivo son especialmente significativos para las mujeres que lo componen por el hecho de tener mayor acceso al empleo en estos centros del que tendrían en el mercado laboral ordinario, si bien en el caso de las EIS existe todavía una brecha significativa en el tipo de jornada, probablemente motivada por problemas de conciliación entre las mujeres con jornada parcial, algo que no siempre depende de las empresas (al menos a nivel unitario).

Además, aunque el peso de estos centros es insuficiente como para generar un viraje estadístico general en cuanto al acceso al empleo por mujeres de estos colectivos vulnerables, constituyen una clase de ejemplo de igualdad de género —tanto en salarios como en empleabilidad— que puede ser fundamental de cara a inspirar la conciencia al respecto en multitud de instituciones sociales, desde las propias familias de estas personas, hasta empresas del mundo privado y del tercer sector y organismos públicos. Esto, que en el corto-medio plazo no tiene por qué suponer un impacto real para las personas con discapacidad y en riesgo o situación de exclusión, abre la posibilidad en cambio a transformaciones más profundas en el largo plazo que conformen las bases de una sociedad más inclusiva para ellas.

4.1.6. Cálculo del impacto sobre las personas empleadas.

A continuación y en vista a los cambios analizados en este apartado, así como las aproximaciones financieras establecidas, se muestra el impacto de la Reserva de Contratos al considerar únicamente este agente.

Como se aprecia en la siguiente tabla, los datos globales del impacto sitúan este en 29.468.540,45 de euros, pero que tras los ajustes relativos a la "atribución" de los cambios, el "peso muerto", y el "desplazamiento", se reduce a los 2.477.402,44 €, lo que supone un 8,41% respecto al impacto generado sin estos ajustes.

Esta cifra de impacto, una vez aplicado los diferentes ajustes, muestra que por cada euro que se ha invertido, solo en este colectivo, el retorno social en relación con estos cinco grandes cambios ha sido de 0.99€.

Datos facilitados por EINA.

34 Damonti, P. (2017). Desigualdades de género y procesos de empobrecimiento y exclusión social. VIII Informe FOESSA. Documento de trabajo 3.10. https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/05/3.10.pdf

Espino, S. (2021). La feminización de la pobreza en españa: un enfoque desde la perspectiva de género. International Journal for 21st Century Education, 8(1), 37-46. https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13662

³³ Datos facilitados por EINA.

Tabla 4. Cálculo del impacto en personas empleadas en CEE y EIS.

Tabla 4. Cálculo del impacto en personas empleadas en CEE y EIS.						
	Valor		Número de		Impacto	
Cambio	monetario	Perfil	personas	Impacto	ajustado	
	11.523,05€	Personas empleadas en CEE	753	8.682.387,71€	476.534.89€	
		Personas empleadas en CEE		,,,	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
Bienestar		con especiales dificultades				
económico	12.455,45€	de inserción	1041	12.960.144,83 €	1.082.679.74 €	
		uee.	20.2		1.002.073,71.0	
	9.773,05 €	Personas empleadas en EIS	185	1.808.014,25 €	423 693 63 €	
	3.773,03 C	r ersonas empleadas en Els	103	1.000.01 1,23 0	123.033,03 C	
Total				23.450.546,80 €	1 982 908 26 £	
				23.430.340,80 €	1.302.300,20 €	
		Personas empleadas en CEE	753	595.249,20€	22 670 20 £	
Francisco bilidad		Personas empleadas en CEE	/55	595.249,20 €	32.070,39 €	
Empleabilidad		•			Impacto ajustado 476.534,89 € 1.082.679,74 € 423.693,63 € 1.982.908,26 € 32.670,39 € 68.670,10 € 34.249,08 € 41.100,59 € 43.086,64 € 170.576,83 € 25.557,34 € 53.719,14 € 26.792,32 € 106.068,80 € 26.518,85 €	
- Aprendizaje de un oficio	790,00€	con especiales dificultades de inserción	1041	922 010 90 €	69 670 10 6	
de un oncio		de inserción	1041	822.010,80€	08.070,10€	
		Damana amanla da an FIC	105	146 150 00 6	24 240 00 6	
		Personas empleadas en EIS	185	146.150,00€	34.249,08 €	
Total						
	T	T	ı	1.563.410,00 €	135.589,57 €	
		Personas empleadas en CEE	753	748.846,10 €	41.100,59 €	
Empleabilidad		Personas empleadas en CEE				
- Soft skilss	993,85 €	con especiales dificultades				
		de inserción	1041	1.034.120,80 €	86.389,59 €	
		Personas empleadas en EIS	185	183.862,25 €	43.086,64€	
Total						
Total		<u> </u>		1.966.829,15 €	170.576,83 €	
		Personas empleadas en CEE	753	465.650,64€	25.557,34€	
		Personas empleadas en CEE			476.534,89 € 1.082.679,74 € 423.693,63 € 1.982.908,26 € 32.670,39 € 68.670,10 € 34.249,08 € 41.100,59 € 43.086,64 € 170.576,83 € 25.557,34 € 26.792,32 € 106.068,80 € 26.518,85 € 55.740,13 € 82.258,98 €	
Salud mental	618,00€	con especiales dificultades				
	618,00€	de inserción	1041	643.041,36€	53.719,14€	
		Personas empleadas en EIS	185	114.330,00€	26.792,32€	
Total						
Total				1.223.022,00€	106.068,80 €	
Hábitos		Personas empleadas en CEE	753	483.169,05€	423.693,63 € 1.982.908,26 € 32.670,39 € 68.670,10 € 34.249,08 € 41.100,59 € 41.100,59 € 43.086,64 € 170.576,83 € 25.557,34 € 53.719,14 € 26.792,32 € 106.068,80 € 26.518,85 €	
Hábitos saludables	641 25 6	Personas empleadas en CEE				
saluuables	641,25€	con especiales dificultades				
		de inserción	1041	667.233,45 €	55.740,13 €	
Total						
Total				2.373.424,50€	82.258,98 €	
Total				29.468.540,45 €	2.477.402.44.€	
				23.100.310,13 C		

Fuente. Elaboración propia.

4.2. Familiares

En esta sección se analiza el impacto recibido por las y los familiares de las personas empleadas en los CEE. A diferencia del apartado anterior, este agente que se va a analizar se relaciona en exclusiva con las familias de las personas trabajadoras de los CEE, que presentan un impacto mucho más directo y homogéneo que entre las de aquellas empleadas en EIS. El impacto entre las familiares de estas

últimas recibirá un tratamiento únicamente cualitativo, ante las dificultades para la identificación de sus impactos y su monetización.

Es decir, debido a la relación más directa entre el empleo y el efecto en las familias de personas con discapacidad, el foco se ha puesto en ese agente, lo cual no excluye que se señalen otros cambios que se han producido entre las familias de personas en EIS. A continuación se realizan algunas apreciaciones metodológicas.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Antes de avanzar, es necesario realizar algunos apuntes para entender la masa de personas sobre la que estamos trabajando.

- Número de familiares. Tomando como referencia las 1.794 personas que trabajaron en los CEE durante el año 2020, la referencia aquí es que estos impactos se producen sobre una única persona de la unidad familiar. Se mantiene una visión conservadora, ya que es evidente que en algunas ocasiones será más de una persona a quien impacte el acceso al empleo de sus familiares con discapacidad.
- Atribución. Vendrá determinado, al igual que en las personas empleadas, por peso de la contratación pública en esa anualidad. Para los CEE este porcentaje se sitúa en 12,87%.
- Peso muerto. Se utilizarán las mismas cifras que en el dato de personas empleadas para determinar con quien tendría efecto en ausencia de la Reserva de Contratos. Esto supone que para el 58% de las familias, el impacto es del 100% porque sus familiares no estarían empleados en ausencia del CEE, mientras que para el 42% restante, este impacto es válido para un 66% de ellos, que estarían desempleados sin los CEE.
- Desplazamiento. Al tratarse de impactos muy concretos, vinculados al colectivo de personas con discapacidad, y especialmente personas con discapacidad de difícil inserción, el desplazamiento respecto a otro tipo de empresas y/o colectivos es nulo.

4.2.1. Ahorro en el tiempo de apoyo dedicado.

Uno de los efectos y/o cambios del acceso al empleo por parte de personas con discapacidad en los CEE es que da la posibilidad de que las y los familiares tengan que dedicar menos horas al cuidado, atención y apoyo a las necesidades derivadas de la condición de discapacidad. Este tiempo, aunque no suele ser remunerado cuando se da entre familiares, constituye un trabajo de cuidados que es posible monetizar.

En ese sentido, los diferentes grupos focales ha confirmado que su acceso al empleo ha permitido que sus familiares puedan disponer de horas para poder realizar otras actividades, que van desde el acceso al empleo remunerado, hasta otro tipo de actividades relacionadas con el autocuidado, ejercicio físico, mejora de las relaciones sociales, entre otras.

Si extrapolamos las conclusiones del Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (2013)³⁵, estas familiares vieron

³⁵ ECODES y Alter Civites (2013). *Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI*. https://ecodes.org/phocadownload/Informe SROI CEE 2013.pdf

reducida su dedicación en estas labores de cuidados en 50,5 horas mensuales, lo que equivaldría a un valor de más de 310€ mensuales o 3.729,4€ anuales si tomamos como referencia el salario/hora base para una persona auxiliar de ayuda a domicilio³6, que se sitúa en 6,15€ en 2020.

Manteniendo esa visión más conservadora, esta estimación de 50,5 horas mensuales se mantendrá para las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción, mientras que para el resto de personas con discapacidad, el cálculo de horas se reducirá en un 50%, siendo la estimación de 25 horas (1.864,70€), ya que la autonomía de estas personas, por regla general, es mayor.

4.2.2. Posibilidad de (re)incorporación al mercado laboral.

Tomando como referencia esas 50,5 horas mensuales de tiempo liberado para estas familiares, no solo podemos concluir que los CEE suplen una labor de cuidados con un valor como el anteriormente indicado, sino que también abre la puerta a poder invertir ese tiempo en nuevas actividades, como el empleo remunerado.

A lo largo del trabajo de campo, se ha constatado que algunas familias han podido incorporarse al mercado laboral (o aumentar su jornada laboral) gracias a una mayor disponibilidad de tiempo por el empleo de sus familiares en los CEE. Aunque no haya acontecido en todos los casos, a efectos de monetización del efecto global de este cambio entre el conjunto del grupo de interés en cuestión, esas 50,5 son útiles para estimar la redistribución general que estas personas han podido hacer de su tiempo.

Manteniendo nuestra aproximación conversadora, se ha calculado este impacto teniendo en cuenta la improbabilidad de que haya una reinversión absoluta de ese tiempo liberado en una actividad profesional, pues existen otras tantas que pueden llegar a ser igualmente necesarias o compatibles (ocio y cultura, socialización, descanso...).

Por ello, se ha partido de la dedicación media de una persona en España a su empleo, unas 134³⁷ horas mensuales, que equivalen al 27,9% del tiempo total del que se dispone de lunes a viernes (como días laborables estándar). Esta proporción de dedicación media al trabajo remunerado, que se espera sea superior a los miembros de este *stakeholder*, ha sido empleada como punto de referencia para atribuir el número de horas del total de 50,5 que se invertirían en dicha actividad laboral: 14 horas mensuales, o 168 anuales. Asimismo, se ha tenido en cuenta que, en Navarra, el 44,9% de las personas cuidadoras que comparten hogar con individuos con discapacidad a los que atienden afirma sufrir problemas profesionales derivados de esta actividad de cuidados³⁸.

De este modo, haciendo una extrapolación a las familias de las personas beneficiarias y presuponiendo que la mayor parte de las cuidadoras de la encuesta que comparten hogar con quien cuidan son familiares, estableceremos que solo el 44,9% de las familias acceden o mejoran su situación laboral. Utilizando, además, como índice la "ganancia por hora normal de trabajo" para una ocupación clasificada como "baja" en la Comunidad Foral de Navarra en 2020³, que se sitúa en los 14,99 € lo que supone una cifra anual de 2.518,32 € por persona.

³⁶ Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la revisión y las tablas salariales para 2019 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Su aplicación en 2020 fue la misma, ya que el crecimiento del IPC fue negativo.

Encuesta de Población Activa (2020). INE.

³⁸ Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (2020). INE.

³⁹ Encuesta Anual de Estructura Salarial (2020). INE.

En línea con lo anterior, esta aproximación se mantendría para las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción, mientras que para el resto de personas con discapacidad, el cálculo de horas se reducirá en un 50%, siendo la estimación de 84 horas anuales y de 1.259,16 €.

4.2.3. Otros efectos en la mejora de la calidad de vida.

Más allá del impacto indirecto que los cambios anteriores pueden producir en la calidad de vida de este grupo de interés, a lo largo del trabajo de campo desarrollado, tanto los *stakeholders* relacionados con los CEE como los relacionados con las EIS, señalaron diversos cambios cuyo cálculo, por su heterogeneidad tanto en frecuencia como en intensidad, se ha decidido señalar únicamente desde un enfoque cualitativo.

Sin embargo, no dejan de ser elementos que, combinados entre sí, llegan a marcar un antes y un después en la vida tanto de las personas beneficiarias como de sus familiares. Algunos de los más señalados durante las entrevistas y grupos de discusión fueron:

- Mayor capacidad de conciliación. Parece ser que estas modalidades de empleo protegido tienden a poner un mayor peso del habitual en la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar de las personas empleadas. Ello, que en algunos casos llega a permitir que estas personas puedan estudiar y trabajar a la vez, supone que puedan dedicar más tiempo, y de mayor calidad, a sus allegados, algo que se aplica especialmente entre quienes podrían haber optado por otra modalidad de empleo.
 - Es el caso, por ejemplo, de Cinthia (CEE), quien ha podido cuidar de su hermano pequeño a la vez que estudia un módulo de FP. O el de Cristina, quien asegura que, si no fuera por su trabajo en la EIS, sus hijos de 8 y 11 años pasarían la mayor parte de las tardes solos en casa, sin poder ayudarles con los deberes o sin estar presente en el día a día.
- Mayor consumo familiar. Algunas de las personas beneficiarias han pasado a convertirse en las principales sustentadoras de la economía familiar, o, cuanto menos, en personas que sustentan una parte relevante de la economía familiar. Aunque en los CEE también encontramos casos, es algo que puede apreciarse sobre todo en los EIS, donde muchas personas, provenientes de terceros países, pueden incluso enviar remesas a sus familias mensualmente.
- Mejor ambiente familiar. Como ya se señaló previamente, el acceso a un puesto de trabajo por parte de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión puede llegar a generar un gran impacto en las relaciones familiares, algo que afecta al núcleo en general.
 - Este impacto puede venir derivado de una o múltiples causas, ya que puede ser derivado de una mayor tranquilidad económica en la familia, de una convivencia menos intensa, así como de una mejora de las habilidades de comunicación y sociabilidad, que tiene un impacto que puede dar lugar a ciertos beneficios psicológicos también para los familiares.
- Superación de prejuicios. El acceso al empleo ha provocado también cambios respecto al rol que muchas de estas personas, con discapacidad o en situación de exclusión social, han pasado a percibir como miembro en la familia y la sociedad, adquiriendo una imagen mucho más amplia, de mayor independencia y menos estereotipada. En el caso de mujeres que han accedido a través de EIS, además, se ha producido una ruptura respecto a roles más tradicionales vinculados a cuidados no remunerados.

Por otro lado, en cuanto a las/os empleadas de los CEE, parece ser habitual que sus padres y madres tiendan a modificar su actitud de desconfianza hacia sus capacidades y posibilidades de independencia, algo que llega a ir acompañado incluso de sentimientos de orgullo.

Todos estos cambios, identificados desde un enfoque cualitativo, muestran como a pesar de haber cuantificado algunos de los que se producen de manera más general y homogénea, hay otros cambios en las dinámicas personales, familiares y sociales, que se producen como consecuencia de las oportunidades que se ofrecen en los CEE y las EIS.

4.2.4. Cálculo del impacto sobre las y los familiares.

A continuación y en vista a los cambios analizados en este apartado, así como las aproximaciones financieras establecidas, se muestra el impacto de la Reserva de Contratos.

Al igual que se ha mostrado antes, el impacto global es de 8.854.643,65 €, pero tras los ajustes señalados en términos de atribución, el peso muerto y el desplazamiento, el impacto ajustado es de 1.035.687,75 €. Esta cifra supone un 11,70% del impacto global. En este caso, se puede ver que por cada euro que se ha invertido en este colectivo, el retorno social ha sido de 0,41€.

Tabla 5. Cálculo del impacto de familiares de personas empleadas en CEE.

	Valor	•	Número de		Impacto
Cambio	monetario	Perfil	personas	Impacto	ajustado
		Familiares de personas empleadas en CEE	753	1.405.014,16€	118.802,24€
Ahorro de tiempo	3.729,40 €	Familiares de personas empleadas en CEE con especiales dificultades			
		de inserción	1041	3.880.515,29€	499.422,32 €
Total				5.285.529,44€	618.224,55 €
		Familiares de personas empleadas en CEE	753	948.751,88€	80.222,57€
(Re)incorporación al mercado laboral	2.518,32 €	Familiares de personas empleadas en CEE con especiales dificultades			
		de inserción	1041	2.620.362,33 €	337.240,63€
Total		3.569.114,20€	417.463,20 €		
Total		8.854.643,65 €	1.035.687,75€		

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Personal empleado en EIS y CEE que no son población objetivo

Otro de los agentes analizados está vinculado al personal empleado en EIS y CEE que no es ni población en situación de vulnerabilidad o exclusión social, o personas con discapacidad.

Este grupo está formado por personal técnico de apoyo que acompaña a las personas empleadas en CEE y EIS y que desempeñan las labores de planificación, apoyo y acompañamiento durante el desarrollo laboral de estas personas. Junto a este personal, aparece otro personal vinculado al

funcionamiento regular del CEE y EIS, que puede ir desde personal técnico, hasta personal administrativo y de dirección.

En función de si ponemos el foco en los CEE o las EIS, las figuras profesionales vinculadas al apoyo y el acompañamiento, son diferentes. No obstante, todas estarían enfocadas al apoyo a las personas empleadas, promoviendo la adquisición de conocimientos, y la correcta adaptación y desarrollo al puesto de trabajo.

De manera más concreta, la labor en las EIS se centra en 3 años (límite legal), y se centran en el desarrollo de itinerarios de inserción, que implica orientación, formación y apoyo en la inserción laboral al mercado ordinario, todo ello apoyado en un proceso de prospección y orientación laboral.

En el caso de los CEE, el apoyo es constante, pero este no está centrado necesariamente en un itinerario concreto de varios años, ya que el apoyo y acompañamiento se da durante todo el proceso laboral que la persona tenga en el Centro. En este caso, no hay un objetivo "necesario" de acceder al mercado ordinario si no se dan las condiciones necesarias, por lo que el apoyo está enfocado a una correcta adaptación y desarrollo en el centro de trabajo de la persona con discapacidad.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

De nuevo, es necesario señalar el dato concreto de personas al que se hace referencia en este caso, así como el impacto real de estos cambios.

Número de empleados sin discapacidad o sin itinerario de inclusión. Dentro de este grupo, encontramos dos perfiles diferentes como ya se ha comentado, ya que por un lado tendríamos el personal de apoyo de CEE y EIS, vinculado a trabajadoras y trabajadores sociales, personal de orientación laboral, etc. mientras que por otro lado, se sitúan empleados ordinarios sin discapacidad, personal de administración y personal directivo, necesario para el correcto funcionamiento de CEE y EIS.

En ese sentido, el personal de apoyo en CEE está formado por 52 personas, y en EIS es de 8 personas. Mientras que el resto de personal supone 154 y 20 personas en CEE y EIS respectivamente.

- Atribución. Se mantiene el dato que está determinado por peso de la contratación pública en esa anualidad. Para los CEE este porcentaje se sitúa en 12,87% mientras que en las EIS es de 38,82%.
- Peso muerto. Se ha tomado como referencia para hacer este cálculo el porcentaje de personas que habrían estado trabajando sin existir los CEE o EIS; y para ello se ha utilizado la tasa de desempleo entre la población navarra en 2020 (10,06%)⁴⁰. Esto implica que el 89,94% de estas y estos profesional estarían empleadas en ausencia de CEE y EIS.
- Desplazamiento. La tasa de desplazamiento en este caso ha sido nula, para los empleos generados por la existencia de EIS o CEE (personal de apoyo), ya que no existirían en una empresa de trabajo ordinario, mientras que si han sido considerados en el resto de personal, utilizando el dato de 35,09% de contratos reservados con Administración Pública.

⁴⁰ Nastat a partir de la EPA (INE, 2020). https://nastat.navarra.es/es/subtema/-/tag/mercado-laboral

4.3.1. Impacto económico directo.

El impacto más evidente entre este grupo de interés es el derivado del salario que reciben estas personas. Al igual que sucedía con las personas beneficiarias, este impacto viene derivado del beneficio que reciben las y los profesionales que trabaja en las EIS y CEE.

Para el cálculo del impacto económico, y como salario de referencia, en el caso de los CEE se ha tomado el estipulado por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que sitúa el salario base mensual para las técnicas de apoyo entre los 1.330€ distribuidas a lo largo de 14 pagas, dando un salario anual de 18.620€. Una vez deducido el pago de la Seguridad Social y el IRPF, la disponibilidad presupuestaria de estas personas es de 13.425,23€ anuales, y siendo este el proxy financiero que se va a utilizar como referencia.

En el caso de las EIS, se ha tomado como referencia el Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social, donde en la categoría 1 se señala un salario bruto anual para 2020 de 21.910,05€ anuales. Una vez descontado el IRPF y Seguridad Social, la disponibilidad queda en 16.827,92€, siendo este el proxy financiero de referencia.

En ambos casos se ha considerado una visión conservadora, tomando como referencia los salarios bases de los Convenios Colectivos, aunque por los datos obtenidos de algunas EIS y CEE, los datos pueden ser superiores.

En lo que aplica al resto de personas trabajadoras que no son técnicas apoyo ni son beneficiarias directas (encargadas/os, gerentes, técnicas/os de almacén, transportistas, psicólogas/os, responsables de PRL y otros tipos de profesionales), se ha empleado como referencia el salario mediano en Navarra en 2020⁴¹, atendiendo a la variedad salarial que puede haber dentro de las EIS y CEE. Así, ya devengados los impuestos, la disponibilidad monetaria que restaría a estas personas es de 17.775,61 €.

4.3.2. Mejoras en el clima laboral.

Como parte del trabajo de campo se ha identificado un cambio adicional, relacionado con la calidad del clima laboral en este tipo de centros, tanto en las EIS como en los CEE.

Es decir, aunque, como en cualquier empleo, no se está exento de conflictos, los equipos de trabajo y las relaciones entre compañeros se ven inundados por la actitud de superación y mejora de las personas empleadas en situación de exclusión y las que con discapacidad. Las y los profesionales se ven inspirados y profundamente motivados, adquiriendo nuevas habilidades y puliendo otras ya obtenidas para su profesión y para su vida en general, alcanzando además altas cotas de sensibilidad social, sobre todo entre las personas con ocupaciones poco o nada relacionadas con labores de apoyo y acompañamiento. Se trata, por tanto, de un cambio que difícilmente podría generarse entre este grupo heterogéneo de profesionales si no trabajaran en una EIS o CEE.

Así pues, el impacto no puede reducirse a la mera mejora del ambiente laboral, sino que, debido a su repercusión en diversas dimensiones de la vida de las y los profesionales, se puede hablar de una mejora en la calidad de vida en general, como consecuencia de la satisfacción encontrada en el ámbito laboral.

⁴¹ INE. (2020) Encuesta anual de estructura salarial.

El grado de abstracción de estas transformaciones y su difícil cuantificación —sobre todo, por la variedad de ramificaciones en que puede derivar un impacto tan multifacético como la mejora en la calidad de vida— no hace aconsejable emplear un *proxy financiero*, por lo que resulta más conveniente subrayar el impacto desde un plano más bien cualitativo, sin ello implicar insustancialidad alguna, sino al contrario dotándole de la importancia que requiere.

4.3.3. Cálculo del impacto sobre el resto del personal

En este agente solo se ha considerado un cambio, el bienestar económico, eso sí, diferente para cada uno de los perfiles analizados. En cada caso se ha estimado los datos relativos a atribución, peso muerto y desplazamiento.

En concreto, el impacto total ha sido cercano a los 4 millones de euros, pero tras el ajuste, el impacto se reduce a 414.060,11€, lo que supone un 10,55% del impacto total, y un retorno de 0,17€ por cada euro invertido.

Tabla 6. Cálculo del impacto de profesionales empleados en CEE v EIS.

rabia o: Galculo del Impacto de profesionales empleados en GEL y Elo:						
	Valor		Número de		Impacto	
Cambio	monetario	Perfil	personas	Impacto	ajustado	
		Personal de apoyo				
	13.425,23 €	en CEE	52	698.111,96€	80.808,40 €	
Bienestar		Personal de apoyo				
económico	16.827,92 €	en EIS	8	134.623,36€	47.003,35 €	
		Resto de personal en				
	17.775,61 €	EIS y CEE	174	3.092.955,41€	286.248,35 €	
Total						
Total		3.925.690,73 €	414.060,11 €			

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Administraciones públicas

Junto con las personas con discapacidad y en situación o riesgo de exclusión social que están empleadas en los CEE y EIS, las Administraciones Públicas se configuran como un agente clave a la hora de calcular el impacto de la Reserva de Contratos.

Por un lado, porque son aquel que impulsa y promueve la utilización de esta fórmula de contratación, y, por ende, el agente principal que aporta los inputs a su desarrollo. Por otro lado, porque, como se comprobará a continuación, el desarrollo de la Reserva de Contratos tiene una relación directa con el impacto social y económico de la actividad.

Además, y como ya se comentó anteriormente, el impacto en la Administración Pública refleja parte del que se da en el conjunto social, ya que muchos de los cambios que aquí se miden, reinciden en la sociedad de manera más o menos directa, ya sea por una mejora de la inclusión social o una reducción de la conflictividad, así como una mayor recaudación impositiva que ofrece una mayor disponibilidad presupuestaria para invertir en otras cuestiones.

Aunque ahora se entrará a ver con un mayor detalle, la relación de la Administración Pública con la Reserva de Contratos en general, y los CEE y EIS en particular, es la siguiente:

- Aumento de los ingresos de la administración vía cotizaciones a la seguridad social de la persona trabajadora y de la empresa, IRPF, así como por el aumento del consumo (IVA). A esto se añadiría la recaudación de impuestos vinculadas a la actividad de la propias empresas y CEE.
- Reducción del dinero público que va destinado a personas en situación de exclusión social o con discapacidad, y que se reducen o desaparecen como consecuencia del acceso al empleo de estas personas.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Al igual que en el resto de capítulos, a continuación se señalan los principales aspectos metodológicos que es necesario tener en cuenta a la hora de analizar este agente.

- En este apartado, la atribución del impacto vendrá determinado por el peso que tiene la contratación pública dentro de la facturación de los CEE y EIS, que como se ha dicho antes es del 12,87% y 38,82% respectivamente.
- En lo que respecta al peso muerto, cuando se haga referencia a aspectos relacionados con el empleo (cotizaciones a la seguridad social e IRPF) de diferentes perfiles, estará relacionado con la posibilidad de obtener empleo en ausencia de los CEE y EIS, y lo mismo con la recaudación vinculada al IVA.
- Desde el punto de vista del desplazamiento, sucede algo similar y en aquellos casos donde se ha incluido un desplazamiento previo (bienestar económico y cambios personales) este se mantendrá constante (35,09%), así como en otros ingresos relacionados con las EIS y CEE. Este desplazamiento será nulo en el caso de los ahorros de la administración.

4.4.1. Ingresos directos.

En este apartado se cuantifican los ingresos que se obtienen por parte de la administración como consecuencia del desarrollo de las actividades de las EIS y CEE. Se trata de ingresos vinculados directamente al empleo, así como otros relacionados con el aumento de la disponibilidad económica que inciden en el consumo, y en último lugar, ingresos vinculados a otras tasas y tributos.

a) Ingresos vinculados al empleo (cotizaciones sociales e IRPF)

El primero de los impactos generados como consecuencia de la Reserva de Contratos es un aumento de la recaudación vinculada al empleo, relacionado con las cotizaciones a la seguridad social, tanto de la persona trabajadora como de la empresa, así como el IRPF.

Para el cálculo de estos ingresos se ha considerado los diferentes perfiles profesionales que hay en las EIS y CEE, y que se pueden ver a continuación. Todos estos cálculos se han realizado en función de los salarios de referencia expuestos en apartados anteriores.

 Personal con discapacidad del CEE. La recaudación por cada persona empleada con este perfil, como ya se señaló en el apartado 4.1 se modifica según el perfil y las bonificaciones fiscales existentes. Para aquellas personas con especiales dificultades de inserción (58%), la recaudación es de 5.206,95€, mientras que para el resto de personas con discapacidad (42%), la recaudación es de 6.139,35€.

- Personal dentro de un itinerario en EIS. El cálculo para las personas empleadas en EIS, a partir del SMI de 2.020 y sin bonificaciones fiscales es de 7.889,35€.
- Personal de apoyo en CEE. El personal de apoyo, al que se adscribió el salario base establecido por el Convenio (18.620€), se produce una recaudación por cada persona empleada al año de 11.320,13€.
- Personal de apoyo en EIS. En este caso, se adscribió, pero al salario base de su convenio correspondiente, siendo de 21.910,05, y siendo la recaudación fiscal de 13.488,60€.
- Resto de personal en CEE y EIS. Partiendo de la asignación monetaria de referencia para este grupo, el salario mediano en Navarra en 2020, la recaudación fiscal equivale a 15.705,78 € por persona.

b) Ingresos vinculados al consumo (IVA)

Como consecuencia del acceso al empleo de todos estos agentes, se produce un aumento del consumo que tiene un impacto en la recaudación fiscal relacionada con el IVA.

En este caso se ha utilizado un dato de referencia respecto al presupuesto que cada familia destina a consumo anualmente, a través de la Propensión Marginal del Consumo en España situada en una cifra del 70%⁴², y a partir de aquí se ha establecido el tipo impositivo medio que se dio en España según los datos de Hacienda, y que se situó en el año 2020 en un 15,2%⁴³.

Un ejemplo de este cálculo se realizaría para las personas empleadas en EIS a través del SMI, ya que sobre su disponibilidad económica (9.773,05), se calcula el porcentaje que se destina al consumo (70%), y sobre ese dato (6.841,14) se calcula el tipo impositivo medio (15,2%) con un resultado para las arcas públicas de 1.039,85€. A esto no obstante hay que aplicarle los cálculos correspondientes de atribución, peso muerto y desplazamiento, que dejaría la reinversión por persona en 245,28€ a través de la vía del consumo.

Este cálculo se desarrollaría para el resto de perfiles considerando en cada caso su disponibilidad presupuestaria.

c) Ingresos vinculados a otros impuestos y tasas

Se trata de ingresos que recibe la Administración Pública vinculados a otro tipo de impuestos, que pueden estar relacionada con impuestos locales (circulación de vehículos, impuesto de bienes e inmuebles, etc) junto a otros de carácter foral (pago del IVA por la propia empresa o centro de empleo, Impuesto de Actividades económicas, etc.).

Los datos del balance de cuentas de los CEE analizados muestran que el pago por este tipo de tributos asciende hasta los 259.478,26€, que tras la realización de los correspondientes análisis para estimar el impacto real desciende a 33.394,85€. En el caso de las EIS, el dato ha venido dado directamente por las EIS, y asciende hasta los 341.362,62€, que tras haber realizado los diferentes ajustes se queda con un impacto real de 132.516,97€,

⁴² https://rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com/167022 c05cb6056b1f421eb85e44edc72121bf.html

⁴³ https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/recaudacion-tributaria/informe-anual/ejercicio-2020/1-ingresos-tributarios-2020/tipos-efectivos.html

4.4.2. Ahorro en servicios públicos.

En este segundo apartado se realiza un cálculo de la reducción del gasto público que se produce como consecuencia del acceso al empleo de las personas que trabajan en CEE y EIS.

a) Prestaciones por desempleo

Tanto la revisión realizada como el trabajo de campo desarrollado en las EIS y CEE han puesto de manifiesto que uno de los impactos principales en la administración es el ahorro que se produce en prestaciones por desempleo.

Tomando como referencia algunos de los datos ya comentados anteriormente, una parte importante de las personas que trabajan en CEE y EIS estarían situación de desempleo, principalmente de larga duración, en caso de que perdiesen sus empleos en los CEE y EIS. Todo ello sin contar la reducción de otros beneficios calculados anteriormente y que se producen como consecuencia del empleo, que de no darse, supondrían mayores posibilidades de encontrase en situación de exclusión social, así como peores situaciones de salud física y mental.

La posibilidad de que muchas personas se encontraría en situación de desempleo de larga duración, ha hecho que la referencia que se tome se relacione con el coste de la "Renta Garantizada". En ese sentido, los datos ofrecidos desde el SNE − NL, tomando como base un estudio interno desarrollado durante el año 2020, señalan que el coste por persona fue de 3061,61€ al año.

En este caso lo que se ha realizado ha sido una estimación a partir del número de personas que estarían en paro si no existiesen los CEE y EIS, utilizando las cifras señaladas en apartados anteriores según cada uno de los tres perfiles analizados (personas con discapacidad, personas con discapacidad de difícil inserción, y personas en situación de exclusión social).

b) Centros de día y centros ocupacionales

En el caso de las personas empleadas en los Centro Especiales de Empleo, se ha considerado una reducción del coste asociado a otro tipo de servicios a los que tiene acceso estas personas cuando están situación de desempleo, como son los centros de día y los centros ocupacionales.

Los centros de día, se configuran como un servicio residencial para dar respuesta a las necesidades básicas, rehabilitadoras y socioculturales de las personas con discapacidad, facilitando la permanencia en el entorno habitual y ofreciendo apoyo a las personas cuidadoras. Estos centros ofrecen servicio de comedor, cuidados asistenciales, apoyo y supervisión en las actividades de la vida diaria, atención social, médica, psicológica y fisioterapia, terapia ocupacional, logopedia y actividades de ocio y tiempo libre, y que debe ser de un mínimo de 7 horas diarias.

Para calcular el coste de los Centros de Día se ha tomado como referencia los precios públicos establecidos por la administración foral Navarra⁴⁴. En este caso, se ha tratado de establecer el coste que asumen la administración foral por cada persona usuaria, y para ello se ha usado la diferencia entre el precio máximo de los centros de titularidad privada (762,90€, coste de referencia del servicio), con el copago mediano (231,95€) que asumen las personas en los centros de titularidad pública. El coste por tanto para la administración es de 530,95€ al mes por persona, por lo que al año sería de 6.371,40€.

⁴⁴ Precios públicos relativo a los centros de día.

El centro ocupacional por su parte supone centros de atención diaria (diurna), a los que se asiste todos los días laborables durante once meses al año y en los que se realizan actividades de desarrollo personal y social, ocupacionales y prelaborales, y que tiene un coste total unitario de 6303,89€/persona⁴⁵.

En ambos casos, la información recopilada a lo largo de la evaluación ha puesto en evidencia que el número de personas empleadas en los diferentes CEE que habrían pasado por Centros de Día o Centros Ocupacionales previamente es residual, además de que la información obtenida ha sido muy desigual en los diferentes CEE.

Por ello, y manteniendo ese enfoque conservador del análisis, se ha tomado como referencia el dato de ambos centros más económico, al ser prácticamente idénticos (6.303,89€), y se ha estimado que un 5% de las personas con discapacidad podrían estar haciendo uso de uno de estos dos servicios en ausencia de CEE.

c) Orientación para personas desempleadas

Se trata de actividades de orientación y formación ofrecidas a personas que quieren mejorar su empleabilidad, y que se ofrecen tanto a personas con discapacidad como a población en situación de exclusión social y con dificultades de inserción laboral.

Los cálculos para estimar el coste de este servicio han venido determinados por los presupuestos destinados por parte del SNE – NL en 2020 y el número de plazas previstas. En el caso de las personas con discapacidad se estableció un presupuesto de 219.041 €, para atender a 472 personas, por lo que el coste unitario sería de 464,06€. En el caso de población vulnerable, el presupuesto fue de 829.779,42 €, para atender a 2.378 personas, siendo el coste unitario sería de 349,94€ 46.

Para el cálculo específico del ahorro, se ha considerado en número de personas que estarían desempleadas en ausencia de los CEE y EIS en cada uno de estos perfiles, y que por tanto, harían uso de estos servicios.

d) Sistema de salud

Otro de los impactos indirectos en el ahorro económico para las Administraciones Públicas es el que concierne al Sistema Público de Salud. En este sentido, el análisis se ha centrado en las personas con discapacidad empleadas en los CEE, que es donde se ofrecen determinados servicios sanitarios, y donde se ha identificado un impacto más directo en este ámbito.

El trabajo de campo ha permitido comprobar que los CEE ofrecen prestaciones de salud de diversos tipos a las personas empleadas con discapacidad (desde servicios de psicología, hasta de fisioterapia, reconocimientos médicos, etc., según la empresa), reduciendo así la demanda sobre los servicios sanitarios públicos por parte de este colectivo.

⁴⁵ Calculado a partir del presupuesto destinado a Centros ocupaciones en 2020, y el número de plazas disponibles.

⁴⁶ Datos proporcionados directamente por el SNE-NL.

Para monetizar este impacto inmediato se ha empleado como valor de referencia el coste anual de una póliza de seguros, calculado a partir de la media de los precios consultados para Navarra en diversas páginas web y comparadores de seguros (669,43 €/póliza)⁴⁷.

Por otro lado, resulta fundamental dar cuenta del gran impacto que puede tener en el medio-largo plazo el hecho de tener un empleo para los colectivos beneficiarios de ambos tipos de centros. Trabajar tiene diversos impactos que, de un modo más o menos directo, contribuyen a una mejora de la calidad de vida y, por tanto, de la salud para muchas personas, entre otros: socialización continuada y prevención del aislamiento social, disciplina en hábitos de autocuidado, prevención de adicciones, enriquecimiento personal, entre otros⁴⁸.

No obstante, nuevamente, el variado corolario de las potenciales transformaciones en la salud de estas personas, así como su prolongada dimensión temporal, tornan de gran complejidad una aproximación monetaria al valor de este impacto. Pero el formato cualitativo en que se apunta esto no deja de hacer evidente que en ese medio-largo plazo el impacto sobre las arcas públicas debe de ser considerable.

4.4.3. Otros impactos en las AAPP.

Durante las entrevistas a representantes de los Departamentos del Gobierno Foral y otros empleados públicos, se han podido identificar dos cambios relacionados con la Reserva de Contratos y la actividad de los CEE y EIS que conviene plasmar, al menos, cualitativamente.

De un modo similar a lo expuesto en cuanto al impacto recibido por el personal empleado en EIS y CEE que no es población objetivo en el <u>apartado 4.3</u>, el funcionariado y responsables institucionales que llevan a cabo actividades relacionadas con este tipo de centros puede ver incrementada su concienciación y sensibilidad social. Este tipo de cambio podía apreciarse claramente durante las entrevistas a través de declaraciones que aludían a la admiración o incluso sorpresa, ya que comprobaron que el cumplimiento de los contratos adjudicados a CEE o EIS es cualitativamente igual que el del resto de empresas, no apreciando diferencias en la prestación de servicios.

Por otro lado, la Reserva de Contratos parece estar presentándose como un medio más de coordinación entre los distintos departamentos gubernamentales, exigiendo en muchos casos una atención y comunicación mutuas de cara al objetivo común de alcanzar la cifra del 6% de la reserva de Contratos.

4.4.4. Cálculo del impacto sobre la Administración Pública

Como se aprecia en la siguiente tabla, los datos globales del impacto son de 27.227.322,36 de euros, pero que tras los ajustes relativos a la "atribución", el "peso muerto", y el "desplazamiento", se reduce a los 2.925.485,54 €, lo que supone un 10,74% del impacto global.

⁴⁷ El precio medio obtenido gracias a la búsqueda de multitud de ofertas de seguros es el que resultaría para para una persona de edad media en Navarra (44 años, aproximadamente) sin discapacidad. Es probable que una póliza de este tipo resultara más costosa para una persona con discapacidad, dado que los seguros habituales no cubren enfermedades originadas por una discapacidad preexistente. Por tanto, se trata de una decisión metodológica muy conservadora.

⁴⁸ Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. (2012). *Los efectos del desempleo sobre la salud.* http://www.fadsp.org/documents/2012/LOS%20EFECTOS%20DEL%20DESEMPLEO%20SOBRE%20LA%20SALUD.doc

Este dato de impacto muestra que solo en la Administración Pública, por cada euro que se ha invertido el retorno económico es de 1,17€.

Tabla 7. Cálculo del impacto en las Administraciones Públicas.

			Número de		Impacto
Cambio	Valor monetario	Perfil	personas	Impacto	ajustado
	Depende del perfil	IRPF	2213	14.932.704,80 €	1.407.261,95€
Aumento de ingresos	Depende del perfil	IVA	2213	2.918.561,35€	300.032,09€
g. coos	Depende del perfil	Otros tributos	EIS y CEE	600.840,88€	107.693,36 €
	3.061,00 €	Prestaciones por desempleo	1979	6.057.719,00€	809.377,11€
Ahorro de	6.303,89 €	Centros de Día y Centros Ocupacionales	90	565.458,93 €	47.812,89€
servicios públicos	349,94 €	Actividades de inserción (EIS)	185	64.738,90€	23.372,43€
	464,06 €	Actividades de inserción (CEE)	1794	832.523,64€	91.710,37€
	699,43 €	Sistema de salud	1794	1.254.774,86 €	138.225,34€
Total		27.227.322,36€	2.925.485,54 €		

Fuente: Elaboración Propia.

5. CÁLCULO DEL SROI

En este apartado se van a exponer los principales resultados del proceso de análisis e investigación realizado y expuesto en apartados anteriores. Además, se llevará a cabo un análisis de sensibilidad de los resultados, donde se recrean otros escenarios en caso de que algunos de los supuestos asumidos se modificasen.

5.1. Datos del retorno total

El cálculo del retorno social de la inversión se realiza a partir del valor neto de los cambios analizados, así como la inversión realizada en este caso, por parte de la administración pública.

Desde ese punto de vista, la inversión realizada en este proyecto ha sido de 2.508.484,92 €, considerando el dinero destinado exclusivamente al desarrollo de la Reserva de Contratos. Esta cifra de inversión ha venido vinculada a la parte relativa de las subvenciones que EIS y CEE reciben para su actividad general, y que se ha relacionado con trabajo de la Administración Pública, ya comentado en apartados anteriores.

A partir de este dato de recursos invertidos, se puede ver a continuación, cuál ha sido el impacto estimado, tras los ajustes de "atribución", "peso muerto" y "desplazamiento" en cada uno de estos agentes, pero también de manera global.



Ilustración 2. Distribución total del SROI, y considerando cada stakeholder.49

Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, el retorno social por cada euro que se destina a la Reserva de Contratos es de 2,73€, siendo especialmente relevante el retorno en la Administración Pública, y en la población objetivo. En el caso de la Administración Pública, el retorno es de 1,17€, mientras que entre la población objetivo es de 0,99€. Le sigue el impacto en las y los familiares con un 0,41€, para finalizar con el resto de profesionales, con un impacto de 0,17€.

⁴⁹ La suma de cada uno de los ámbitos de manera diferenciada da un resultado de 2,74€, mientras que el dato global es de 2,73€. Esto se debe a las aproximaciones realizadas para mostrar los resultados en base a dos decimales.

Tabla 8. Resumen del impacto según el agente.

Agente	Impacto	Retorno
Personas empleadas en CEE y EIS (población objetivo)	2.477.402,44 €	1€=0,99€
Familiares de personas en CEE	1.035.687,75 €	1€=0,41€
Resto de profesionales de EIS y CEE	414.060,11 €	1€=0,17€
Administraciones Públicas	2.925.485,54 €	1€=1,17€
Total	6.852.635,85€	1€=2,73€

Fuente: Elaboración propia.

La distribución del peso del impacto en cada uno de estos agentes muestra que el 42,69% del impacto se concentra en la Administración Pública, un 36,15% en la población empleada que supone el objetivo de la Reserva de Contratos, el 15,11% entre las y los familiares de personas con discapacidad y un 6,04% entre el resto de profesionales.

Ilustración 3. Distribución porcentual del impacto del SROI.



Fuente: Elaboración propia.

5.2. Análisis de sensibilidad

Junto al cálculo del SROI, se ha realizado un análisis adicional que viene a analizar la sensibilidad del modelo. Este análisis trata de estimar cómo se modifica el retorno social de la inversión en Reserva de Contratos en base a una serie de alteraciones en los supuestos que se han asumido en este informe. En ese sentido, es necesario considerar que, como se ha adelantado a lo largo de este informe, muchos de los supuestos se han realizado desde un punto de vista conservador, algo que debe verse reflejado en este análisis.

ESCENARIO PESIMISTA

Para comprobar la sensibilidad del modelo desde un enfoque "pesimista", han sido cuatro los aspectos que se han modificado:

Se han reducido en un 20% los proxies financieros empleados para la monetización de los impactos sociales recibidos por las personas con discapacidad y personas en situación de exclusión social. En concreto se trata del aprendizaje de un oficio (coste de 632 € en este modelo), desarrollo de soft skills (795,08 €), el bienestar psicológico (494,40 €) y el desarrollo de hábitos saludables (513,00 €).

- Para el resto de profesionales de CEE y EIS que no son personal de apoyo se ha calculado su salario en base al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) del año 2020 (13.300 € anuales), en lugar de hacerlo en función del salario mediano de ese mismo año (17.775,61 €). En este perfil entraban tanto trabajadores manuales de la empresa, como directivos y personal de administración.
 - El cambio en cuestión afecta a aspectos el bienestar económico, pero también a la recaudación de ingresos de la administración tanto en IRPF y Seguridad Social, como en lo vinculado al consumo (IVA).
- Se ha retirado el impacto vinculado al ahorro en Centros Ocupacionales y Centros De Día, asumiendo por tanto que el hecho de contar con CEE no provoca un ahorro en estos servicios.
- Se ha aplicado el porcentaje de desplazamiento en los impactos vinculados al ahorro de la Administración Pública por la existencia de los CEE u EIS, que no se ha calculado en el estudio global por no tener una relación directa, pero que si se incluye en este análisis de sensibilidad.

ESCENARIO OPTIMISTA

Desde el enfoque "optimista", los cambios que se han incluido en este análisis se señalan a continuación:

• Para las y los trabajadores con discapacidad y en situación o riesgo de exclusión social, se ha aumentado el salario de referencia en un 20% respecto al cálculo establecido, que era sobre el SMI de 2020 (13.300 € anuales). Esto se debe a que, a pesar de la frecuencia con que los salarios de estas personas rondan el SMI, algunas de ellas señalaron durante el trabajo de campo que sus salarios podían estar por encima, incluso además por el hecho de acumular una determinada antigüedad en los CEE y EIS.

Nuevamente, este cambio afecta al bienestar económico, pero también a la recaudación de ingresos de la administración tanto en IRPF y Seguridad Social, como en lo vinculado al consumo (IVA).

- Entre las y los familiares de las personas con discapacidad, el proxy económico de la (re)incorporación laboral se realiza sobre la "ganancia por hora normal de trabajo" en una "ocupación baja" en la Comunidad Foral de Navarra en 2020, situada en 14,99 €, mientras que este análisis se hace según la "ganancia por hora normal de trabajo" en una "ocupación media" situada en 15,42 €, que al año supone 2.590,56 €.
- Entre las y los familiares, el proxy económico tanto en el ahorro de tiempo como en la posibilidad de (re)incorporación se reducía a la mitad cuando la persona con discapacidad no tenía especiales dificultades de inserción. Parte de los análisis realizados no hacían esta diferenciación y señalaban que el coste general ya incluía estos supuestos. Por tanto, uno de los cambios incide en retirar este supuesto.
- Los datos estimados en algunos "ahorros del sistema" se han realizado con una visión muy conservadora, especialmente en lo que se refiere a prestaciones por desempleo (Renta Garantizada), o el ahorro del sistema de salud, en especial en comparación con otros análisis. En ambos casos se propone un aumento del 15% respecto a los *proxies* financieros que aquí se han utilizado, tanto en prestaciones por desempleo (3.520,15 €), como en sistema de salud (804,34 €).

 Se ha modificado el peso muerto en el acceso al empleo (y todo lo que esto conlleva) de las personas con discapacidad sin dificultades de inserción. Es decir, se ha estimado, según estadísticas oficiales, que en 35% de estas personas estarían empleadas en ausencia de CEE, pero estas estadísticas ya contabilizan el empleo generado por CEE. Por ese motivo, se realiza un pequeño cambio, estimando el peso muerto en un 25%.

0,95€

1,19€

0,52€

0,11€

0,93€

1,36€

Ilustración 4. Análisis de sensibilidad con el escenario pesimista y optimista.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de este análisis de sensibilidad pueden verse a continuación, donde se muestra un escenario central, de referencia, junto al resultado del escenario pesimista y el escenario optimista.

El escenario pesimista muestra un retorno que se mantiene bastante alto, de un retorno de 2,41 € por cada euro invertido, a 32 céntimos de diferencia del escenario de referencia. En cambio, el escenario optimista se mueve hasta los 3,23 € por cada euro invertido, con una diferencia de 0,50 € del escenario central.

Tabla 9. Análisis de sensibilidad en función de diferentes escenarios.

	Escenario	Escenario	Escenario
Agente	pesimista	referencia	optimista
Personas empleadas en CEE y EIS (población objetivo)	1 € = 0,95€	1€=0,99€	1€=1,19€
Familiares de personas en CEE	1€=0,41€	1€=0,41€	1€=0,52€
Resto de profesionales de EIS y CEE	1€=0,11€	1€=0,17€	1€=0,17€
Administraciones públicas	1€=0,93€	1€=1,17€	1€=1,36€
Total	1€=2,41€	1€=2,73€	1€=3,23€

Fuente: Elaboración propia.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La principal conclusión de esta evaluación es que los recursos destinados a la Reserva de Contratos tienen un importante efecto en la sociedad navarra, provocando impacto tanto en la población objetivo, empleada en Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inclusión Social, como en otros grupos poblacionales y la Administración Públicas.

En ese sentido, los efectos principales recaen sobre población con discapacidad y en situación de exclusión social, pero de manera indirecta estos tienen un efeto clave tanto en las familias de las personas con discapacidad, como en las y los profesionales que están empleados dentro de los CEE y EIS susceptibles de beneficiarse de la Reserva de Contratos, así como en la Administración Pública y la sociedad en su conjunto.

En el caso de las personas con discapacidad y en situación de exclusión social es claro el efecto que el acceso al empleo genera, tanto sobre su situación económica, como sobre otros muchos cambios que experimentan estas personas en su desarrollo personal y profesional. Esta evaluación se ha centrado en aquellas trasformaciones más evidenciadas en relación con el empleo, como es la adquisición de competencias, el bienestar psicológico y el de salud, pero, como se ha señalado desde un enfoque cualitativo, el balance de su efecto debe ampliarse hacia la constatación de un claro desarrollo de la persona más allá de lo laboral, desde su independencia en diversos planos de su vida, hasta la contribución e integración social plena vinculada al acceso al empleo.

El impacto sobre las y los familiares es, junto al anterior, uno de los cambios más evidentes desde un enfoque social. A pesar de que la relación es relevante para ambos grupos, resulta evidente que para las familias de la población con discapacidad, el impacto es mayor. En ese sentido, poniendo el foco únicamente en un aumento de la disponibilidad temporal de las y los familiares, junto a las oportunidades de (re)incorporación laboral, ya se ha podido visibilizar una parte importante del efecto sobre este agente. Pero no son los únicos efectos. Se ha podido comprobar que hay otros relativos a la mejora del ambiente familiar y la conciliación que son fundamentales entre este grupo, por no hablar de la ruptura de prejuicios que en algunas familias aún hoy se dan, al ver las capacidades reales de sus familiares para su desenvolvimiento personal y laboral.

En el caso de las y los profesionales de los CEE y EIS, el efecto en el empleo es claro, ya que, a diferencia de empresas que no son de carácter social, se generan una serie de puestos de trabajo (personal de apoyo y acompañamiento, pero también profesiones de psicología, fisioterapia, etc.) que en otras empresas no se generarían, sin menoscabo de seguir empleando a otro tipo de personal al igual que empresas ordinarias, por lo que en este tipo de centros tiende a haber plantillas más numerosas que en otros que no son de economía social. Lo anterior es ya un efecto, y todo ello sin haber llegado a monetizar otros impactos cualitativos que para muchos de estos profesionales supone la oportunidad de trabajar mano a mano con colectivos vulnerables, que pueden incidir en la ruptura de posibles estereotipos y una mayor satisfacción en su desempeño laboral, que acaba incidiendo en una mejora de su calidad de vida.

Caso aparte supone el impacto sobre la Administración Pública. Desde un punto de vista económico, el retorno a la administración se justifica por sí mismo. Es decir, este análisis ha puesto en evidencia que solo entre la Administración Pública, por cada euro que se ha invertido, se ha producido un retorno de 1,17 €, tanto por la recaudación fiscal como por el ahorro en determinados servicios públicos.

Evidentemente, si se añade el resto de impactos, el retorno aumenta hasta el 2,73€. Pero este es solo una de los aspectos que pueden justificar esta inversión.

Adicionalmente, y no menos importante, es importante señalar que el desarrollo de la Reserva de Contratos no es una actuación voluntaria, sino que hay una legislación que establece y obliga al gasto de fondos a través de esta forma de contratación, por lo que no es solo una cuestión que deba justificarse en relación con el retorno social, que como aquí se ve, además, resulta claramente positivo. En línea con esto, se ha visto a lo largo del informe y las entrevistas que, los resultados y experiencias de las Administraciones Públicas con estas EIS y CEE han sido muy positivas, poniendo en evidencia que este tipo de empresas pueden desarrollar sus servicios con la misma calidad que otras pertenecientes al mercado ordinario.

Todos estos efectos e impactos tanto en la administración como en el resto de agentes analizados tienen un efecto aún mayor sobre la sociedad en su conjunto. Efectos en términos de retorno económico a través de impuestos, que implica un aumento de la disponibilidad presupuestaria para destinar a otras necesidades, pero además y como se ha señalado, se producen impactos sociales que acaban incidiendo de manera más o menos directa en una mejora de la situación social de Navarra.

Algunos de estos cambios se relacionan con una reducción de las situaciones de exclusión y discriminación social, especialmente relevantes con determinados colectivos como población migrante, población con adicciones, etc. a las que se le ofrece una nueva oportunidad a través del empleo generado en estas empresas. Algo similar sucede con la población con discapacidad, y la reducción de situaciones de discriminación que acaban viviendo, y las nuevas oportunidades que se abre a través de los CEE. En cierta forma, estas EIS y CEE además de ofrecer un servicio de calidad como cualquier otra empresa, generan espacios para la mejora de la sociedad y la lucha contra la discriminación y exclusión social de colectivos vulnerables, y son capaces además de generar mayor recaudación fiscal que inversión necesaria para su funcionamiento

Con todo lo anterior, parece evidente que solo habiendo analizado cambios relevantes y directamente relacionados con lo que se mide en esta evaluación, las Reservas de Contratos muestran un retorno social de 2,73€ por cada euro invertido, pero que, si además se hubiese ampliado una visión de los cambios socialmente totalizante, los efectos e impactos serían incluso mayores, tal y como se ha señalado anteriormente. A ello es necesario añadir, que todo esto no hace nada más que reforzar la obligatoriedad existente en Navarra respecto al desarrollo de este tipo de contratación, que debe llegar al 6%.

6.2. Recomendaciones

A continuación, y a pesar de las conclusiones tan positivas señaladas anteriormente, se han identificado determinados aspectos a mejorar a lo largo de esta evaluación. Estas recomendaciones se han estructurado en diferentes temáticas.

USO DE LA RESERVA DE CONTRATOS DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Cumplimiento de la obligación del 6%. La primera y más importante recomendación está
relacionada con el cumplimiento de Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, donde
establece que, al menos, el 6% de la contratación pública debe ser realizada con CEE y EIS.

Esto es algo extrapolable a toda la administración pública navarra, pero se hace aún más evidente y necesario su cumplimiento entre la administración foral, como ámbito que ha elaborado y desarrollado esta legislación, así como el papel que puede ejercer como "efecto tractor" sobre administraciones y empresas públicas, pero también entre agentes privados.

2. Promoción de la Reserva de Contratos. A lo largo de la evaluación se ha señalado la conveniencia de intensificar la realización de actividades de concienciación de las personas que trabajan en instituciones locales y municipales principalmente, y se encargan de administrar la oferta de licitación de servicios y obras. El actor fundamental para ello es el Gobierno foral, que además debe procurar una fiscalización planificada y coherente con el objetivo del 6% de reserva.

No obstante, en esa labor de promoción, el efecto tractor que pueden suponer las experiencias con las administraciones públicas, puede suponer ampliar el marco de desarrollo con otras empresas privadas, así como para la subcontratación para algunas de estas empresas cuando ofrecen servicios a las administraciones públicas.

3. Cláusulas de licitación más accesibles. Muchos concursos publicados por las AAPP contienen cláusulas que exigen o favorecen la subrogación de personal, algo que es enormemente limitante para este tipo de centros, sobre todo para los CEE, cuyos beneficiarios suelen requerir períodos de adaptación que solo son posibles a través de la contratación directa por parte de la empresa licitadora.

Asimismo, en ocasiones estas ofertas carecen de criterios que vayan más allá de los económicos, dejando de lado los criterios técnicos, lo que acaba beneficiando a los CEE lucrativos frente a los que no lo son. Es por ello que criterios técnicos relacionados, por ejemplo, con la composición de las plantillas (proporción de personal de apoyo por número de personas con discapacidad empleadas en la obra o servicio, las características de estas personas, etc.) deben considerarse en la medida de lo posible siempre, a fin de posibilitar a los CEE sin ánimo de lucro un acceso equitativo a los procesos de licitación pública.

Junto a lo anterior se recomienda intensificar las inspecciones laborales a las empresas de más de 50 trabajadores para asegurar y fomentar el cumplimiento de los cupos establecidos por la LISMI.

4. Convertir las EIS y CEE en referencia a través de la Reserva de Contratos. Aunque se trata de un aspecto particular de los CEE y EIS, se recomienda que las Administraciones Públicas, a través de la Reserva de Contratos, incentiven el desarrollo de contrataciones que se sitúen por encima del mínimo exigido, situándose como una referencia en el mercado laboral a través de herramientas varias que pueden premiar la "calidad en el empleo".

Esto es especialmente relevante en una Comunidad como es Navarra, donde los costes de vida son mayores a la media española, por lo que los mínimos establecidos no siempre son suficientes para el desarrollo de una vida plena. En ese sentido, puede resultar conveniente que las Administraciones Públicas velen por la promoción del diálogo social tanto en los distintos sectores como en el seno de las empresas, a fin de dignificar todo lo posible las condiciones laborales y de vida de las personas empleadas a la vez que se mantiene la sostenibilidad económica de las empresas.

APOYO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA LA CONSECUCIÓN DE IMPACTOS A LARGO PLAZO

- 5. Aumento de los servicios de apoyo a la inserción ordinaria desde el SNE. Resulta conveniente incrementar los recursos y servicios de orientación, formación y prospección de empleo especializados para personas con discapacidad, a fin de evitar que los CEE se constituyan como única vía al mercado laboral ordinario. Se trata de una medida que puede revertir en dos efectos: un aumento de las personas que consiguen un acceso directo a dicho mercado, esto es, sin tener por qué pasar previamente por un CEE o un centro ocupacional; y una reducción, al menos, del tiempo generalmente requerido por este colectivo para adaptarse a su nuevo puesto de trabajo una vez contratados en aquellos centros. Ambos resultados contribuirían al aumento de la disponibilidad de plazas en los CEE.
- 6. Incremento del parque público de pisos tutelados para personas con discapacidad. En concordancia con el objetivo de dignificación de las condiciones de vida de las personas con discapacidad que inspira la labor de los CEE, un mayor acceso a la vivienda por parte del colectivo puede permitir mantener (o incluso mejorar) esas condiciones en un período inflacionario como el que vivimos actualmente, posibilitando a su vez subidas salariales más moderadas de lo que en algunos casos llega a ser necesario.
- 7. Descongestión de los servicios y centros de salud mental públicos, de cara a acelerar los procesos de (a veces necesaria) preparación psicológica de las personas beneficiarias sin que dicha labor recaiga completamente en las EIS y CEE, viabilizando así unos itinerarios más dinámicos y, a su vez, una descongestión de las plazas en estos centros.
- 8. Aumento de aquellos servicios públicos que viabilizan la conciliación laboral y familiar (guarderías, colegios, actividades extraescolares...). Muchas de las personas en exclusión ven limitadas sus opciones en el mercado ordinario a causa de responsabilidades familiares (especialmente mujeres), que les impiden incorporarse a trabajos de jornada completa, a cierta distancia del hogar o con determinados horarios, convirtiendo en ocasiones las EIS en su única vía posible por las facilidades que suelen presentar para la conciliación, y sin que ellas aun así acaben siendo la solución ideal, como muestran los datos en la distribución del tipo de jornada en función del sexo en estos centros (subsección 4.1.5).
- 9. Contribuir a la mejora de las condiciones laborales generales en el mercado de trabajo ordinario. Algunas personas entrevistadas coincidían en el contraste entre las condiciones reinantes en los EIS y las que después encontraban sus personas (ex)empleadas en proceso de inserción (o una vez insertados) en las empresas ordinarias, donde son mucho peores, llegando a suponer grandes regresiones en el desarrollo personal y profesional de estas personas. Esto es algo que confirmaron también las beneficiarias entrevistadas, asegurando que, si no fuera por las EIS, el empleo al que podrían optar sería precisamente el que les condujo a su situación o riesgo de exclusión: temporal, precario y, muchas veces, informal (sobre todo en el caso de inmigrantes sin papeles y entre quienes se dedican al empleo doméstico).

Así, no pueden entenderse ambos mercados como planos separados, sino que se hallan mutuamente determinados. Por ejemplo, un mercado de trabajo (ordinario) lo suficientemente adaptado a las necesidades de la población activa en su conjunto (desde salariales hasta de conciliación, etc.), que evite riesgos como la precariedad laboral o fenómenos más extremos como el de las/os trabajadoras/es pobres, repercute necesariamente en un aminoramiento de la exclusión social, de su cronificación y, en consecuencia, de la demanda de este tipo de itinerarios.

RELACIONES ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, CEE Y EIS

- 10. Mejora de la coordinación entre los servicios de empleo de la Administración y las EIS en lo que respecta a la prospección de candidatos a los itinerarios. Las entrevistas realizadas han puesto en evidencia que, en ocasiones, algunos de los perfiles que llegan a las EIS no lo hacen por un interés real en el puesto de empleo, sino a riesgo de perder el acceso a determinadas ayudas públicas. Esta laxitud en los filtros de selección por parte de los servicios públicos parece haber aumentado la cantidad de personas en riesgo o situación de exclusión que pueden ser entrevistadas por las EIS, algo que no equivale necesariamente a una ampliación de oportunidades, sino que llevaría a una situación paradójica: además de complicar la selección para las técnicas de apoyo —suelen ser las que la llevan a cabo—, eleva el riesgo de contratar a personas que todavía no están preparadas (o no tienen interés) en el puesto ofertado, algo que dificulta un desarrollo normal o completo de los itinerarios y que va en detrimento de otros perfiles que pueden ofrecer mayores garantías de éxito en la incorporación al mercado ordinario tras su paso por el centro. En otras palabras, se trata de una práctica que puede aumentar la demanda de itinerarios de inserción sin que ello revierta en mayores cotas de inclusión sociolaboral.
- 11. Mayor flexibilidad en el porcentaje mínimo obligatorio de contratación de personas en itinerarios de inserción (10% actualmente). Algunas de las técnicas entrevistadas aseguraban que la rigidez de esta norma genera un efecto colateral que consiste en que los centros tiendan a focalizar la selección del personal en perfiles con mayores posibilidades de empleabilidad, ya que se considera conveniente que las personas que acaban siendo contratadas en los propios EIS sirvan de modelo al resto y faciliten el trabajo de las técnicas de apoyo, restando así oportunidades a quienes se encuentran en situaciones de partida más desaventajadas.
- 12. Un diálogo y trabajo conjuntos entre las Administraciones Públicas, las EIS y CEE, las personas beneficiarias directas y sus familiares. Una comunicación y colaboración fluidas entre estos actores resulta fundamental para una adaptación mutua a los intereses y necesidades de cada uno de ellos, en especial de los colectivos diana, con el objetivo de facilitar itinerarios que se amolden lo mejor posible a sus circunstancias y a los requisitos para un mayor grado de integración. Este trabajo conjunto debe ser capaz de integrar estrategias, que en el caso de la población con discapacidad, sirvan para evitar la "endogamia grupal" que potencialmente puede llegar a producirse entre las personas que trabajan en los CEE.

ANEXOS

Anexo 1. Detalle del cálculo del ratio SROI

A continuación puede verse el esquema general del cálculo del SROI, con cada uno de los cambios analizados en cada uno de los agentes, así como la aproximación económica, la atribución, el peso muerto, desplazamiento y por último, el impacto ajustado.

Grupo de interés	Descripción del grupo	Número de unidades	Cambio	Proxi económico	Atribución	Peso muerto	Desplazamiento	Importe ajustado al año
	Personas con		Disponibilidad económica ajustada tras impuestos	11.523,05€	10.070			476.534,89 €
	discapacidad que	750	Aprendizaje de un oficio	790,00€		24.200/	25.000/	32.670,39€
	no son de difícil	756	Competencias Blandas	993,85€	12,87%	34,30%	35,09%	41.100,59€
Personas con	inserción (1)		Bienestar psicológico	618,00€				25.557,34 €
discapacidad			Hábitos saludables	641,25 €				26.518,85€
empleadas en CEE	Personas con discapacidad de difícil inserción laboral (2)	1041	Disponibilidad económica ajustada tras impuestos	12.455,45€	12,87%	34,30%	35,09%	1.082.679,74 €
			Aprendizaje de un oficio	790,00€				68.670,10€
			Competencias Blandas	993,85€				86.389,59€
			Bienestar psicológico	618,00€				53.719,14 €
			Hábitos saludables	641,25 €				55.740,13€
Personas en		185	Disponibilidad económica	9.773,05€	38,82%	0%	35,09%	423.693,63€
itinerarios de			Aprendizaje de un oficio	790,00€				34.249,08 €
inserción			Competencias blandas	993,85€				43.086,64 €
sociolaboral en EIS			Bienestar psicológico	icológico 618,00 €				26.792,32€
Familiares de personas con	Familiares de personas con discapacidad (2)	personas con 1041	Ahorro en el tiempo de apoyo dedicado	3.729,40 €	12,87%	100,0%	100,00%	499.422,32€
discapacidad empleadas en CEE			Posibilidades de (re)incorporación al mundo laboral	2.518,32€				337.240,63 €

	Familiares de	756	Ahorro en el tiempo de apoyo dedicado	1.864,70€		65,70%	100,00%	118.802,24 €
	personas con discapacidad (1)		Posibilidades de (re)incorporación al mundo laboral	1.259,16€	12,87%			80.222,57 €
Personal	Técnicas/os de apoyo CEE	52	- Impacto económico directo	13.425,23 €	12,87%	89,94%	100,00% -	80.808,40 €
empleado en EIS y CEE que	Resto de personal CEE	154		17.775,61 €	12,07 /0	09,94 /0	100,00 %	205.678,16 €
no son población	Técnicas de apoyo EIS	8		16.827,92€	20.020/	89,94%	100,00% -	47.003,35 €
objetivo	Resto de personal EIS	20		17.775,61 €	38,82%			80.570,20€
	Seguridad Social e IRPF	1041	Personas con discapacidad (1)	6.139,35€	12,87%	65,70%	64,91%	253.892,37 €
		753	Personas con discapacidad (2)	5.206,95€	12,87%	100,00%	64,91%	452.609,84 €
		185	Exclusión social	7.889,35€	38,82%	93,00%	64,91%	342.029,09€
		52	Técnica/os CEE	11.320,13€	12,87%	89,94%	100,00%	68.137,50€
		8	Técnica/os EIS	13.488,60 €	38,82%	89,94%	100,00%	37.676,04 €
		154	Resto de personal CEE	15.705,78€	12,87%	89,94%	64,91%	181.728,64 €
		20	Resto de personal EIS	15.705,78 €	38,82%	89,94%	64,91%	71.188,47 €
	IVA	1041	Personas con discapacidad (1)	1.234,12€	12,87%	100,00%	64,91%	107.274,75€
		753	Personas con discapacidad (2)	1.333,98 €	12,87%	65,70%	64,91%	55.166,59 €
		185	Personas en riesgo o situación de exclusión	1.046,69€	38,82%	93,00%	64,91%	45.377,59 €
		52	Técnica/os CEE	1.437,84 €	12,87%	89,94%	100,00%	8.654,58€
		8	Técnica/os EIS	1.802,27 €	38,82%	89,94%	100,00%	5.034,06€
		154	Resto de personal CEE	1.903,77€	38,82%	89,94%	64,91%	66.443,82€
		28	Resto de personal EIS	1.903,77€		,	,	12.080,70 €
	Otras tasas e	1	CEE	259.478,26 €	12,87%	100,00%	64,91%	21.676,60 €
	impuestos	1	EIS	341.362,62 €	38,82%	100,00%	64,91%	86.016,76 €
		1041	Personas con discapacidad (2)	3.061,00€	12,87%	100,00%	100,00%	409.913,58 €
		753	Personas con discapacidad (1)	3.061,00€	12,87%	65,70%	100,00%	195.019,92 €

	Ahorro en prestaciones por desempleo	185	Personas en riesgo o situación de exclusión	3.061,00€	38,82%	93,00%	100,00%	204.443,61 €
	Ahorro en servicios	52	Centros ocupacionales (2)	6.303,89€	12,87%	65,70%	100,00%	27.731,48 €
	especiales para personas con discapacidad	38	Centros de día (1)	6.303,89€	12,87%	65,70%	100,00%	20.081,41 €
	Ahorro en servicios de orientación laboral	753	Personas con discapacidad (1)	464,06 €	12,87%	65,70%	100,00%	29.565,81 €
Admin. Públicas		1041	Personas con discapacidad (2)	464,06 €	12,87%	100,00%	100,00%	62.144,56 €
		185	Personas en situación o riesgo de exclusión	349,94 €	38,82%	93,00%	100,00%	23.372,43 €
	Ahorros en el	753	Personas con discapacidad (1)	699,43€	12,87%	65,70%	100,00%	44.561,42 €
	sistema de salud	1041	Personas con discapacidad (2)	699,43€	12,87%	100,00%	100,00%	93.663,92 €

Anexo 2. Listado de empresas y centros que conforman CEISNA y EINA

Centros especiales de empleo pertenecientes a CEISNA en 2020:

- Adisco
- Albernia
- Amimet
- Aspace
- Bidean
- Gureak Navarra
- Ilunion
- Tasubinsa

Empresas de inserción sociolaboral miembro de EINA en 2020:

- Carranza Delgado
- Eurolan
- Granja Escuela Ultzama
- Ilundain
- Inserlatxo
- Josenea Bio S.L.U
- Nabut Navarra
- Transforma Cuidamos Personas S.L.U
- Traperos de Emaús
- Varazdin
- Xilema Catering

Anexo 3. Desarrollo del trabajo de campo

7.1.1. Entrevistas semiestructuradas a stakeholders

Más allá de las diversas reuniones tenidas con el Servicio Navarro de Empleo, que fueron fundamentales para organizar las distintas etapas de la evaluación, así como el trabajo de campo, se llevaron a cabo diversas entrevistas semiestructuradas a distintos organismos: tres departamentos del Gobierno Foral, la Federación Navarra de Municipios y Concejos, CEISNA y EINA.

a) Entrevistas semiestructuradas a representantes de departamentos del Gobierno Navarro

Los **días 26 de abril y 3 y 6 de mayo** se desarrollaron sendas entrevistas a representantes de los departamentos de Gobierno de Derechos Sociales, Salud y Educación, respectivamente.

El guion de las mismas fue el siguiente:

- Presentaciones:
 - o Presentación del equipo.
 - Presentación de la evaluación.
 - Presentación del representante en cuestión.
- Datos sobre el informe de 2020 clave para situar la entrevista.
 - Derechos Sociales: 9,40%
 - o Salud: 1,41%
 - o Educación: 1,69%.
- Cuestiones sobre el tipo de contratación.
 - o ¿Para qué servicios suele recurrirse a las EIS desde el Departamento? ¿Y a los CEE?
 - o Criterios seguidos a la hora de optar por la contratación de las EIS y CEE.
 - Para ese tipo de servicios, ¿siempre se recurre a esta clase de empresas? ¿Existen otras empresas convencionales que también los presten y ejerzan, por tanto, como competencia? ¿Suponen los CEE y EIS más costes que el resto de empresas a la hora de ofrecer un mismo servicio? ¿Qué diferencias hay en la calidad de la prestación?
- En torno al tamaño de la contratación:
 - Cuantía habitual de los contratos y proporción contratos menores v.s. por licitación con CEE y EIS.
 - Número de trabajadores de EIS y de CEE que suele haber por contrato entre el departamento y este tipo de entidades.

- Detección de grupos de interés por parte del Departamento:
 - ¿Qué grupos de interés se detectan?
 - o ¿Cuáles son las EIS con las que más se contrata desde el departamento? ¿Y los CEE?
 - ¿Se trabaja desde el departamento con administraciones locales en algo relativo a los CEE o EIS?
 - ¿En qué se beneficia la Administración con este tipo de contratos? ¿Y el resto de grupos de interés (empresas, sociedad...)?
- Acercamiento desde el punto de vista de la Administraciones Pública:
 - o Generación de ingresos: IVA, Seguridad Social, IRPF, etc.
 - Reducir parte de los ingresos por las subvenciones y/o bonificaciones fiscales (aplican solo a la parte que se relaciona con la reserva de contratos).

Cálculo del ahorro de "costes" como consecuencia del acceso al empleo: renta garantizada, renta básica, centros de día, centros ocupaciones, etc. ¿Cuáles serían los principales "costes de la administración"?

¿Hay alguno que debamos tener en cuenta? ¿Habría un "coste aproximado" de una persona con discapacidad o en exclusión social para hacer este cálculo?

- Preguntas concretas para los diferentes <u>Departamentos</u>:
 - Número de trabajadoras/es beneficiarios en las EIS y CEE y por cada tipo de subvención, incluyendo tanto las que tienen que ver con las reducciones fiscales y salariales como con las de contratación de personal de apoyo. Ver si pueden facilitarnos estos datos de algún modo.
 - ¿Recogen datos sociodemográficos de los participantes de los itinerarios? (Por ejemplo, sería interesante observar el tamaño de la unidad familiar y los ingresos totales de esta, lo que nos permitiría hacer aproximaciones más certeras relativas al ahorro de la Renta Garantizada).
 - Preguntar lo mismo en cuanto a la Renta Básica para personas con discapacidad y Renta Garantizada.
 - También por otro tipo de ayudas y servicios, como los centros de día y ocupacionales, acompañamiento y orientación laboral, etc. Ver si tienen estimaciones del gasto hecho por usuario (preferiblemente en 2020).
 - En relación con lo anterior: ¿se dispone de algún registro más o menos exacto del cumplimiento de criterios para las concesiones de ayudas, tales como la duración y tipo de contratos hechos a los beneficiarios, la proporción de mujeres, el porcentaje de discapacidad (física o mental) de cada contratado. etc.?

b) Entrevista semiestructurada a un representante de la FNMC

El día **13 de mayo** se entrevistó a un representante de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, según la siguiente estructura:

- Presentaciones:
 - Presentación del equipo.
 - Presentación de la evaluación.
 - Presentación del representante en cuestión.
- Papel como agente que agrupa a las entidades locales.
 - Rol que desarrollan.
 - Tipo de información de la que disponen.
 - Tipo de colaboración con EIS y CEE.
 - Tipo de contrataciones.
- Datos económicos que nos interesan (inputs)
 - Porcentaje de contratación destinado a Reserva de Contratos.
 - Administraciones locales que lleguen al 6%.
 - Cuantía habitual de los contratos y proporción contratos menores VS por licitación con CEE/EIS.
- Mapa de los agentes a considerar en el SROI:
 - o EIS y CEE, a través de las personas empleadas
 - Familias
 - Profesionales de acompañamiento y apoyo.
 - Encargados y técnicos de producción
 - Administración pública
 - ¿Qué sucede con las asociaciones y/o fundaciones impulsoras?
 - ¿Personas voluntarias?
 - ¿Clientes finales de los servicios?
- Planteamiento del trabajo de campo. Explicación y contraste del trabajo previsto.

c) Entrevista semiestructurada a representantes de CEISNA y EINA

Se entrevistó **a dos responsables**, uno de la Asociación Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social de Navarra (10/05/2022) y otro de la Asociación de Empresas de Inserción de Navarra (13/05/2022), en base al siguiente guion:

- Presentaciones:
 - Presentación del equipo.
 - Presentación de la evaluación.
 - Presentación del representante en cuestión.
- Papel como agente que agrupa EIS o CEE, es decir EINA y CEISNA.
 - Rol que desarrollan entre las empresas y organización interna.
 - o Tipo de información de la que disponen.
 - o Tipo de colaboración administraciones públicas.
 - Tipo de contrataciones.
- Valoración de la Reserva de Contratos.
 - Porcentajes en los que se mueve la administración.
 - Opinión y valoración.
 - Actuaciones que desarrollan para aumentarlo.
- Tamaño de las Empresas de Inserción o Centros Especiales de empleo.
 - Datos de trabajadores actuales.
 - Presupuesto que proviene de contratos con administraciones públicas.
 - Administraciones locales que lleguen al 6%.
 - Cuantía habitual de los contratos y proporción contratos menores VS por licitación con CEE/EIS.
- Organización dentro de las EIS y CEE:
 - Tipo y duración de contrato más habitual de personas de estos colectivos (a ser posible en 2020).
 - Nº de personas de estos colectivos contratadas en 2020.
 - Nº medio de trabajadores de apoyo por cada persona beneficiaria en 2020.
 - ¿Qué tipo de contrato suelen tener?

- Nº medio de encargados y técnicos de producción del total de EIS/CEE y, en definitiva, trabajadores no pertenecientes a los colectivos subvencionados.
 - Tipo de contratación.
- Información relacionada con las subvenciones:
 - Cantidad por tipo de subvención.
 - ¿Recogen algún tipo de dato sociodemográfico de los empleados relacionado con los criterios y cláusulas de las subvenciones?
 - En la página web de CEISNA aparece un peso de la administración pública del 6,53 en Navarra en 2019, ¿se refiere al general en el PIB? ¿O al peso sobre la facturación de los CEE?
- Medición del impacto:
 - Peso muerto. ¿Qué hubiese pasado incluso sin la reserva de contratos? ¿Cuánto hubiesen contratado de la administración igualmente?
 - O Atribución. Porcentaje de peso de su actividad que corresponde a la administración pública.
 - Desplazamiento. Lo que se estaría reduciendo del trabajo que desarrollaría otra persona.
 - Decrecimiento.
- Mapa de los agentes a considerar en el SROI:
 - EIS y CEE, a través de las personas empleadas
 - Familias
 - Profesionales de acompañamiento y apoyo.
 - Encargados y técnicos de producción
 - Administración pública
 - ¿Qué sucede con las asociaciones y/o fundaciones impulsoras?
 - ¿Personas voluntarias?
 - ¿Clientes finales de los servicios?
- Planteamiento del trabajo de campo.

- 1. Acceso a información económica y de contratación (% de fondos públicos, número y tipo de contratos en 2020, etc.). ¿Se podría plantear una encuesta online?
 - a. Parte de sus ingresos que provienen de administraciones públicas.
 - b. Número de personas empleadas según categoría profesional en 2020.
 - c. Con estos datos, se puede calcular ingresos generados y ahorros.
- 2. Acceso a 2-3 EIS y CEE para desarrollar entrevistas y/o grupos focales con personal interno.
- 3. Acceso a familiares de personas beneficiarias.

7.1.2. Grupos focales

Los días 27 y 28 de junio el equipo evaluador viajó hasta Pamplona con el objeto de conducir 4 grupos de discusión. El primer día, se desarrollarían con las personas con discapacidad y el personal del apoyo de algunos CEE; el segundo, con las personas en itinerarios de inserción y las técnicas de apoyo de determinadas EIS. Aunque en un inicio también se pretendió organizar un grupo focal con familiares de personas con discapacidad empleadas en CEE, pero finalmente no fue posible.

El equipo investigador quisiera aprovechar para dar las gracias tanto a las/los participantes de estos grupos, como a las empresas que colaboraron, a EINA y a CEINA.

a) Grupo focal con personal con discapacidad de CEE

El día 27 de junio el equipo evaluador fue al polígono industrial de Noain y dirigió en las instalaciones de Aspace dos grupos focales con personas empleadas en los CEE Gureak, Apace y Tasubinsa. El primero de ellos fue con aquellas con discapacidad (un total de 5) siguiendo la siguiente estructura:

Presentaciones:

- Presentación del equipo
- Presentación de la evaluación
- Presentación de cada invitado/a: nombre, edad, localidad, empresa en que trabaja y antigüedad, puesto de trabajo.

En torno a su empleo:

- ¿Estudios y empleos previos? ¿Dónde? ¿Qué sector/es?
- ¿Cómo y por qué accedió al CEE?
- Funciones en el día a día.
- Condiciones laborales:
 - Horarios, descansos, vacaciones...
 - Tipo de jornada.
 - Salarios.
 - Transporte hasta y desde el centro de trabajo.
 - Ambiente laboral: relación con jefes/supervisores, con compañeros, trabajadoras de apoyo, etc.

Impacto de empleo en su desarrollo.

- Adaptación al puesto de trabajo (en relación también con la discapacidad particular).
 - ¿Barreras físicas/cognitivas?
 - ¿Alguna formación en el puesto de trabajo?

- Capacidades/habilidades/conocimientos adquiridos en el CEE (capacidades, autogestión, organización, conocimientos, disciplina, motivación, autonomía...).
- Capacidades/habilidades/conocimientos adquiridos en el CEE.
- Satisfacción general con el empleo. ¿Qué debería mejorarse?
- Desarrollo de aspectos laborales: formación, autogestión, competencias de otro tipo,
- Desarrollo de competencias personales: rutinas, hábitos saludables,
- Desarrollo de competencias sociales.

Antes y después del CEE (preguntas generales):

- o ¿Cómo era su día a día? Rutinas.
- ¿Quiénes los acompañaban?
- ¿Qué han dejado de hacer por su empleo en el CEE? ¿Qué han comenzado a hacer?

Cuestiones económicas:

- ¿Cómo obtenían ingresos antes? ¿Trabajaban antes? ¿En qué? ¿Condiciones? ¿Diferencias?
- Ayudas que reciben actualmente V.S. ayudas que recibían antes.
- o Independencia económica (ver también detalle en cuanto a independencia habitacional).
- ¿Acompañamiento en la "gestión" económica y de ayudas?

Relaciones sociales:

- Familia.
- Amigos (nuevas amistades, habilidades sociales, etc.).
- Relaciones con personas sin discapacidad.
- Tiempo libre, ocio, consumo... (especial atención a centros de día, participación en asociaciones, etc.)
- Dependencia/acompañamiento para disfrutar de ello.

En torno a la salud:

- Estado anímico y autoestima.
- Ejercicio físico.
- Higiene (nada directo, tal vez más en torno al peinado, maquillarse, afeitado, vestimenta, accesorios...
 que son cosillas que pueden guardar relación indirecta con la higiene)
- Afecciones físicas/mentales particulares: ¿algún cambio? (incluso en la forma de percibirlas o afrontarlas).
- Visita a médicos, psicólogos, fisioterapeutas, etc.

- o ¿Adicciones?
- Acompañamiento/apoyo/asistencia para cuestiones relativas a salud e higiene.

Planes de futuro

- ¿Cómo se imaginaban su futuro antes de trabajar en el CEE?
- ¿Dónde se ven de aquí a 5 años?
- ¿En qué ha contribuido su paso por el CEE?

Impacto en los familiares

- Relaciones con los familiares: mejora de habilidades, resolución de problemas, etc.
- o Cambios en los familiares en sí mismos: disponibilidad de tiempo, económica, etc.

El impacto en otros grupos de interés:

- ¿Qué grupos de interés se detectan?
 - ¿Impacto en el entorno más cercano (familiares y otros trabajadores)?
- ¿Se han producido otros efectos, positivos o negativos, sobre la sociedad en su conjunto como consecuencia de este proyecto?

Repaso de inputs y cálculo del peso muerto y del desplazamiento

b) Grupo focal con técnicas de apoyo de CEE

El siguiente grupo se desarrolló a continuación del anterior en el mismo emplazamiento con una preparadora laboral, una técnica de orientación y una técnica de acompañamiento y adaptación laboral en las empresas Aspace, Gureak y Tasubinsa. El guion empleado fue el mismo que para el personal de apoyo de las EIS:

Presentaciones:

- Presentación del equipo
- Presentación de la evaluación
- Presentación de cada invitado/a: nombre, edad, localidad, empresa en que trabaja y antigüedad, Puesto de trabajo.

El rol de los/as trabajadores/as técnicos, de apoyo, etc. y el impacto en ellos:

- ¿Cuáles son sus funciones en el puesto de trabajo? ¿Cómo se organiza el trabajo?
- ¿Qué papel tienen con respecto al itinerario?
- ¿Ha sido necesaria algún tipo de formación/adaptación para poder trabajar con las personas beneficiarias?
- ¿A qué se dedicarían si no existiese el CEE?

o ¿Qué les ha aportado este empleo en el corto plazo? ¿Y en el medio plazo?

Impacto sobre beneficiarias/os:

- Necesidades que tienen los beneficiarios al entrar en el CEE.
- ¿Se está alcanzando la población objetivo? ¿Se ha contribuido a su inserción social y laboral?
- o ¿Qué impactos/cambios se generan sobre las beneficiarias/os en el medio plazo?
 - A Nivel profesional: desarrollo de competencias, posibilidades de empleo, confianza, autoconocimiento...
 - A nivel personal, económico, social y de salud.
 - A nivel social: desarrollo de relaciones, normalización en el mercado laboral y su vida personal, acceso a vivienda.
- ¿Y en el largo plazo?

El impacto en el entorno:

- Relaciones con los familiares: mejora de habilidades, resolución de problemas, etc.
- Cambios en los familiares en sí mismos: disponibilidad de tiempo, económica, etc.

El impacto en otros grupos de interés:

- ¿Qué grupos de interés se detectan?
- ¿Empleados de las empresas? ¿Clientes?
- ¿Qué cambios percibí en estos agentes?
- ¿Se han producido otros efectos, positivos o negativos, sobre la sociedad en su conjunto como consecuencia de este proyecto?

Repaso de inputs y cálculo del peso muerto y del desplazamiento

c) Grupo focal con técnicas de apoyo de EIS

Al día siguiente (28/06/2022), el quipo evaluador asistió a las instalaciones de la EIS Josenea, desarrollando un grupo focal con 5 técnicas de apoyo de las empresas Transforma, Costura Poderosa⁵⁰, Ilundain, Josenea y Catering Xilema, siguiendo el mismo guion aplicado para el grupo anterior. Asimismo, el equipo tuvo la oportunidad de visitar de forma guiada las instalaciones de Josenea.

Presentaciones:

Presentación del equipo

⁵⁰ Aunque Costura Poderosa pasó a formar parte de EINA en 2021, se consideró que su aportación a la evaluación podía ser igualmente valiosa debido a muchos de los rasgos e impactos generales que se observan entre este tipo de empresas.

- Presentación de la evaluación
- Presentación de cada invitado/a: nombre, edad, localidad, empresa en que trabaja y antigüedad, Puesto de trabajo.

El rol de los/as trabajadores/as técnicos, de apoyo, etc. y el impacto en ellos:

- o ¿Cuáles son sus funciones en el puesto de trabajo? ¿Cómo se organiza el trabajo?
- ¿Qué papel tienen con respecto al itinerario?
- o ¿Ha sido necesaria algún tipo de formación/adaptación para poder trabajar con las personas beneficiarias?
- ¿A qué se dedicarían si no existiese el EIS?
- o ¿Qué les ha aportado este empleo en el corto plazo? ¿Y en el medio plazo?

Impacto sobre beneficiarias/os:

- o Necesidades que tienen los beneficiarios al entrar en el EIS.
- ¿Se está alcanzando la población objetivo? ¿Se ha contribuido a su inserción social y laboral?
- ¿Qué impactos/cambios se generan sobre las beneficiarias/os en el medio plazo?
 - A Nivel profesional: desarrollo de competencias, posibilidades de empleo, confianza, autoconocimiento...
 - A nivel personal, económico, social y de salud.
 - A nivel social: desarrollo de relaciones, normalización en el mercado laboral y su vida personal, acceso a vivienda.
- ¿Y en el largo plazo?

El impacto en el entorno:

- Relaciones con los familiares: mejora de habilidades, resolución de problemas, etc.
- Cambios en los familiares en sí mismos: disponibilidad de tiempo, económica, etc.

El impacto en otros grupos de interés:

- ¿Qué grupos de interés se detectan?
- ¿Empleados de las empresas? ¿Clientes?
- ¿Qué cambios percibí en estos agentes?
- ¿Se han producido otros efectos, positivos o negativos, sobre la sociedad en su conjunto como consecuencia de este proyecto?

Repaso de inputs y cálculo del peso muerto y del desplazamiento

d) Grupo focal con personal de inserción en EIS

Finalmente, en la misma ubicación y a continuación, tuvo lugar el último grupo focal, esta vez con 5 personas en riesgo o situación de exclusión que se encontraban en itinerarios de inserción en las EIS Transforma, Ilundain y Josenea. El contenido planificado de este encuentro, pese a ser muy similar al elaborado de cara al grupo de personas con discapacidad, tenía ciertas diferencias.

Presentaciones:

- Presentación del equipo
- Presentación de la evaluación
- Presentación de cada invitado/a: nombre, edad, localidad, empresa en que trabaja y antigüedad, puesto de trabajo.

En torno a su empleo:

- ¿Estudios y empleos previos? ¿Dónde? ¿Qué sector/es?
- ¿Cómo y por qué accedió a la EIS?
- Funciones en el día a día.
- Condiciones laborales:
 - Horarios, descansos, vacaciones...
 - Tipo de jornada.
 - Salarios.
 - Transporte hasta y desde el centro de trabajo.
 - Ambiente laboral: relación con jefas/supervisoras, con compañeras, trabajadoras de apoyo, etc.
- Satisfacción general con el empleo. ¿Qué debería mejorarse?

Impacto de empleo en su desarrollo.

- Adaptación al puesto de trabajo:
 - ¿Alguna formación en el puesto de trabajo?
 - Capacidades/habilidades/conocimientos adquiridos en la EIS (capacidades, autogestión, organización, conocimientos, disciplina, motivación, autonomía...).
- Desarrollo de aspectos laborales: formación, autogestión, competencias de otro tipo,
- Desarrollo de competencias personales: rutinas, hábitos saludables,
- Desarrollo de competencias sociales.

Antes y después de la EIS (preguntas generales):

o ¿Cómo era su día a día antes de trabajar en la EIS? Rutinas.

o ¿Qué han dejado de hacer por su empleo en la EIS? ¿Qué han comenzado a hacer?

Cuestiones económicas:

- o ¿Cómo obtenían ingresos antes? ¿Trabajaban antes? ¿En qué? ¿Condiciones? ¿Diferencias?
- Ayudas que reciben actualmente V.S. ayudas que recibían antes.
- Independencia económica.

Relaciones sociales:

- Familia.
- o Amigos (nuevas amistades, habilidades sociales, etc.).
- Tiempo libre, ocio, consumo...
- ¿Problemas con la ley?

En torno a la salud:

- Estado anímico y autoestima.
- Ejercicio físico.
- Higiene (nada directo, tal vez más en torno al peinado, maquillarse, afeitado, vestimenta, accesorios...
 que son cosillas que pueden guardar relación indirecta con la higiene)
- Visita a médicos, psicólogos, fisioterapeutas, etc.
- ¿Adicciones?

Planes de futuro

- ¿Cómo se imaginaban su futuro antes de trabajar en la EIS?
- ¿Dónde se ven de aquí a 5 años?
- ¿En qué ha contribuido su paso por la EIS?

Impacto en los familiares

- o Relaciones con los familiares: mejora de habilidades, resolución de problemas, etc.
- Cambios en los familiares en sí mismos: disponibilidad de tiempo, económica, etc.

El impacto en otros grupos de interés:

- ¿Qué grupos de interés se detectan?
 - ¿Se ha contribuido a la inserción social y laboral de la población objetivo?
 - Impacto en el entorno cercano: familiares y compañeros de trabajo.

¿Se han producido otros efectos, positivos o negativos, sobre la sociedad en su conjunto como consecuencia de este proyecto?

Repaso de inputs y cálculo del peso muerto y del desplazamiento

Anexo 4. Fuentes y referencias utilizadas

Braz, A. C., C., C. N., Prette, Z. A. P. D., Prette, A. D., y Fontaine, A. M. (2013). Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares. *Apuntes de Psicología*, 31 (1), 77-84.

Damonti, P. (2017). Desigualdades de género y procesos de empobrecimiento y exclusión social. *VIII Informe FOESSA. Documento de trabajo 3.10.* https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/05/3.10.pdf

ECODES y Alter Civites (2013). Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI.

https://ecodes.org/phocadownload/Informe SROI CEE 2013.pdf

Espino, S. (2021). La feminización de la pobreza en España: un enfoque desde la perspectiva de género. International Journal for 21st Century Education, 8(1), 37-46. https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13662

Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. (2012). Los efectos del desempleo sobre la salud.

http://www.fadsp.org/documents/2012/LOS%20EFECTOS%20DEL%20DESEMPLEO%20SOBRE%20LA%20SALUD.doc

Fundación FOESSA (2018). La vulneración del derecho a un trabajo decente. https://www.caritas.es/main-files/uploads/2019/05/Dossier-FOESSA-Empleo-y-Exclusi%C3%B3n-Social.pdf

Grupo Civis. (2012). Guía para el Retorno Social de la Inversión (SROI). http://observatoritercersector.org/canviepoca/wp-content/uploads/2014/02/OTS Guide-SROI-spanhish.pdf

INE. (2020). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=4565&capsel=4606

INE. (2020). Encuesta de las Personas con Discapacidad.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos &idp=1254735976595

INE. (2020). Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=51478&L=0

INE (2019). Encuesta de Presupuestos Familiares.

https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=3776&capsel=3777

INE. (2020). Encuesta de Población Activa.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595

Jiménez-Torres, M. G., Martínez Narváez, P., Miró Morales, E., y Sánchez Gómez, A. I. (2008). Bienestar psicológico y hábitos saludables: ¿están asociados a la práctica de ejercicio físico? *International journal of clinical and health psychology*, 8 (1), 185-202.

Labrador, F. J., Vallejo, M. Á., Matellanes, M., Echeburúa, E., Bados, A., y Fernández-Montalvo, J. (2003). La eficacia de los tratamientos psicológicos. *Infocop*, 84.

Noller, P., Feeney, J.A., y Peterson, C. (2001). Personal relationships across the lifespan. *East Sussex: Psychology Press.*

Observatorio de la Realidad Social de Navarra (2020). Evolución del Empleo en Navarra según la Encuesta de Población Activa (EPA). Enlace.

Parra Rodriguez, F. J. (2015). *Dinámica de la Propensión Marginal al Consumo en España 2006-2014*. https://rpubs.com/PacoParra/167022

Prieto, C., Arnal, M., Caprile, M. y Potrony, J. (2009). Hacia una interpretación global de la segmentación de la calidad del empleo en la sociedad española: calidad y régimen social dualizado de empleo. En C. Prieto (Coord.), La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica (pp. 209-244). Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Sánchez Ambriz, G., Yáñez Hernández, A. y Sánchez Ambriz, L. (2022). Talento humano en las organizaciones: competencias blandas para la empleabilidad de estudiantes universitarios. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 12 (24), 19-44. <a href="https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=3831#:~:text=Las%20habilidades%20%E2%80%9Cduras%E2%80%9D%2C%20se%20refieren%20a%20las%20habilidades,adquiridas%20para%20un%20desempe%C3%B1o%20optimo%20en%20las%20organizaciones.

Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare. (2020). Memoria 2020: https://katalogoa.siis.net/Record/562507

SNE-LN. (2020). Diversas subvenciones:

- Subvenciones a empresas de inserción sociolaboral por la contratación de personas en situación de exclusión social mediante evaluación individualizada
- Subvenciones a las empresas de inserción sociolaboral por asistencia técnica mediante el régimen de evaluación individualizada
- Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las empresas de inserción sociolaboral de Navarra mediante la realización de inversiones
- Subvención del coste salarial de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo
- Subvenciones a las unidades de apoyo de los Centros Especiales de Empleo
- Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en los Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Navarra, mediante la realización de inversiones en los mismos