

**Identificación y análisis del retorno social y socioeconómico
de ATADI Empleo mediante la aplicación de la metodología
SROI (Retorno Social de las Inversiones)**

Informe de Resultados

Elaborado por :

ecodes
tiempo de actuar

ALTERCIVITES

CONTENIDO

<i>Listado de figuras</i>	4
<i>Listado de tablas</i>	7
<i>Introducción</i>	8
<i>Objetivos del estudio</i>	9
<i>Resumen de resultados</i>	10
Ámbitos de impacto	10
Recopiación de datos.....	11
Resultados del Análisis de retorno social	11
Empleados con discapacidad del CEE	11
Familias de los empleados con discapacidad del CEE	14
Administraciones públicas.....	15
“Inversiones” que posibilitan la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en Atadi Empleo.....	16
Análisis del retorno social y socioeconómico (SROI)	17
<i>Metodología</i>	23
<i>Identificación de los principales grupos de interés de Atadi Empleo</i>	28
<i>Evidenciando cambios – Conclusiones del análisis del impacto de ATADI Empleo por grupo afectado y ámbito</i>	36
Empleados/as con discapacidad	36
Perfil de los trabajadores con discapacidad que han participado en la fase de recogida de datos cuantitativos.....	39
Integración socio laboral	41
Estabilidad Laboral	43
Mejoras en Bienestar	45
Mejoras en Autonomía e independencia	54
Mejoras en Relaciones sociales	57
Las familias de los empleados con discapacidad de atadi Empleo.....	64
Administraciones públicas.....	79

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

Ingresos	80
Ahorros	81
Pensiones no contributivas	82
Recursos alternativos	83
Prestaciones por desempleo	84
<i>Anexo 1: Principios de la metodología SROI</i>	<i>85</i>
<i>Anexo 2: Cuadro de identificación de grupos de interés.....</i>	<i>87</i>
<i>Anexo 3: Trabajo de campo cualitativo con representantes de los grupos de interés principales de Atadi Empleo.....</i>	<i>89</i>
Visita a sede ATADI Empleo SLU en Alcañiz, Andorra y Alcorisa (31 de enero y 01 de febrero de 2018)	89
Entrevistas grupales	89
Entrevistas Personales.....	89
Visita a sede de ATADI Empleo SLU en Teruel (19 de febrero 2018)	89
Entrevistas grupales	89
Entrevistas Personales.....	89
<i>Anexo 4: Detalle del cálculo del ratio SROI</i>	<i>90</i>
<i>Anexo 5: Guión Profesionales de apoyo</i>	<i>93</i>
<i>Anexo 6: Guión Trabajadores con discapacidad.....</i>	<i>95</i>
<i>Anexo 7: Guión familias Trabajadores con discapacidad</i>	<i>99</i>
<i>Anexo 8: Encuestas empleadas durante la fase de trabajo de campo cuantitativa del estudio</i>	<i>103</i>
<i>Anexo 9: Explicación de la no Inclusión de algunos grupos de interés en el análisis SROI de Atadi Empleo</i>	<i>136</i>
<i>Anexo 10: Fuentes y referencias utilizadas.....</i>	<i>138</i>
Estudios e investigaciones que se han tenido en cuenta	138
Fuentes normativas	140

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1: Masa salarial de empleados con discapacidad de Atadi Empleo	12
Figura 2: Resumen magnitud de los cambios entre los empleados con discapacidad de Atadi Empleo evidenciado durante el proceso de análisis (bienestar)	13
Figura 3: Resumen magnitud de los cambios entre los empleados con discapacidad de Atadi Empleo evidenciado durante el proceso de análisis (autonomía y relaciones sociales)	13
Figura 4: Resumen magnitud de los cambios entre las familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo evidenciado durante el proceso de análisis	14
Figura 5: Desglose impactos que redundan en las AAPP (ligado a objetivo de inserción socio laboral de personas con discapacidad del CEE y utilizados para el cálculo del ratio SROI)	15
Figura 6: Desglose impactos adicionales que redundan en las AAPP	15
Figura 7: Desglose "Inversiones" que posibilitan inserción socio laboral de personas con discapacidad en Atadi Empleo	16
Figura 8: Desglose cuantificación del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo	17
Figura 9: Caracterización del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo	19
Figura 10: Desglose retornos por grupo de interés	20
Figura 11: Desglose retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo	20
Figura 12. Detalle del retorno social y socioeconómico global de Atadi Empleo	21
Figura 13. Detalle del cálculo del ratio social y socioeconómico global de Atadi Empleo	22
Figura 14: Etapas de un estudio SROI	23
Figura 15. Resumen del cálculo del ratio SROI	26
Figura 16. Ámbitos de impacto del empleo para las personas con discapacidad (según talleres con los trabajadores y la revisión bibliográfica)	36
Figura 17. Sexo	39
Figura 18. Estado civil	39
Figura 19. Situación habitacional	40
Figura 20. Nivel de estudios	40
Figura 21. Número de personas con discapacidad empleadas en Atadi Empleo por tipología de discapacidad 2017)	41
Figura 22. Satisfacción de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo con la estabilidad del trabajo	43
Figura 23. Componentes de bienestar y calidad de vida	45
Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)	

Figura 24. ¿Crees que el hecho de estar trabajando te ha afectado de forma positivo tu bienestar?	46
Figura 25. Te sientes optimista de cara al futuro	47
Figura 26. Mi vida es como yo quiero que sea	48
Figura 27. Siento que tengo la capacidad de conseguir de la vida las cosas que considero importante ...	48
Figura 28. Promedio satisfacción con la vida	49
Figura 29. Efecto del empleo en la satisfacción con la vida	49
Figura 30. El trabajo ha tenido una influencia en tu nivel de confianza y autoestima	50
Figura 31. Me siento positivo acerca de mí mismo	51
Figura 32. Efecto del empleo en la confianza y autoestima	51
Figura 33. Valor asignado a las distintas dimensiones de bienestar y calidad de vida.....	52
Figura 34. El trabajo ha tenido una influencia en tu nivel de autonomía e independencia.....	54
Figura 35. Promedio autonomía e independencia	55
Figura 36. Efecto del empleo en autonomía e independencia	55
Figura 37. ¿Crees que el hecho de que estés trabajando ha afectado de forma positiva tu capacidad de relacionarte con otras personas?	57
Figura 38. Estar trabajando me ha permitido ampliar mi círculo de conocidos y amistades que nunca hubiera conocido de otra manera	58
Figura 39. Relación con la familia	58
Figura 40. Percepción del efecto del empleo en las relaciones sociales	59
Figura 41. ¿Crees que el trabajo te ha afectado de forma positiva tu salud?	62
Figura 42. ¿Cómo dirías que es tu salud?	62
Figura 43. Percepción del efecto del empleo en la salud	63
Figura 44. Desde que su familiar es empleado/a Atadi Empleo, ¿se ha visto reducido el tiempo de atención, apoyo y cuidado que le tenéis que dedicar?	65
Figura 45. El hecho de que tu familiar esté trabajando en el CEE, ¿te he permitido y/o facilitado que tu o alguien de tu familia se dedicase a un trabajo remunerado (actualmente o en el pasado en caso de estar actualmente jubilado/a)?	67
Figura 46. ¿Crees que el hecho de que su familiar esté empleado/a en Atadi Empleo, ha afectado de forma positiva a su bienestar y al de su familia?	70
Figura 47. Me siento optimista sobre el futuro.....	71
Figura 48. Mi vida es como me gustaría que fuera	71

Figura 49. Siento que tengo la libertad de decidir cómo vivir mi vida	72
Figura 50. Me siento tranquilo y relajado	72
Figura 51. Promedio Satisfacción con la vida	73
Figura 52. Me siento activo y con energía	74
Figura 53. Percepción del efecto del empleo en el bienestar familiar	74
Figura 54. ¿Crees que el hecho de que su familiar esté empleado en Atadi Empleo, ¿le ha afectado de forma positiva a sus relaciones sociales y familiares?.....	76
Figura 55. En general, ¿Cómo describirías tus relaciones familiares?	77
Figura 56. Percepción del efecto del empleo en las relaciones familiares.....	77
Figura 57. Impactos económicos del CEE que afectan a las AAPP pero que han sido excluidos del ejercicio de cálculo del ratio SROI	79
Figura 58. Ingresos acumulados por pago del IRPF y aportaciones a la SS de la empresa y los propios trabajadores/as con discapacidad empleados en Atadi Empleo y de los trabajadores sin discapacidad que proporcionan atención directa	80
Figura 59. Detalle de los impactos que redundan en las AAPP	81

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Ámbitos de impacto por los principales grupos de interés de mayor relevancia para el ejercicio de identificación y cuantificación del retorno social y socioeconómico de la empresa.....	10
Tabla 2. Detalle de retorno social y socioeconómico de la empresa.	18
Tabla 3: Mapa de impacto: cambios relativos al empleo para personas con discapacidad identificados durante el proceso de revisión bibliográfica y las consultas con los grupos de interés relevantes de Atadi Empleo (los señalados en rojo pueden considerarse impactos negativos del empleo en el CEE)	30
Tabla 4: Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en relación con las personas sin discapacidad en España. Año 2015	42
Tabla 5: Tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad en España según tipo de discapacidad. Año 2015.....	42
Tabla 6: Cálculo del valor monetario de las mejoras en calidad de vida de los empleados con discapacidad física y/o sensorial y trastorno mental grave del empleo en Atadi Empleo	53
Tabla 7: Ajustes cálculo valor monetario de las relaciones sociales	60
Tabla 8: Cuantía media de la pensión no contributiva de invalidez	82
Tabla 9: Identificación y planificación de las consultas con los grupos de interés relevantes de Atadi Empleo para el estudio de retorno social y socioeconómico	87
Tabla 10: Detalle cálculo ratio SROI.....	90

INTRODUCCIÓN

Atadi Empleo tiene un interés en disponer de un estudio que permite identificar, cuantificar en términos monetarios y visibilizar el valor social y socioeconómico que crea para sus principales grupos de interés y para la sociedad en general su actividad como Centro Especial de Empleo (CEE) cuyo objetivo principal es el de proporcionar un empleo digno a personas con discapacidad.

Página | 8

El Retorno Social de la Inversión, (SROI en sus siglas en inglés) la metodología elegida para este análisis, es un método basado en principios de medición del valor extra-financiero, es decir el valor social, económico y ambiental que actualmente no se refleja en la contabilidad financiera convencional en relación con los recursos invertidos en una organización, proyecto o iniciativa. Asimismo el proceso sirve para identificar formas de mejorar la gestión de las actividades y mejorar el rendimiento de los recursos invertidos en una determinada organización, iniciativa o proyecto en curso.

El análisis SROI ofrece un enfoque cuantitativo para entender y gestionar los impactos de un proyecto, negocio, u organización. En términos generales, por impacto entendemos la influencia o el efecto que tiene en nuestra sociedad el desarrollo de una acción o actividad (como por ejemplo, una organización, CEE, servicios, etc.).

Los resultados de este estudio constituyen una herramienta clave para identificar, entender, medir y analizar el retorno social y socioeconómico que genera la inversión en Atadi Empleo que posibilita la creación de empleo para personas con discapacidad.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los objetivos generales del estudio han sido:

- Implicar la participación de los diversos grupos de interés o *stakeholders* de la empresa (empleados con discapacidad, familias, profesionales de atención directa, AAPP...) en la identificación y medición de los diferentes elementos de impacto y retorno de su actividad.
- Conocer y visibilizar los impactos sociales y socioeconómicos que Atadi Empleo aporta, determinando el retorno que produce cada euro de apoyo que destina para posibilitar la inserción socio laboral de personas con discapacidad.
- Disponer de nuevas herramientas y elementos (obtenidos en base a una metodología transparente y con reconocimiento a nivel internacional) de evaluación, análisis y comunicación de la eficiencia y efectividad de la empresa.
- Acompañar Atadi Empleo con unas acciones transversales de comunicación para la visibilización de los resultados obtenidos.

RESUMEN DE RESULTADOS

El presente informe detalla el proceso de cuantificación del retorno social y socioeconómico que genera la actividad de inserción socio laboral de personas con discapacidad de la empresa social Atadi Empleo SLU.

Página | 10

A través de un proceso de análisis sistemático, en línea con las directrices y los principios de la metodología SROI, hemos cuantificado el valor social y socioeconómico generado por Atadi Empleo para un periodo de un año (2017). Durante este proceso se ha utilizado datos e información proporcionados por la empresa y complementada con los datos recogidos durante la fase de trabajo de campo cuantitativo del presente estudio. Aunque habitualmente los cálculos del impacto social mediante la metodología SROI incluyen los beneficios producidos en un horizonte temporal más amplio – de 5 a 10 años – en este caso se ha limitado el cálculo del impacto de la empresa social únicamente a un año dado que los beneficios en futuros años están supeditados a la continuación anual de las aportaciones y las actividades de la empresa.

Hemos resaltado en el análisis del retorno generado por Atadi Empleo los impactos que se deriven directamente del objeto social del CEE, es decir, la integración socio laboral de personas con discapacidad. Aunque hemos cuantificado otros impactos, principalmente de carácter económico, como los impuestos ligados a la actividad productiva y comercial de la empresa, no se han incluido estas partidas en el cálculo del ratio SROI al entender que no están directamente relacionados con el objeto social del CEE y como tal no son resultado directo de las aportaciones provenientes de las AAPP y de la propia empresa destinadas a facilitar la incorporación socio laboral de personas con dificultades para acceder al mercado laboral ordinario. No obstante se detallan estos impactos y se incluyen en un ratio global para dejar constancia de la magnitud del los impactos generados en torno a la actividad del CEE.

ÁMBITOS DE IMPACTO

A través del trabajo de campo de carácter cualitativo (*focus groups* y entrevistas personales) y de un posterior análisis de materialidad se han identificado los cambios relevantes generados por la actividad del CEE para los grupos de interés de la empresa considerados de mayor relevancia en el marco del presente análisis de retorno social y socioeconómico. Estos se resumen en la tabla a continuación:

Tabla 1. Ámbitos de impacto por los principales grupos de interés de mayor relevancia para el ejercicio de identificación y cuantificación del retorno social y socioeconómico de la empresa.

Grupo de interés	Descripción del impacto
Trabajadores/as con discapacidad de Atadi Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Inserción laboral• Estabilidad laboral• Mejoras en bienestar• Mejoras en autonomía e independencia• Mejoras en relaciones sociales
Familias de los trabajadores con discapacidad del CEE	<ul style="list-style-type: none">• Incremento de actividad laboral (posibilidad generado para la reincorporación al mercado laboral)• Mejoras en bienestar emocional• Mejoras en relaciones sociales
AAPP	<ul style="list-style-type: none">• Ingresos (a través del pago de impuestos y

	tributos <ul style="list-style-type: none"> Ahorros en prestaciones y recursos alternativos
--	--

Fuente: Elaboración propia

RECOPLIACIÓN DE DATOS

Para evidenciar la magnitud y la intensidad de los cambios o impactos en estos ámbitos se administró una encuesta con una muestra de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo durante los meses de agosto y septiembre de 2018. Participaron en la encuesta 21 empleados con discapacidad. Asimismo, se administró una encuesta a una muestra de familias de los empleados con discapacidad del Atadi Empleo. Participaron en la encuesta 14 familias.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE RETORNO SOCIAL

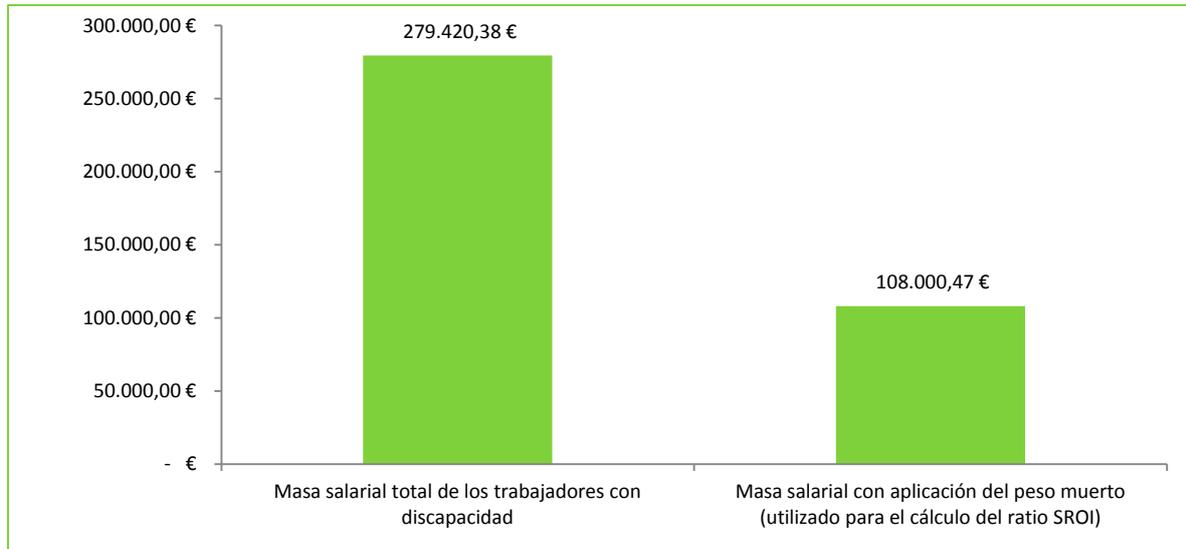
EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DEL CEE

➤ Inserción socio laboral

El beneficio más directo e inmediato para los empleados de Atadi Empleo es la integración en el mercado laboral formal. Para muchas personas con discapacidad, el empleo es uno de sus objetivos principales, ya que el trabajo proporciona la normalización de sus vidas y la integración en la comunidad a la que aspiran. Asimismo, el trabajo les proporciona estructura, actividad, relaciones sociales, mejoras en autoestima, en bienestar y en calidad de vida. En 2017, Atadi Empleo proporcionó un empleo digno y estable a 38 personas con discapacidad, de las cuales 8 tenían una discapacidad física y/o sensorial, 17 tenían una discapacidad intelectual y 13 sufrían una enfermedad mental.

La monetización de este impacto se ha hecho de la forma más sencilla y directa, sumando el salario que reciben los empleados/as con discapacidad del CEE por su trabajo (descontadas las deducciones de IRPF y las aportaciones a la seguridad social). En este caso, hemos querido ser conservadores y restar de este cálculo el valor del peso muerto o la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido la opción de empleo protegido ofrecido a través de Atadi Empleo. En este caso sólo se contabilizan los trabajadores con discapacidad que se estima que tendrían muchas dificultades para integrarse al mundo laboral sin la opción del empleo similar al que es ofrecido por un CEE. Utilizamos las tasas de desempleo para cada tipología de discapacidad para estimar el porcentaje y número de los trabajadores del CEE que tendrían muchas dificultades en incorporarse al mercado laboral.

Figura 1: Masa salarial de empleados con discapacidad de Atadi Empleo



Fuente: Elaboración propia

➤ **Mejoras en estabilidad laboral**

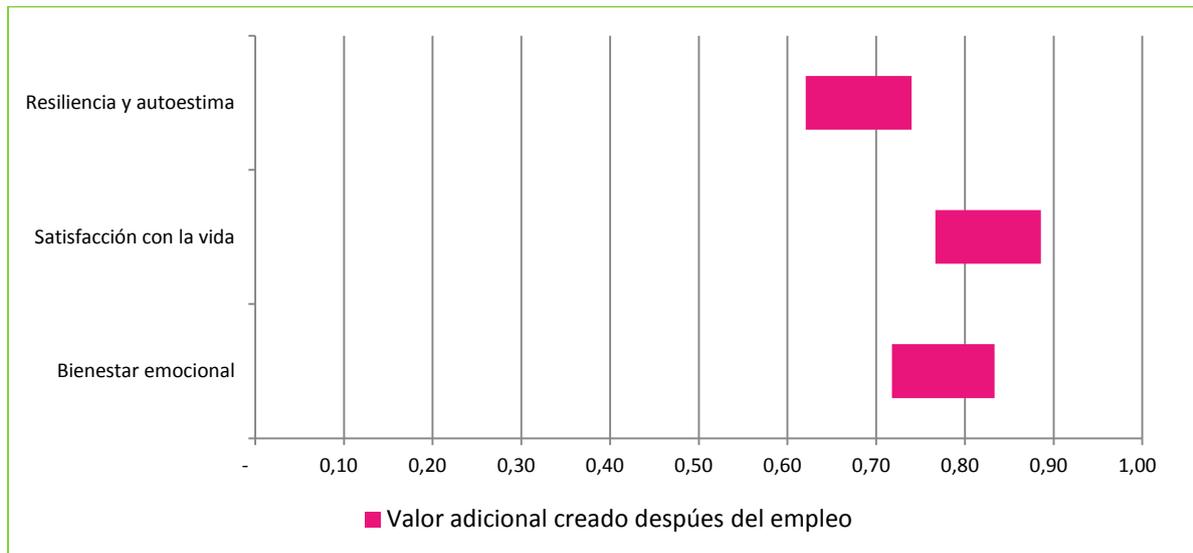
Para la minoría de personas con discapacidad que logra acceder al mercado laboral formal, el itinerario profesional suele estar marcada por inestabilidad y caracterizado por un alto índice de precariedad e incluye frecuentemente largos periodos de inactividad. Varios estudios recientes confirman el valor intrínseco de la percepción de estabilidad laboral para los trabajadores que redunda en mejoras perceptibles en tranquilidad, optimismo y bienestar emocional.¹ La encuesta con una muestra de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo confirma esta percepción positiva acerca de la estabilidad laboral proporcionada por la empresa. Por ejemplo, el 68% de los empleados con discapacidad encuestados afirmaron estar mayoritariamente satisfechos con la estabilidad del empleo proporcionado por Atadi Empleo.

➤ **Mejoras en el bienestar de los trabajadores con discapacidad del CEE**

Según las consultas con los trabajadores con discapacidad de Atadi Empleo, el acceso al trabajo en un ámbito protegido y acogedor como el de un CEE les produce mejoras en varias dimensiones de su bienestar y calidad de vida, entre las que habría que destacar el bienestar emocional, la satisfacción con la vida y la autoestima. La recopilación de evidencias durante el proceso de análisis nos ha permitido estimar las mejoras generadas por el empleo en el CEE en estos ámbitos como muestra las graficas a continuación.

¹ Fujiwara, leach, Trotter and Vine (2014). Measuring the Social Impact of Community Investment: A guide to using the Wellbeing Valuation Approach. HACT and Simetrica.

Figura 2: Resumen magnitud de los cambios entre los empleados con discapacidad de Atadi Empleo evidenciado durante el proceso de análisis (bienestar)

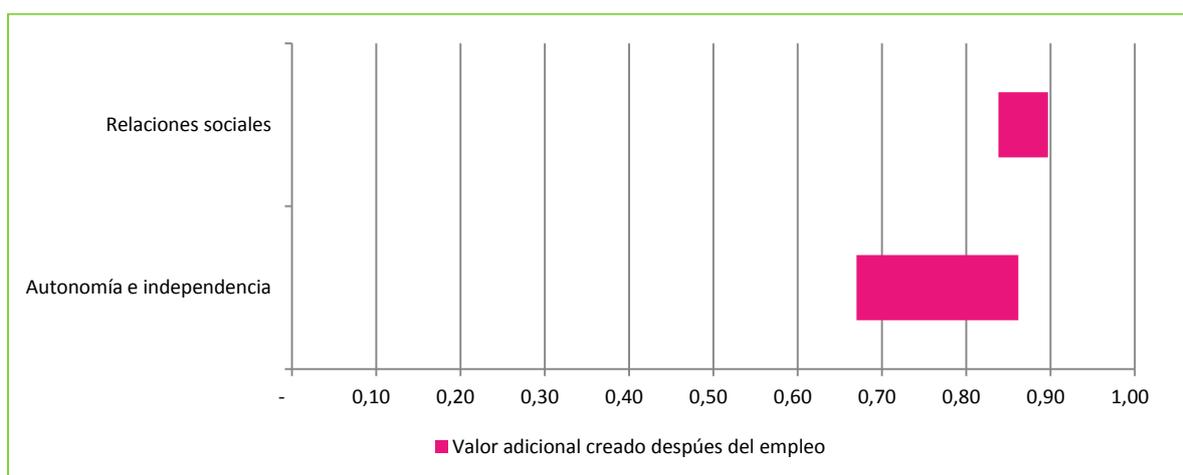


Fuente: Elaboración propia

➤ **Mejoras en la autonomía e independencia y relaciones sociales de los trabajadores con discapacidad del CEE**

Asimismo, a través del proceso de análisis se ha evidenciado mejoras para los trabajadores con discapacidad de ATADI Empleo en su autonomía e independencia y sus relaciones sociales tal y como se muestra en las gráficas c a continuación.

Figura 3: Resumen magnitud de los cambios entre los empleados con discapacidad de Atadi Empleo evidenciado durante el proceso de análisis (autonomía y relaciones sociales)



Fuente: Elaboración propia

FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DEL CEE

➤ Reducción en tiempo de cuidado y apoyo

En la encuesta con familiares se ha confirmado que algunos han experimentado importantes reducciones en el tiempo de cuidado y apoyo, tiempo que tienen presumiblemente para dedicar a otras actividades. Por ejemplo, el 22% de las unidades familiares encuestadas han confirmado una reducción en el tiempo de dedicación a temas de cuidado y apoyo a su familiar con discapacidad. Utilizando los datos aportados en la encuesta hemos estimado una reducción media de 5,5 horas al día de atención por parte de los familiares de los/as empleados/as que han indicado que han visto reducido el tiempo dedicado al cuidado y apoyo de su familiar con discapacidad.

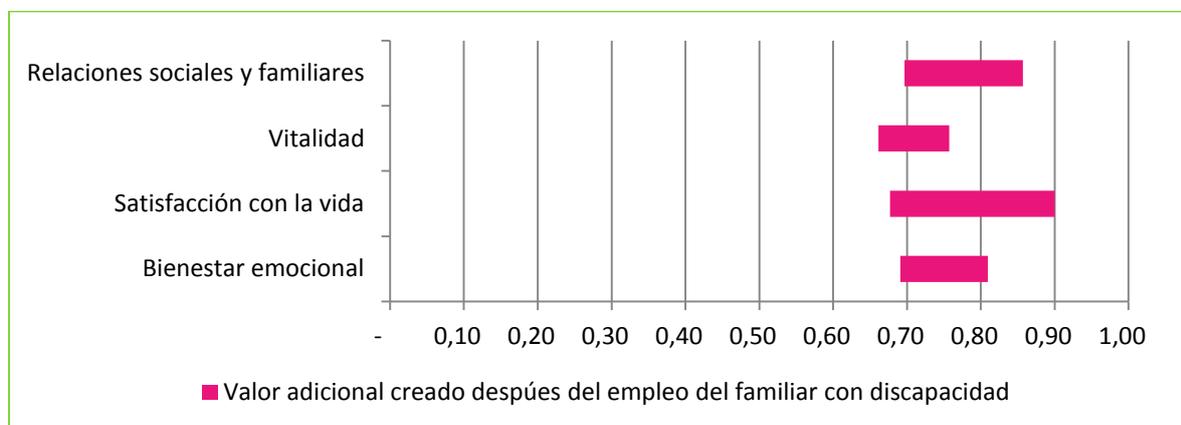
➤ Apertura de oportunidades laborales

Un beneficio que se ha identificado durante el trabajo de campo cualitativo del presente estudio es el derivado de las posibilidades abiertas a algunas familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo de poder re-incorporarse o mantenerse en el mercado laboral formal al verse reducidas significativamente las necesidades y obligaciones de atención y apoyo de su familiar. Este hecho tiene grandes repercusiones directas en las economías domésticas de las familias, así como beneficios indirectos en el ámbito de bienestar emocional y material de las personas afectadas. Para este análisis nos hemos basado los resultados de la encuesta que indican que, para el 21% de las unidades familiares encuestadas, el hecho de que su familiar estuviera trabajando en Atadi Empleo ha posibilitado que alguien de la familia se dedicara al trabajo remunerado (en vez de en tareas de apoyo y/o cuidado).

➤ Mejoras en el bienestar y en las relaciones sociales de las familias de los trabajadores con discapacidad del CEE

Según los resultados del trabajo de campo del presente estudio, una amplia mayoría de las familias cree que el hecho de que su familiar trabaje en el CEE ha afectado de forma positiva el bienestar y la calidad de vida de su familia. Asimismo, las familias señalaron el efecto positivo que había tenido el hecho de que su familiar estaba trabajando en el CEE en las relaciones y las dinámicas familiares (reducción de las discusiones, mayor complicidad). La recopilación de evidencias durante el proceso de análisis nos ha permitido estimar las mejoras generadas por el empleo del familiar en el CEE en estos ámbitos como muestra las graficas a continuación.

Figura 4: Resumen magnitud de los cambios entre las familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo evidenciado durante el proceso de análisis



Fuente: Elaboración propia

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

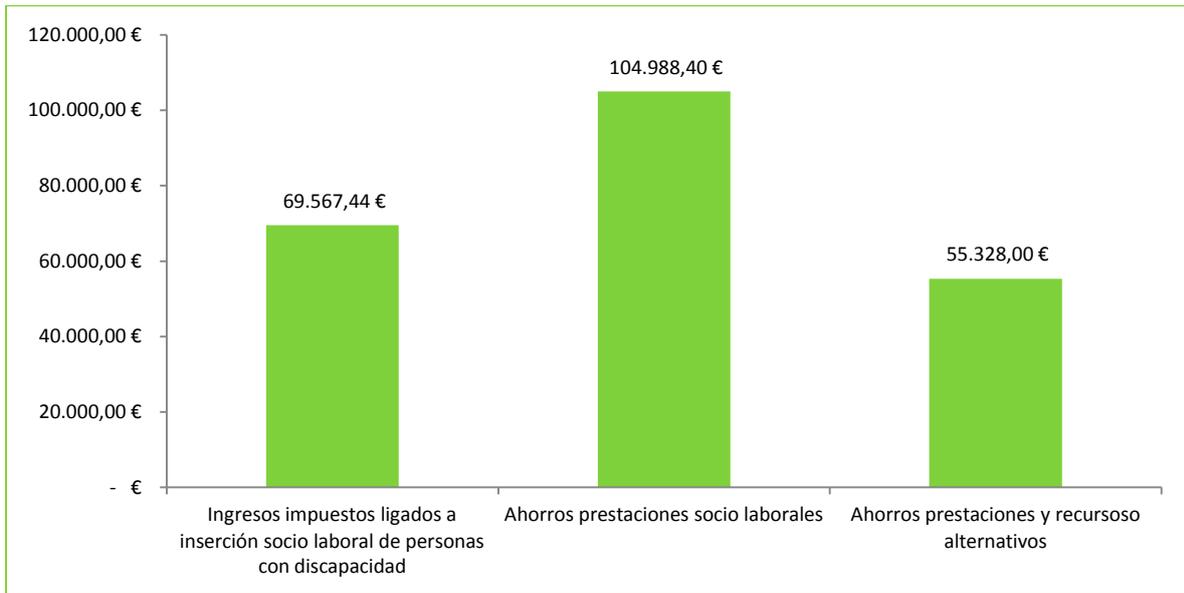
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

➤ Ahorros e ingresos de las AAPP

Para las administraciones públicas, las aportaciones que destinan a Atadi Empleo en forma de subvenciones de parte de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad y bonificaciones a la Seguridad Social, resultan sumamente rentables, generando una serie de ingresos y ahorros que se detallan en el gráfico a continuación.

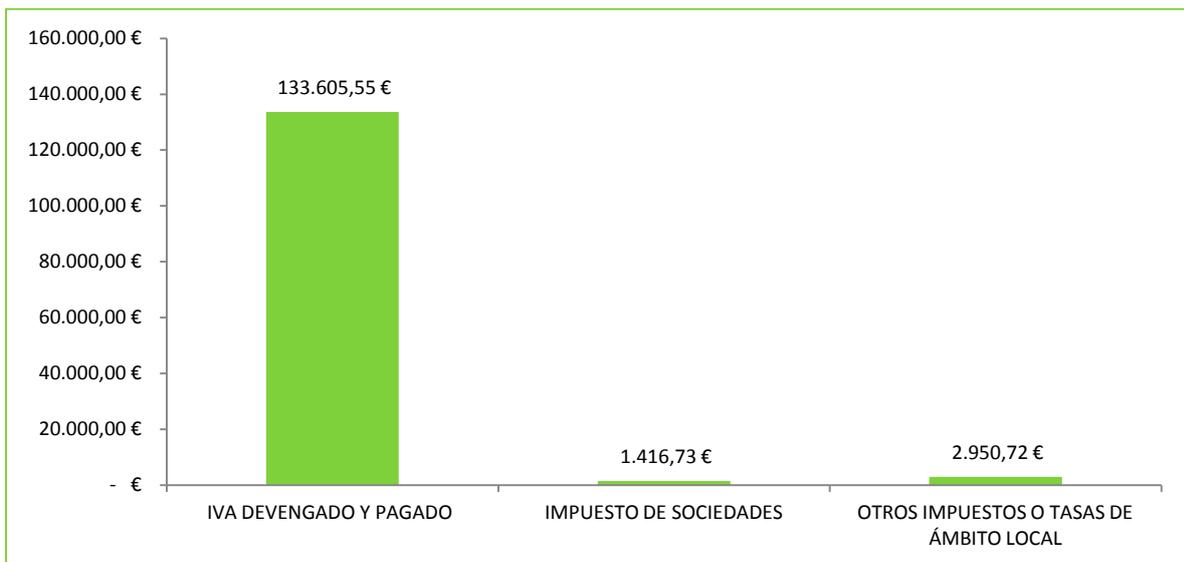
Página | 15

Figura 5: Desglose impactos que redundan en las AAPP (ligado a objetivo de inserción socio laboral de personas con discapacidad del CEE y utilizados para el cálculo del ratio SROI)



Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Desglose impactos adicionales que redundan en las AAPP



Fuente: Elaboración propia

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

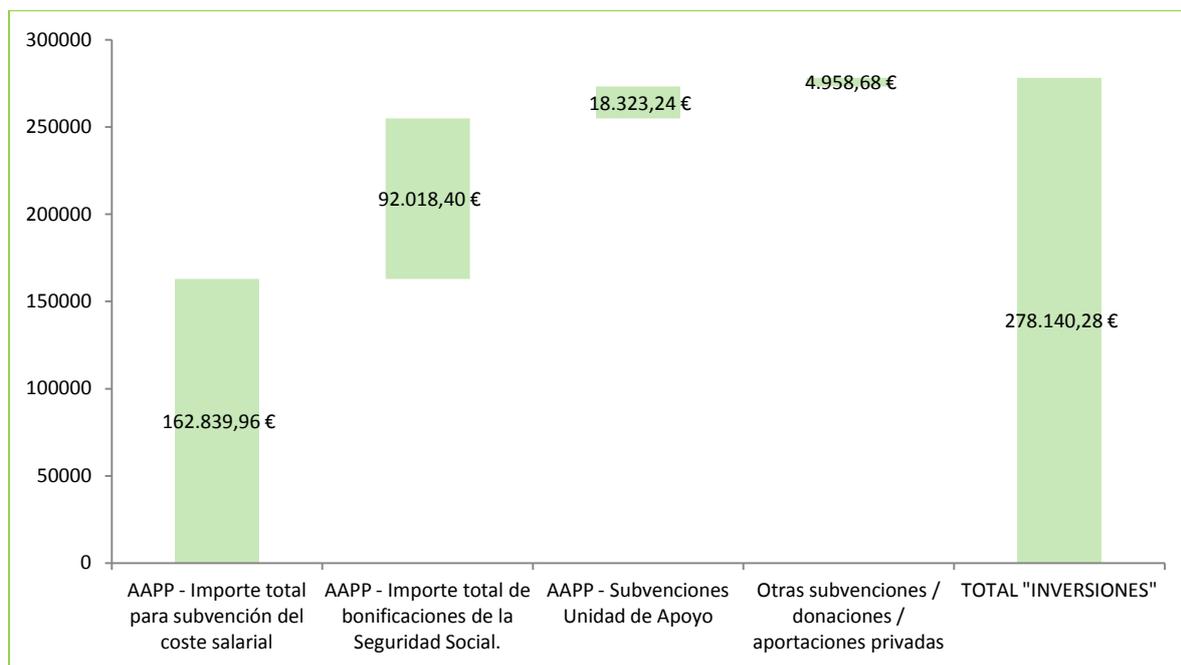
“INVERSIONES” QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ATADI EMPLEO

Un análisis del retorno social y socioeconómico mediante el uso de la metodología SROI permite hacer un balance cualitativo y cuantitativo de los impactos que genera una entidad en comparación con los recursos empleados para la consecución de los objetivos de la entidad objeto del análisis. Para llevar a cabo este análisis es necesario, por lo tanto, contabilizar todas las aportaciones económicas y en recursos humanos que han permitido la consecución de los objetivos de inserción socio laboral de personas con discapacidad de Atadi Empleo. Hemos dividido estas aportaciones en dos bloques principales:

- Aportaciones públicas para el CEE (incluye subvenciones públicas de parte del coste salarial de los empleados con discapacidad así como bonificaciones para la parte proporcional de la Seguridad Social de estos trabajadores así como subvenciones para las unidades de apoyo).
- Subvenciones / donaciones privadas para el funcionamiento del CEE

La figura a continuación desglosa estas aportaciones. El origen de la financiación que posibilita la labor de integración socio laboral de personas con discapacidad de Atadi Empleo es mayoritariamente pública (98%).

Figura 7: Desglose "Inversiones" que posibilitan inserción socio laboral de personas con discapacidad en Atadi Empleo



Fuente: Elaboración propia

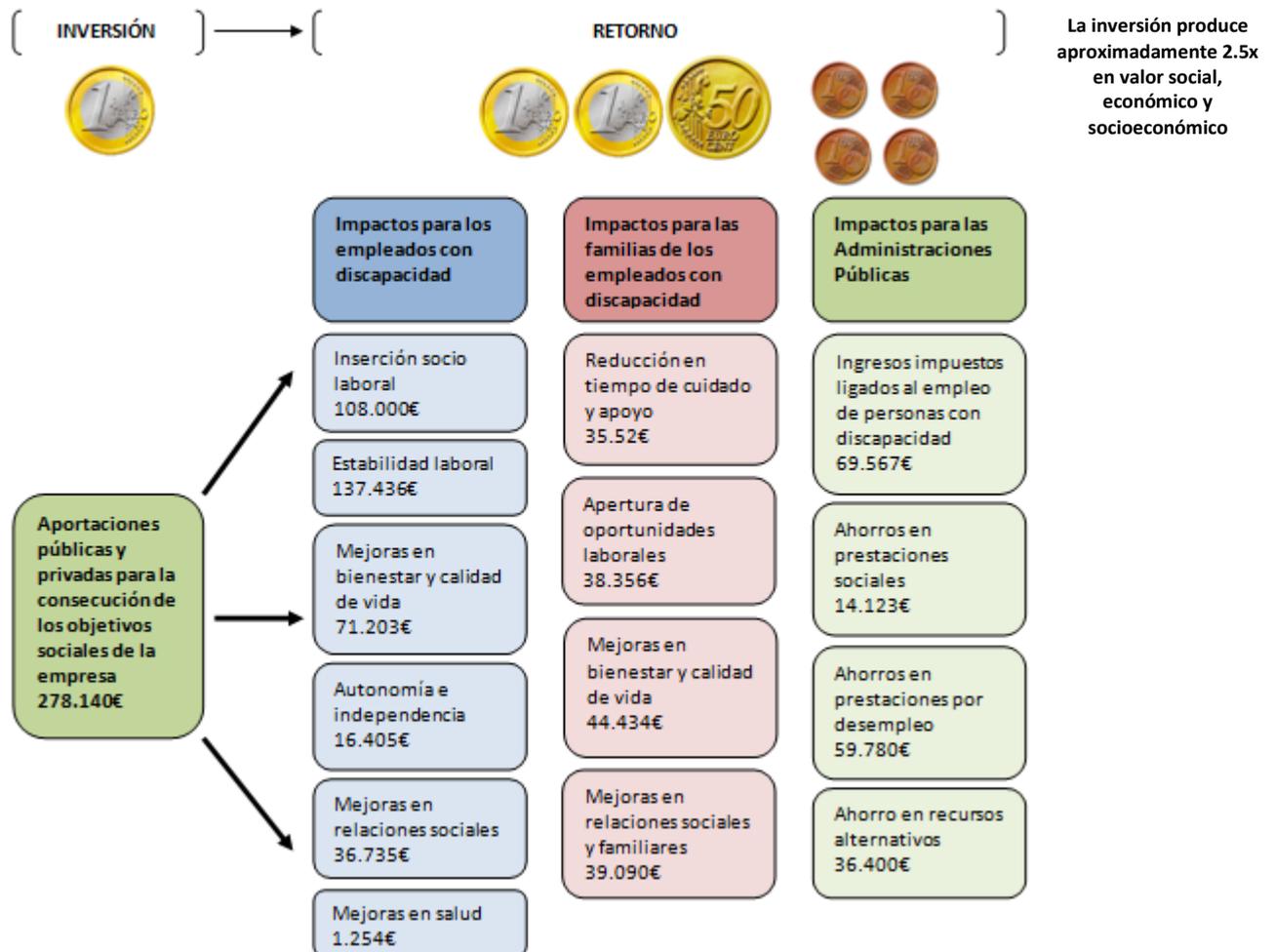
ANÁLISIS DEL RETORNO SOCIAL Y SOCIOECONÓMICO (SROI)

En base a los datos recopilados durante el proceso de análisis, se puede concluir que el empleo protegido ofrecido por Atadi Empleo genera valor social, económico y socioeconómico de más de dos veces las aportaciones realizadas para facilitar la integración socio laboral de personas con discapacidad.

Como muestra el gráfico a continuación, por cada euro (1€) en “inversión” para lograr la inserción socio laboral de personas con discapacidad, Atadi Empleo retorna a la sociedad aproximadamente 2,54€ en beneficios sociales y socioeconómicos ligados a su objetivo principal de proporcionar a las personas con discapacidad un trabajo digno.

Ratio SROI: 2,54 €: 1 €

Figura 8: Desglose cuantificación del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Detalle de retorno social y socioeconómico de la empresa.

INVERSIONES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Cuantía de la inversión	Por cada euro invertido
AAPP		
<i>Importe total para subvención del coste salarial</i>	162.839,96 €	0,59 €
<i>Importe total de bonificaciones de la Seguridad Social.</i>	92.018,40 €	0,33 €
<i>Subvenciones unidades de apoyo</i>	18.323,24 €	0,07 €
Otras subvenciones / donaciones / aportaciones privadas	4.958,68 €	0,02 €
TOTAL INVERSIONES	278.140,28 €	1,00 €

Página | 18

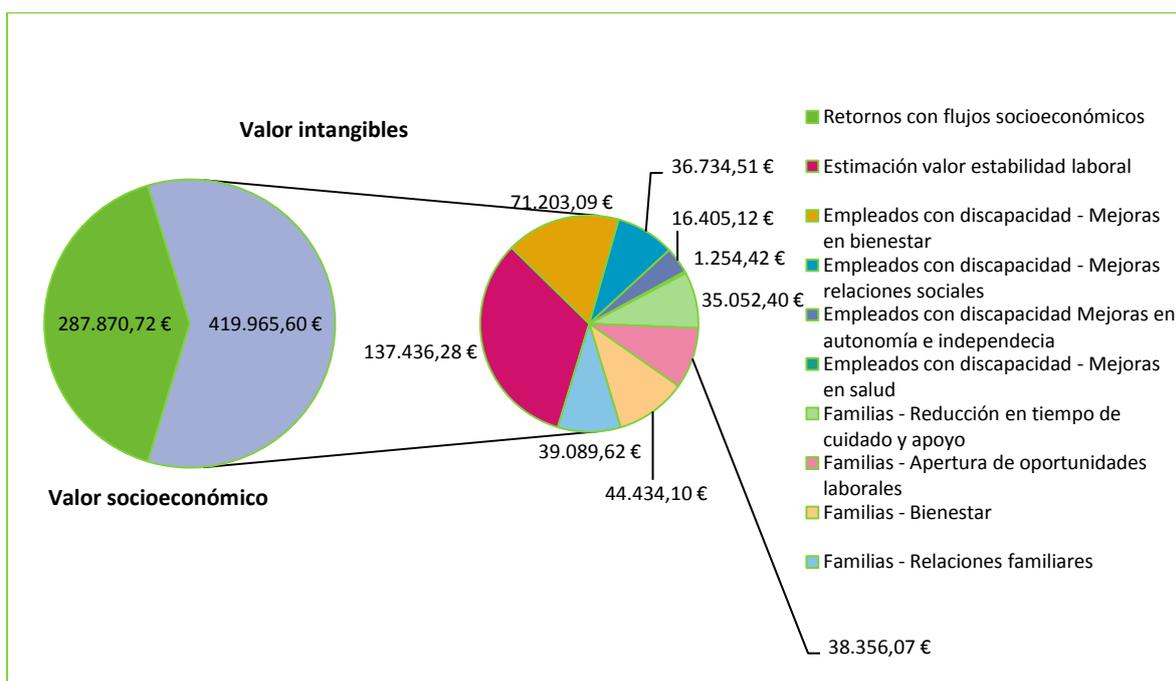
RETORNO EN IMPACTOS SOCIALES Y SOCIOECONÓMICOS (2017)	Cuantía del retorno	Se retorna a la sociedad
EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD DE INTEGRAL CEE		
Inserción socio laboral	108.000,47 €	0,39 €
Estabilidad laboral	137.436,28 €	0,49 €
Bienestar		
<i>Bienestar emocional</i>	22.202,26 €	0,08 €
<i>Satisfacción con la vida</i>	22.836,61 €	0,08 €
<i>Resiliencia y autoestima</i>	26.164,23 €	0,09 €
Autonomía e independencia	16.405,12 €	0,06 €
Relaciones sociales	36.734,51 €	0,13 €
Mejoras en salud	1.254,42 €	0,00 €
FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DE ATADI EMPLEO		
Reducción en tiempo de cuidado y apoyo	35.052,40 €	0,13 €
Apertura de oportunidades laborales	38.356,07 €	0,14 €
Bienestar		
<i>Bienestar emocional</i>	12.044,78 €	0,04 €
<i>Satisfacción con la vida</i>	22.672,52 €	0,08 €
<i>Vitalidad</i>	9.716,80 €	0,03 €
Relaciones Sociales y Familiares	39.089,62 €	0,14 €
AAPP		
Ingresos impuestos ligados al empleo de personas con discapacidad	69.567,44 €	0,25 €
Ahorro en prestaciones sociales	14.122,80 €	0,05 €
Ahorro en prestaciones por desempleo	59.780,00 €	0,21 €
Ahorro en recursos alternativos	36.400,00 €	0,13 €
Valor social y socioeconómico total	707.836,32 €	2,54€

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

Aproximadamente el 41% del valor social creado por las actividades de inserción socio laboral de personas con discapacidad de Atadi Empleo es de carácter socio económica pudiéndose obtener una conversación en términos monetarios utilizando métodos directos. Estos incluyen la parte proporcional de la masa salarial pagada a los empleados con discapacidad así como una serie de ingresos y ahorros que redundan en las AAPP mediante el ingreso de impuestos y el ahorro en el pago de prestaciones sociales y laborales así como la menor utilización de recursos sanitarios. La parte restante del valor social creado por el CEE se podría catalogar como más intangible e incluye mejoras en varios ámbitos que impactan en la calidad de vida de los empleados con discapacidad del CEE. Estos incluyen la estabilidad laboral, bienestar, autonomía y relaciones sociales.

Figura 9: Caracterización del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores con discapacidad del CEE son beneficiarios de la mitad (53%) de los impactos sociales y socioeconómicos que se han cuantificado durante el presente proceso de análisis. Para las personas con discapacidad, los cambios positivos generados por el empleo protegido en el CEE se focalizan en la inserción socio laboral de un colectivo con muy baja presencia en el mercado laboral formal, así como importantes mejoras en su bienestar, calidad de vida, autonomía y relaciones sociales.

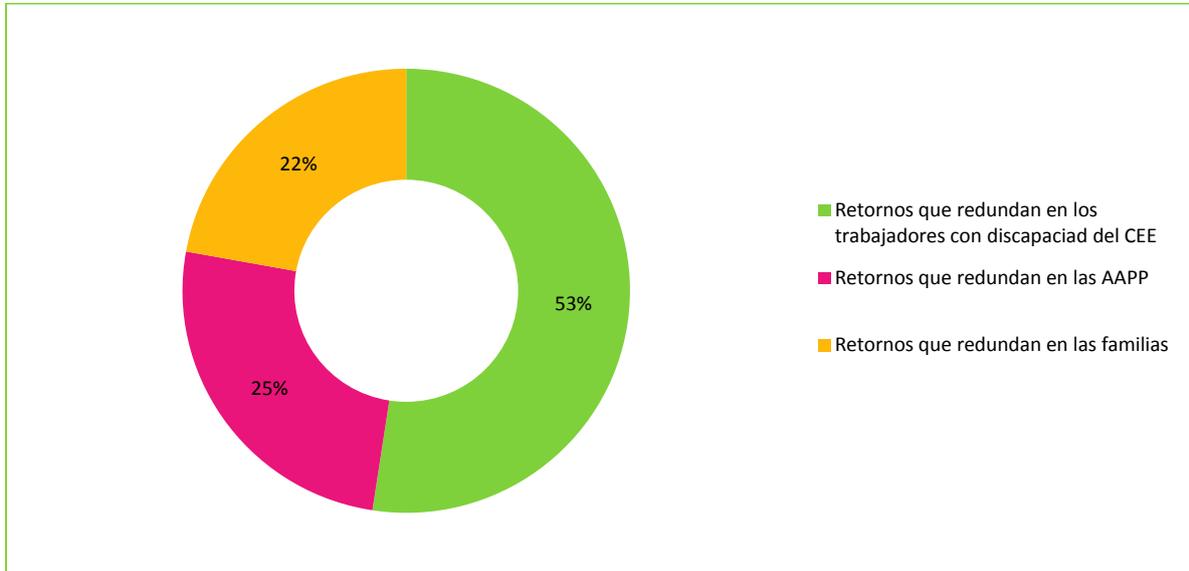
Las familias de los empleados con discapacidad son receptores del 22% de los impactos sociales y socioeconómicos que se han cuantificado durante el proceso de análisis. Estos incluyen beneficios en el ámbito laboral así como en mejoras en el bienestar de la unidad familiar.

Las AAPP son receptores del 25% de los impactos socio económicos que se han contabilizado durante el presente análisis. Para las administraciones públicas, las aportaciones que destinan al CEE en forma de subvenciones de parte de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad y bonificaciones a la Seguridad Social resultan sumamente rentables en términos económicos y socioeconómicos.

Los beneficios que redundan en las administraciones públicas, representan importantes potenciales ahorros para los sistemas de protección social pública. Estos incluyen potenciales ahorros en el pago de pensiones no

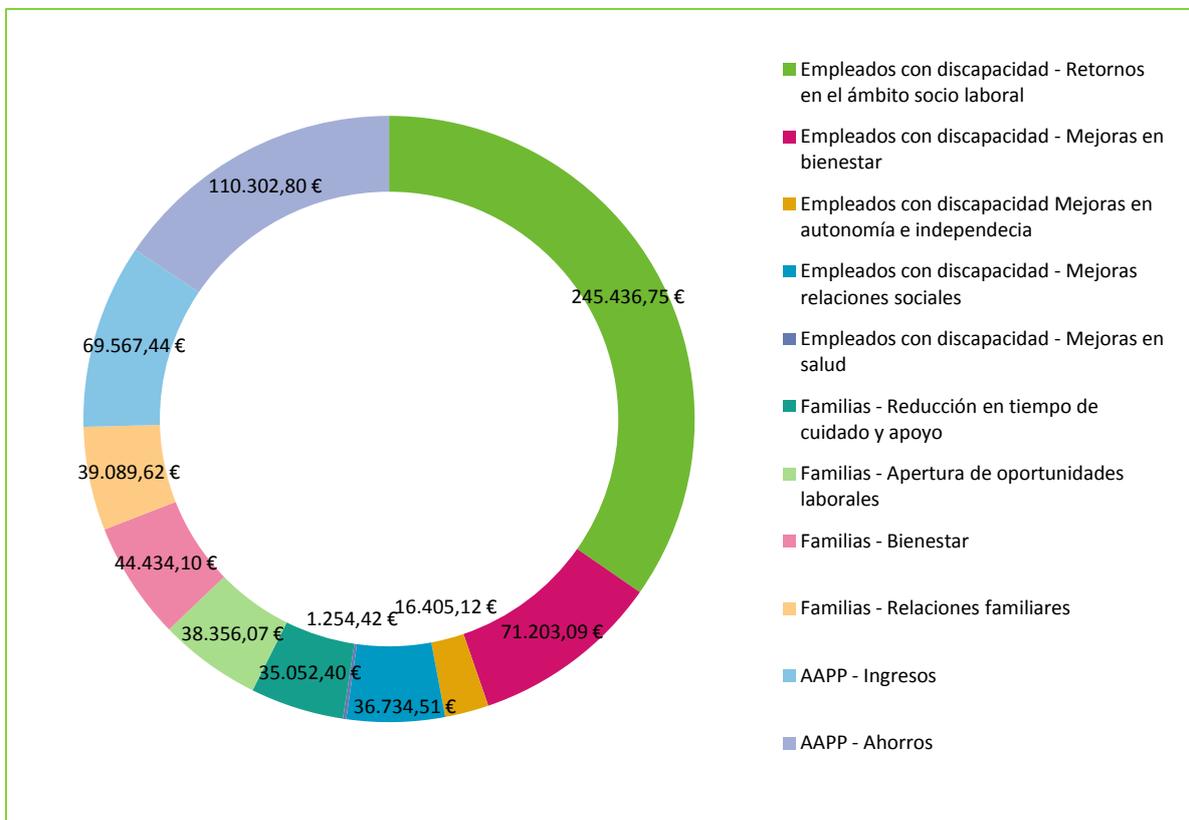
contributivas y prestaciones por desempleo, así como gastos sociales en recursos alternativos para personas con discapacidad.

Figura 10: Desglose retornos por grupo de interés



Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Desglose retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo

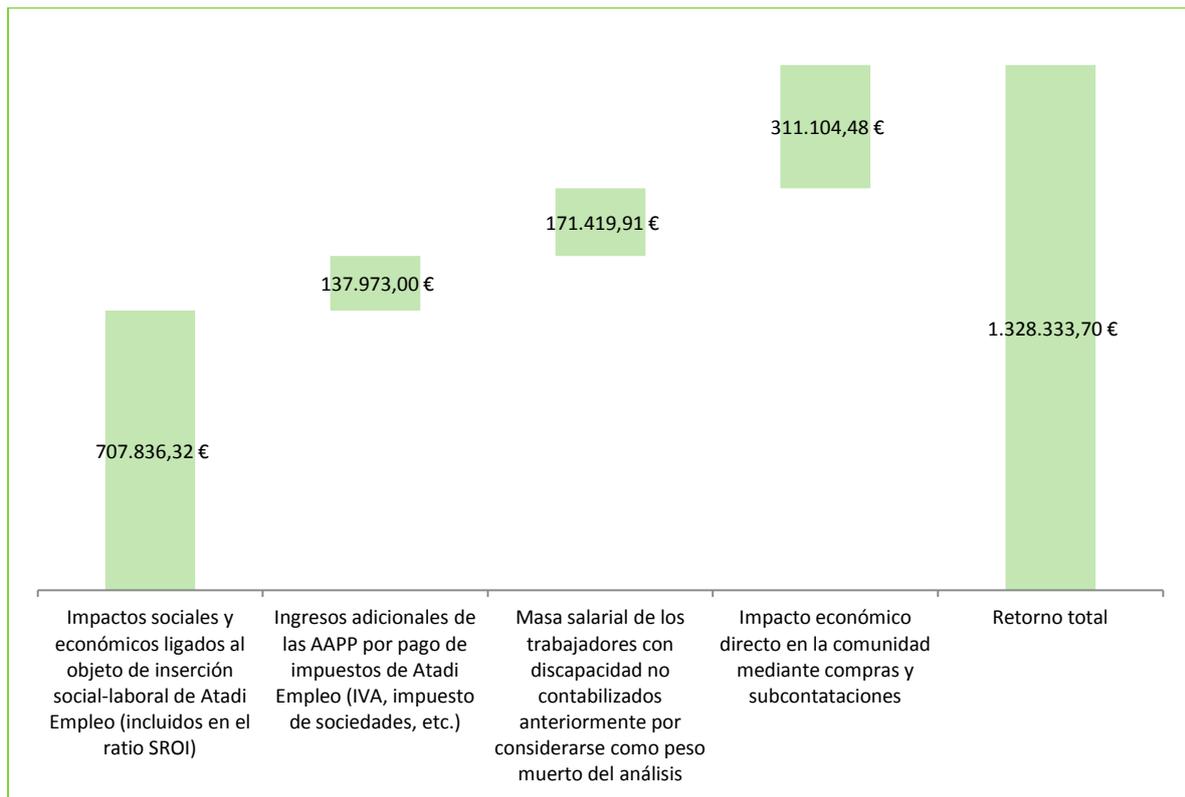


Fuente: Elaboración propia

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

En el anterior cálculo del ratio SROI de Atadi Empleo hemos aplicado unos criterios sumamente conservadores y restrictivos para aislar y resaltar los impactos de carácter social y socioeconómico ligados al objeto social del CEE de lograr la integración socio laboral de personas con discapacidad. Estos criterios restrictivos están alineados con el propósito, los principios y los procedimientos establecidos en la metodología SROI. Ver el Anexo 1 para un explicación de los principios que rigen la metodología SROI. No obstante con el afán de ofrecer una imagen completa y global de los impactos a nivel económico y socioeconómico que genera Atadi Empleo hemos incorporado al análisis algunos impactos adicionales. Estos incluyen los ingresos adicionales que redundan en las AAPP mediante el pago de impuestos no contabilizados en el anterior ratio SROI, entre los que habría que destacar el IVA, el impuesto de sociedades y el impuesto de actividades económicas. Asimismo, hemos incorporado en esta fase del análisis la masa salarial de los trabajadores con discapacidad de Atadi Empleo pero que había sido excluido del análisis SROI al entender que forma parte del peso muerto del cálculo.² Finalmente hemos incorporado al cálculo del ratio de retorno los impactos directos que genera Atadi Empleo en la economía local mediante la compra de material y la contratación de servicios. Estos impactos económicos de Atadi Empleo son de marcada importancia dado el importante peso que tiene dentro de la economía local la empresa. Estos capítulos de impactos se detallan en las tablas a continuación. Al incorporar estos conceptos al análisis del impacto de Atadi Empleo, el ratio de retorno social y socioeconómico de la entidad ascienda a 4,78 € : 1 €.

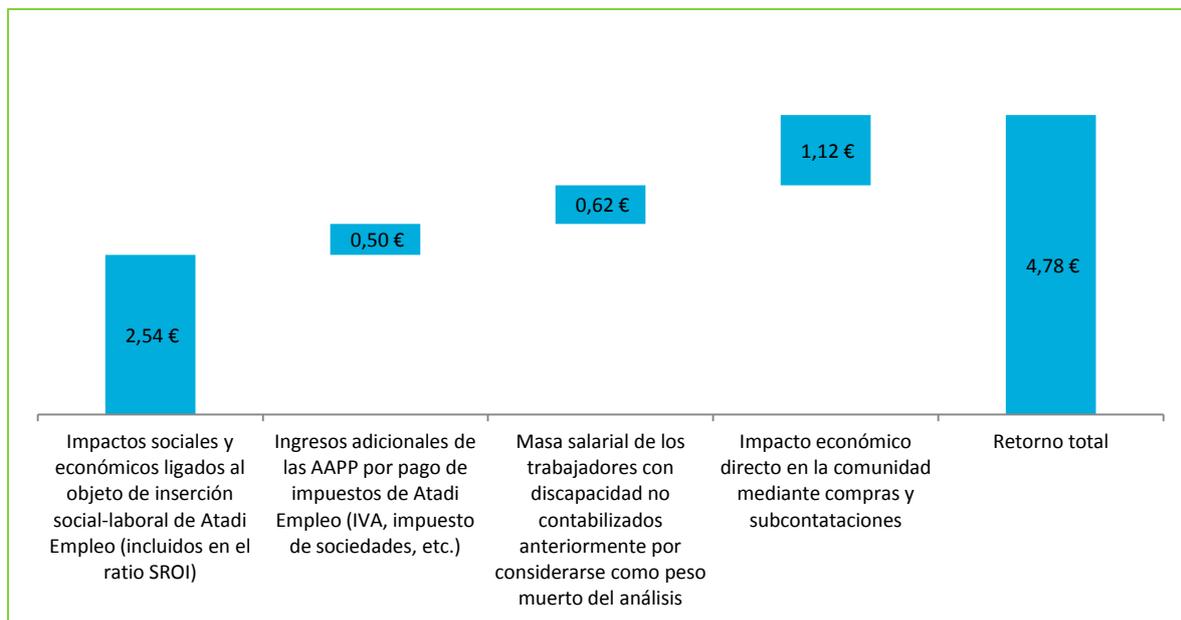
Figura 12. Detalle del retorno social y socioeconómico global de Atadi Empleo



Fuente: Elaboración propia

² El peso muerto se refiere a la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido el CEE. Para una discusión del concepto del peso muerto en un análisis SROI, véase la página 23 del presente informe de resultados.

Figura 13. Detalle del cálculo del ratio social y socioeconómico global de Atadi Empleo



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, si comparamos estos impactos únicamente con las aportaciones públicas que posibilitan la continuidad del CEE (subvenciones de parte del coste salarial de los trabajadores con discapacidad de la empresa y las bonificaciones a la seguridad social), el ratio de retorno asciende a 4,86 € : 1 €.

Es decir, que por cada 1€ invertido por las Administraciones Públicas, Atadi Empleo y sus empleados retornan directamente a las arcas públicas 0,76€ en pago de impuestos de manera que la cantidad neta de inversión por parte de las AAPP es de 0,24€. Asimismo, el empleo en el CEE evita unos sobrecostes de las AAPP en pago de prestaciones y recursos alternativos que equivalen a aproximadamente 110.000€, o lo que equivale a 0,40€ por cada euro aportado por las AAPP al CEE. Esto indica que las AAPP recuperan casi la totalidad de sus aportaciones al CEE en impactos económicos y socioeconómicos.

METODOLOGÍA

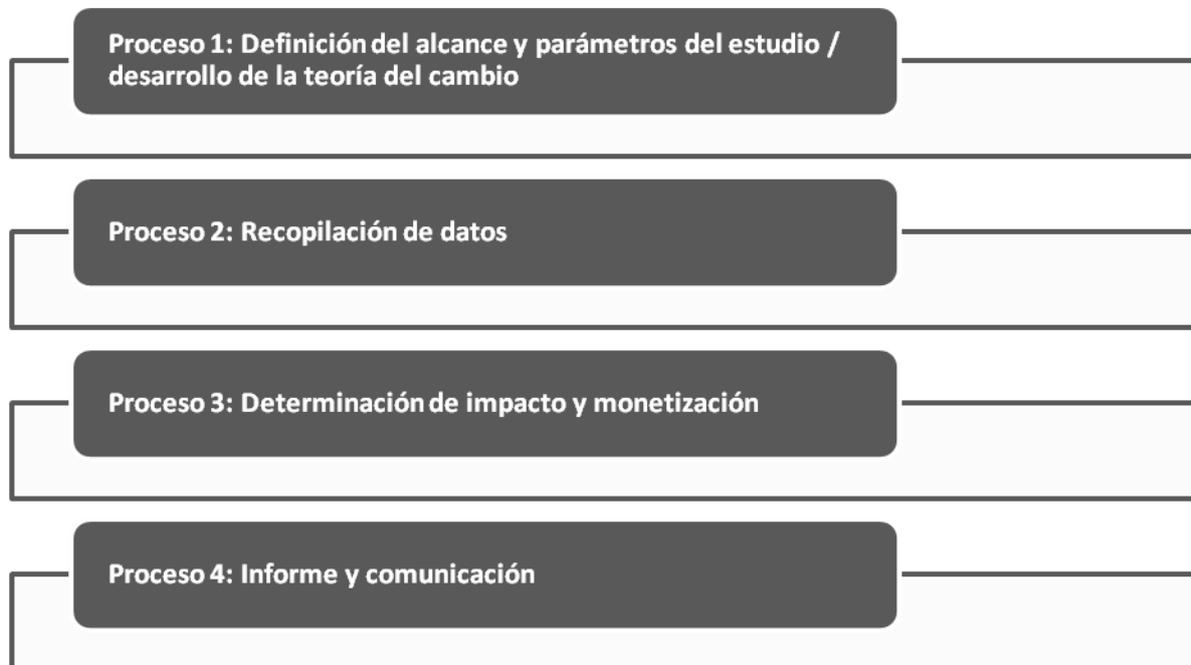
El Retorno Social de la Inversión, (SROI en sus siglas en inglés) es un método basado en principios de medición del valor extra-financiero, es decir, el valor ambiental, social y económico que actualmente no se refleja en la contabilidad financiera convencional en relación con los recursos invertidos en una organización, proyecto o iniciativa. Este método ayuda a las organizaciones a medir y evaluar el impacto que producen para sus principales grupos de interés o *stakeholders*. Asimismo el proceso sirve para identificar formas de mejorar la gestión de las actividades y mejorar el rendimiento de los recursos invertidos en una determinada iniciativa o proyecto en curso.

El análisis SROI ofrece un enfoque cuantitativo para entender y gestionar los impactos de un proyecto, negocio, u organización. La metodología recoge las valoraciones de impacto de los distintos grupos de interés y asigna un valor económico a todos los impactos identificados aunque no tengan un valor de mercado.

La metodología SROI se inspira en el cálculo del ROI en la gestión financiera pero mientras que el ROI es el ratio único para la medición de la rentabilidad de las inversiones, el análisis SROI busca presentar una visión más completa del retorno de los recursos invertidos mediante la asignación de valores monetarios a los resultados de una organización, proyecto o iniciativa que normalmente son excluidos de este tipo de valoración por carecer de un valor de mercado.

Un análisis SROI consta de cuatro procesos que se detallan a continuación:

Figura 14: Etapas de un estudio SROI



Fuente: Elaboración propia

Proceso 1: Definición del alcance y parámetros del estudio / desarrollo de la teoría del cambio

El primer paso es el establecimiento de límites claros sobre lo que se incluirá en el análisis SROI, quién va a participar en el proceso y cómo. Durante la segunda fase del proceso y a través de la participación de los

stakeholders relevantes que han sido identificados durante la fase anterior se desarrollará un mapa de impacto (también llamada **teoría del cambio**), que muestre la relación entre los recursos invertidos en la gestión operativa del proyecto y/o organización objeto del análisis (económico-financiero, en especie y humanos), las actividades, y los resultados vinculados a la labor del proyecto o organización para cada grupo de *stakeholders* relevantes identificados anteriormente.

Es fundamental durante esta fase **identificar los resultados adecuados para definir el impacto de las actividades** del proyecto y/o organización objeto del análisis. Es decir, es importante identificar indicadores de resultados e impactos y no sólo de procesos. Medir únicamente las salidas u *outputs* de actividades y/o procesos ofrece una visión parcial sobre el impacto total de la organización.

Establecimiento del alcance del estudio

- Delimitación del perímetro del análisis (¿englobará a toda la organización/empresa o únicamente un CEE, proyecto o iniciativa?)
- ¿Se llevará a cabo un análisis evaluativo o de pronóstico?
- Establecimiento del plazo temporal del análisis (¿dura más de 1 año los efectos de la intervención?)

Identificación y priorización de los grupos de Interés

- Identificación de los grupos de interés
- Análisis de materialidad

Teoría del cambio y mapa de impacto

- Determinación de las técnicas de consultas con los grupos de interés relevantes
- Celebración de consultas
- Desarrollo de la teoría del cambio y el mapa de impacto

Proceso 2: Recopilación de datos

Esta etapa consiste en la utilización de diversas herramientas y técnicas para recopilar información y datos (indicadores) que permitan medir el grado de cumplimiento de los resultados identificados durante la fase previa.

Selección de indicadores

- Identificación de indicadores para la medición de los resultados identificados durante la fase anterior

Recopilación de datos

- Selección e implementación de técnicas de recopilación de datos
- Utilización de fuentes primarias y secundarias

Proceso 3: Determinación de impacto y monetización

Durante el tercer proceso se evalúa y se elabora estimaciones sobre el grado en el que los resultados identificados con anterioridad se deben a las actividades llevados a cabo por el proyecto y/o organización objeto del análisis. El ejercicio sirve para ajustar los cálculos de los impactos teniendo en cuenta otros factores, personas u organizaciones que puedan influir en estos impactos. Algunos de los factores que se analizan durante esta fase son los siguientes:

Página | 25

- i. **Decrementos (*Drop off*)** - la proporción de resultados sostenidos en el marco temporal de análisis.
- ii. **Atribución** - la proporción de los resultados que se puede atribuir directamente al proyecto.
- iii. **Peso Muerto (*Deadweight*)** – refleja si los cambios se hubiesen podido conseguir si la organización no hubiera llevado a cabo las actividades y/o intervención.
- iv. **Desplazamiento (*Displacement*)** - el estudio del porcentaje del cambio producido por la organización haya desplazado otros cambios.

Posteriormente se lleva a cabo un ejercicio de asignación de un valor monetario a los resultados que experimentan los stakeholders que carecen de valor de mercado, mediante la identificación de valores sustitutivos (proxy en inglés), permitiendo comparar el valor en términos monetarios de los impactos con el valor de la inversión, y así aproximarnos a un valor de la efectividad en términos monetarios de la intervención.

Determinación de impacto

- Corrección de los datos para calcular impacto (peso muerto, atribución, etc.) y su perduración en el tiempo

Asignación de valores monetarios

- Investigación y selección de valores sustitutivos (*proxies*, en inglés) para los resultados identificados

Por último, en esta etapa se suma todos los beneficios, restando los aspectos negativos que quitan valor y comparando este resultado con los recursos invertidos. La idea básica consiste en calcular el valor financiero de la inversión y el valor económico de los costes y beneficios sociales de las actividades del proyecto u organización.

Figura 15. Resumen del cálculo del ratio SROI

$$SROI = \frac{\text{Valor Actual Neto de los Impactos}}{\text{Valor Actual Neto de la Inversión}}$$

Valor neto actual de los impactos = Incidencia del impacto X *proxy* de valor monetario x periodo de impacto

Incidencia de impacto = [(Magnitud del cambio constatado x número de los *stakeholders* que experimentan el impacto) – el peso muerto] x atribución

Fuente: Elaboración propia en base al manual de aplicación de la metodología SROI ³

Proceso 4: Redacción del informe de resultados

El último proceso consiste en la redacción de un informe y la comunicación de los resultados a los distintos *stakeholders* de las organizaciones.

Los resultados presentados en este informe se han obtenido mediante el uso de técnicas de investigación mixtas (cuantitativas y cualitativas) que incluyen las siguientes:

- El contraste y aportaciones en reuniones de trabajo con participación de responsables de Atadi Empleo
- Análisis y explotación de los datos de carácter económico-financiero y de recursos humanos aportados por el CEE.
- El análisis y valoración de referencias de otros estudios disponibles sobre impacto social del empleo para las personas con discapacidad (para el listado de las fuentes y referencias utilizadas consultar el **Anexo 10** de este informe).
- Talleres de trabajo con participación de los grupos de interés relevantes:
 - 3 talleres con empleados con discapacidad de Atadi Empleo
 - 2 talleres con familiares de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo
 - 1 taller con profesionales de atención directa
- Entrevista en profundidad con el Director de Atadi Empleo SLU

³ <http://socialvalueint.org/wp-content/uploads/2016/12/Guide-in-Spanish3.pdf>

- 2 entrevistas personales con profesionales de atención directa
- Entrevistas personales con:
 - Director provincial del Instituto Aragonés de Servicios Sociales
 - Alcalde de Alcañiz –Juan Carlos Gracia
 - Alcaldesa de Andorra – Sofía Ciércoles
 - Teniente Alcalde Alcorisa – Luís Peralta
 - Clienta de ATADI Emplea SLU – Rosa María Thompson
- Encuesta a los empleados con discapacidad de Atadi Empleo (n=XX) para la medición del impacto de la empresa sobre distintas dimensiones y ámbitos de su bienestar, salud y calidad de vida.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS DE ATADI EMPLEO

Las actividades de Atadi Empleo SLU generan valor para los distintos grupos de interés, o *stakeholders*, que interactúan con la empresa social. La metodología SROI tiene como objetivo identificar a estos *stakeholders*, determinar cuáles son relevantes para el análisis de impacto, estudiar y cuantificar los cambios que se producen para estos grupos, y, en la medida posible, asignar un valor monetario a estos cambios. Los grupos de interés, por lo tanto, son clave para llevar a cabo un análisis retorno social y socioeconómico basado en la metodología SROI. Durante las primeras etapas del proceso de análisis y a través de la participación de los *stakeholders* relevantes de Atadi Empleo se han identificado posibles impactos generados por la empresa vinculado a su labor de inserción socio laboral de personas con discapacidad para cada grupo de interés identificado como posible receptor de impactos.

Para el presente análisis SROI de Atadi Empleo los potenciales grupos de interés identificados a través de un análisis de materialidad han sido los siguientes:

- Las personas con discapacidad, empleados/as del CEE:
 - Personas con discapacidad intelectual
 - Personas con trastorno mental
 - Personas con discapacidad física y/o sensorial
- Las familias de los/as empleados/as con discapacidad de Atadi Empleo
- Profesionales de atención directa (monitores y supervisores) de Atadi Empleo
- Los clientes de Atadi Empleo
- Administraciones públicas (Gobierno central y los Gobiernos autonómicos y provinciales)

Posteriormente se ha llevado a cabo una serie de consultas cualitativas (entrevistas personales y grupales) con representantes de estos grupos para explorar con más detalle la naturaleza y intensidad de los posibles impactos generados por Atadi Empleo para estos grupos. El **Anexo 2** incluye el cuadro de identificación y priorización de las consultas con los grupos de interés relevantes para el presente análisis de retorno social y socioeconómico. La identificación y priorización de las consultas de los grupos de interés se llevó a cabo en reuniones estructuradas con el equipo de trabajo de Atadi Empleo.

Durante el proceso de consultas directas con un grupo representativo de los/as trabajadores/as con discapacidad del CEE se constataron los cambios que se relacionaba con el hecho de estar trabajando en un entorno con los apoyos necesarios para poder desempeñar sus labores. El beneficio más inmediato del CEE según los trabajadores entrevistados es la posibilidad de integración al mundo laboral y la consecuente normalización de sus vidas. Esta integración ocurre para muchos después de un largo periodo de inactividad provocado en algunos casos por la discapacidad, pero también por la dificultad de ingreso en el mercado laboral a través de la empresa ordinaria.

Entre los cambios más destacables comentado por las propias personas con discapacidad, se encuentran mejoras en:

- autoestima
- motivación, sentimiento de utilidad
- mejoras en salud

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

- satisfacción con la vida
- seguridad
- autonomía e independencia
- relaciones interpersonales / sociales
- autodeterminación / derechos / empoderamiento
- desarrollo personal y profesional

Los familiares de los trabajadores de Atadi Empleo constataron también los siguientes resultados (para ellos y para sus familiares):

- sentimiento de orgullo por los logros de su familiar con discapacidad
- reducción en el tiempo que dedican en el cuidado y apoyo de su familiar (para los casos de una discapacidad más severa)
- mejora en su bienestar emocional y estado de ánimo (más tranquilidad y menos preocupaciones)

La tabla a continuación muestra en formato resumen las principales conclusiones en cuanto a la identificación de potenciales resultados e impactos ligados al empleo para cada grupo de interés identificado como relevante para el análisis. La información contenida en la tabla proviene del trabajo de campo cualitativo celebrada con representantes de los principales grupos de interés de Atadi Empleo así como de una revisión bibliográfica.

Tabla 3: Mapa de impacto: cambios relativos al empleo para personas con discapacidad identificados durante el proceso de revisión bibliográfica y las consultas con los grupos de interés relevantes de Atadi Empleo (los señalados en rojo pueden considerarse impactos negativos del empleo en el CEE)

Grupo de interés	Resultados / impactos
<p>Trabajadores con discapacidad intelectual (beneficiarios)</p>	<p>Integración laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitación entrada en mercado laboral formal; para algunos rechazo/malas experiencias en empresas ordinarias por culpa de la discapacidad (falta de apoyos necesario; acoso en algunos casos) • Dificultad para muchos de obtener un trabajo en una empresa ordinaria; bajo porcentaje de inserción anual de trabajadores del CEE en la empresa ordinaria • Pocas oportunidades de trabajo en la zona <p>Percepción de estabilidad laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensación de tranquilidad (al no tener que preocuparse por incorporación al mercado laboral con las dificultades que entraña eso con una discapacidad y por la falta de oportunidades laborales en la zona) • Poco rotación de los empleados (larga trayectoria de empleo para muchos) <p>Mejoras en bienestar emocional y calidad de vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Más autoconfianza, más seguridad, tranquilidad (se sienten arropado en el ambiente del CEE)→Mejora de la autoestima (combatir timidez inicial). • Mejora del estado de ánimo (felicidad). • Sentimiento de utilidad; sentirse valorado como trabajador y persona por el CEE; sentimiento de mayor dignidad • Ocupación significativa → reduce el tiempo desestructurado → aumento satisfacción con la vida, mejora de autoimagen • Sensación positiva; aspiración de proyecto de futuro (mayor optimismo). • Resultado global de mejora en calidad de vida. • Mejoras e gestión emocional

Mayor percepción de normalización de sus vidas:

- No sentirse discriminado en el puesto de trabajo (ocurría en experiencias laborales previas)
- Trabajar de cara al público ayuda a romper estereotipos sobre la discapacidad

Mejoras en autonomía e independencia:

- Sentimiento de tener una responsabilidad, obligaciones, superación de retos → sentimiento de satisfacción
- Rutina diaria que ofrece el trabajo

Mayor percepción de sus derechos como trabajadores y personas:

- Empoderamiento
- Incremento reivindicación de derechos

Mejoras en salud física y mental:

- Evita el aislamiento y la inactividad (sedentarismo)
- Recuperación de habilidades (agilidad, flexibilidad); diversidad de tareas en el trabajo → motivación
- Favorece establecer rutinas y hábitos de la vida diaria
- También en algunos casos se genera desgaste físico y/o mental

Resultados positivos en desarrollo personal / profesional (impactan en autoestima y bienestar):

- Mejoras en empleabilidad (competencias) certificado de formación profesional en jardinería obtenido por algunos empleados del CEE; obtención de carnet de conducir (para algunos de los empleados con discapacidad del CEE)
- Sensación de superación personal → mayor motivación
- Desarrollo de tareas laborales. Mejor desempeño, adquisición de competencias laborales
- Mejoras en la capacidad de organización del día a día
- Mayor auto percepción en la capacidad para desempeñar un trabajo → satisfacción personal, empoderamiento)
- Aprendizaje de trabajo en equipo / colaboración

Autodeterminación / vida independiente:

- Reducción importante en la sobre protección familiar
- Mejora en autonomía, capacidad de decidir (autodeterminación)
- Menor dependencia en los padres, la familia
- **Nivel bajo de salario obstaculiza este proceso (dificultad de formar proyecto de familia)**

Mejora en cantidad y calidad de relaciones interpersonales y sociales (en contraposición a tendencia al aislamiento):

- Se amplía la red de relaciones y las oportunidades de relación y apoyo social
- Ampliación de su red de amigos, relación con los compañeros de trabajo, sentimiento de pertinencia → ampliación de actividades ocio
- Fuente de reforzamiento social y apoyo mutuo.
- Mejora su capacidad de socialización y habilidades de trato con otros.
- Mejoras en relaciones familiares; menor conflictividad con padres.

Mejoras en capacidades cognitivas:

- Mejora de la capacidad de concentración, capacidad de fijar la atención y de planificación.
- Desarrollo habilidades sociales y laborales

Incremento oportunidades de ocio:

- Apertura más oportunidades de ocio (por actividades de ocio propuestas por ATADI así como mayor poder adquisitiva que da el salario que perciben.
- Posibilidad de viajar

Grupo de interés	Resultados / impactos específicos
<p>Familiares de trabajadores con discapacidad intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo actúa como contraste a sobre-protección familiar que ocurre en ocasiones con familiares con discapacidad intelectual • Percibirse de las capacidades de su hijo/hija • Sentimiento de orgullo hacia logro del familiar (esto a su vez genera satisfacción para el trabajador y una fuente de motivación) • Ingresos del familiar supone a veces, una aportación importante a la economía familiar en casos de convivencia del trabajador en vivienda con familia de origen; ayuda económica, un complemento al conjunto de ingresos familiares. • Respiro / Reducción en tiempo de cuidado y apoyo del familiar con discapacidad • Reducción en gastos relacionados con el cuidado del familiar con discapacidad • Mejora del estado de ánimo (descanso mental) • Mayor tranquilidad pensando en el futuro del familiar y en especial teniendo en cuanto el tema del envejecimiento con la discapacidad (bienestar emocional) • Mejora global de la calidad de vida. • Mejoras en las relaciones familiares; menor nivel de conflictividad con su familiar trabajador/a del CEE

Grupo de interés	Resultados / impactos específicos
Profesionales de apoyo (monitores)	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal y profesional • Satisfacción / motivación • Adquisición de competencias: autogestión, inteligencia emocional, capacidades relacionales, trabajo en equipo • Orgullo por los resultados obtenidos durante su trabajo con las personas con discapacidad; realización en el ámbito profesional
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización sobre el tema de la discapacidad en el ámbito laboral (permite incorporación de las personas con discapacidad en la vida de la comunidad de forma normalizada) • Ahorro de costes (en comparación por contratación del servicio propio en AAPP locales) • Cumplimiento estrategia de acción social
ATADI	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta útil para la consecución de sus propios fines (integración , inserción laboral) • Economías de escala; permite disponer de una estructura estable para trabajar a favor de la integración socio laboral de las personas con discapacidad del entorno geográfico
AAPP	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro en sistema socio-sanitaria • Ahorros en gastos del recursos asistenciales alternativos (centro ocupacional) • Ahorros en prestaciones (desempleo en caso de no disponer de la opción de empleo protegido) • Incremento ingresos por inserción laboral de colectivos con baja participación en el mercado de trabajo formal
Sociedad local (municipios del entorno de influencia de ATADI Empleo SLU)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización del tema de la discapacidad entre la ciudadanía / dar visibilidad de la discapacidad (contrarrestar la invisibilidad de la discapacidad en el ámbito rural) / mejoras en actitudes entre la ciudadanía

A través de este proceso de análisis, no obstante, se ha determinado que el impacto generado en el ámbito social por Atadi Empleo es más significativo para un subconjunto de los *stakeholders* de la empresa. Estos grupos y los ámbitos de impactos se detallan en la tabla a continuación.

Tabla: Ámbitos de impacto por los principales grupos de interés de mayor relevancia para el ejercicio de identificación del retorno social y socioeconómico de la empresa.

Grupo de interés	Descripción del impacto
Trabajadores/as con discapacidad de Atadi Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción laboral • Estabilidad laboral • Mejoras en bienestar • Mejoras en autonomía e independencia • Mejoras en relaciones sociales
Familias de los trabajadores con discapacidad del CEE	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de actividad laboral (posibilidad generada para la reincorporación al mercado laboral) • Mejoras en bienestar emocional • Mejoras en relaciones sociales
AAPP	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos (a través del pago de impuestos y tributos) • Ahorros en prestaciones y recursos alternativos

La siguiente sección del informe detalla el trabajo de campo llevado a cabo para evidenciar y cuantificar estos impactos. Las razones para la no inclusión de los otros grupos de interés en la fase de trabajo de campo cuantitativo del estudio se detallan en el **Anexo 8**.

EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

La evidencia sobre los múltiples beneficios del empleo para las personas es cuantiosa y contundente. La revisión sistemática de la literatura científica (Jin et al.) muestra que existe evidencia significativa que apoya conclusiones sobre una asociación entre el desempleo y un aumento en el riesgo de la morbilidad (enfermedad física o mental o uso de servicios de la previsión sanitaria) y de la mortalidad.⁴

Estos beneficios son aun más pronunciados para las personas que sufren una discapacidad dados los bajos índices de participación en el mercado laboral formal.

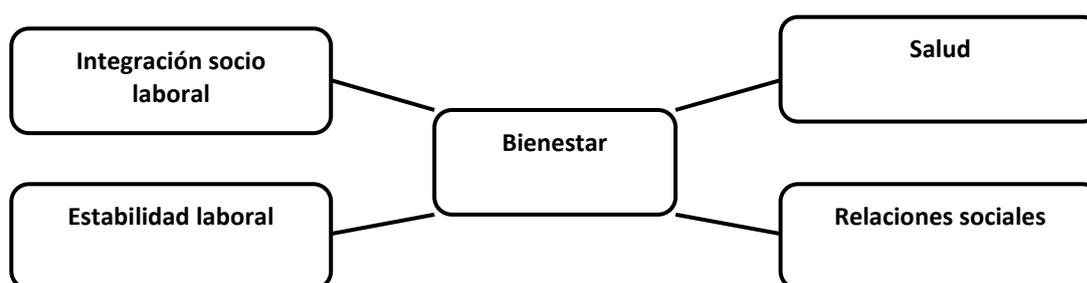
Durante los talleres con los trabajadores con discapacidad de Atadi Empleo, la mayoría de los participantes expresaron los efectos que había tenido el trabajo en múltiples dimensiones y ámbitos de sus vidas. Estos incluyen:

- Inclusión y estabilidad laboral
- Mejoras en bienestar
- Mejoras en salud
- Mejoras en autonomía e independencia
- Mejora en cantidad y calidad de relaciones interpersonales y sociales (en contraposición a tendencia al aislamiento)

Estas percepciones de mejoras en la vida de las personas con discapacidad ligadas al empleo se han confirmado también en las entrevistas y talleres con los profesionales de apoyo directo y las familias de los trabajadores con discapacidad.

Los beneficios del empleo para las personas con discapacidad se pueden agrupar en cinco grandes bloques, tal y como se plasma en el grafico a continuación:

Figura 16. Ámbitos de impacto del empleo para las personas con discapacidad (según talleres con los trabajadores y la revisión bibliográfica)



Fuente: Elaboración propia

Para recopilar información y datos cuantitativos sobre la naturaleza, intensidad y magnitud de estos beneficios, hemos utilizado varias fuentes que se detallan a continuación.

⁴Jin, R.L, Shah, C.P, Svoboda, T.J: The Impact of Unemployment on Health: A Review of The Evidence, en; Can Med Assoc J, Septiembre 1, 1995, 153 (5).

- **Integración laboral:** para constatar mejoras en el ámbito laboral atribuibles a Atadi Empleo nos hemos basado en los datos proporcionados por la empresa. Asimismo hemos recopilado datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la participación laboral y los niveles de paro de personas con distintos tipos de discapacidad para establecer una línea base de la integración laboral de estos colectivos y así poder estimar los impactos en este ámbito atribuibles a Atadi Empleo. Esta comparación nos permite restar de esta cuantificación del impacto el valor del *peso muerto* o la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido la opción de empleo ofrecido por Atadi Empleo.
- **Salud / Bienestar / calidad de vida / relaciones sociales:** Para recopilar información y datos cuantitativos sobre la naturaleza, intensidad y magnitud de estos beneficios, hemos enviado un cuestionario a los empleados con discapacidad actualmente trabajando en Atadi Empleo. Diecinueve (N=21) trabajadores con discapacidad han cumplimentado el cuestionario correctamente. Varios ítems en la encuesta coinciden con preguntas incluidas en la Encuesta Social Europea (ESE)⁵, una encuesta que recoge información sobre las percepciones de los europeos en relación a sus condiciones de vida, bienestar y salud y que han sido testadas con rigor metodológico para asegurar la validez y fiabilidad de las preguntas.

Para poder estimar los cambios atribuibles al empleo experimentados por los trabajadores con discapacidad en las diferentes áreas de impacto, ha sido necesario establecer una línea base para medir el nivel de estas dimensiones en el supuesto de no disponer de una opción de empleo protegido como el ofrecido en Atadi Empleo.

En la terminología de la evaluación y medición de impacto esto se conoce como el contrafactual, y se mide normalmente a través de la aplicación de los mismos instrumentos de medición a un grupo de comparación (compuesto, en teoría, por trabajadores con similares características que las estudiadas pero que no se han beneficiado del tipo de empleo ofrecido en Atadi Empleo). La diferencia entre los resultados de ambos grupos se atribuye al efecto de la intervención objeto del estudio, es decir, el hecho de estar trabajando en el CEE. De esta forma, un grupo de comparación permite discriminar entre los efectos causados por la intervención y los originados por otros factores, como la evolución natural y otras variables, y muestra lo que hubiera ocurrido sin los efectos de la intervención.

Al no disponer de la posibilidad de contar con un grupo de comparación creado al azar por personas con discapacidad con características similares pero que no estén trabajando, hemos tenido que emplear una alternativa metodológica que nos permite estimar los cambios atribuibles al CEE. Para esto hemos empleado un **diseño de estudio pre-post de un sólo grupo**. Los diseños pre-post con un sólo grupo no incluyen un grupo de comparación, sino que cada sujeto actúa como su propio control. En este caso, hemos pedido a los empleados con discapacidad de Atadi Empleo que hagan memoria y contesten a las mismas preguntas pero pensando en su vida antes de que empezaran a trabajar en la empresa. Este enfoque se conoce como un **pre-test retrospectivo**, en la cual la investigación se lleva a cabo durante o al final de una intervención y se les pide a los participantes que hagan una evaluación comparativa de la situación antes y después.

⁵ La **Encuesta Social Europea (ESE)** es una encuesta que recoge información sobre las opiniones y actitudes de los ciudadanos europeos. La Primera Edición de la ESE se llevó a cabo en 2002 y, desde entonces, España ha participado en todas sus ediciones que se repiten cada dos años. La ESE emplea unos procedimientos metodológicamente muy rigurosos que tienen como objetivo garantizar que los datos recogidos en los distintos países participantes sean comparables. <http://www.upf.edu/ess/>

El enfoque evidentemente conlleva cierto sesgo (Rockwell y Kohn 1989; Davis 2003; Lamb 2005) al existir la posible tendencia de los encuestados a sobreestimar los beneficios para que se correspondan con las expectativas - personales y sociales - de las mejoras generadas por la intervención objeto del análisis. Sin embargo, es la única solución realista en un contexto como el actual en la que no existen datos de referencia disponibles para permitir una comparación.

Aunque esta fórmula de utilizar estimaciones para acercarnos a los resultados pre-evento (es decir la inactividad laboral) no es la más habitual, nos hemos sentido cómodos empleando esta modalidad dado la relativa facilidad de identificar y aislar las condiciones de su vida después antes del empleo a través del CEE.⁶ La diferencia en los resultados entre ambos periodos – antes y después del empezar a trabajar en el CEE - se le atribuye al efecto del empleo con algunas modificaciones o correcciones para no sobrevalorar el impacto generado por la empresa que se detallarán en las siguientes secciones del informe.

En las siguientes secciones de este informe, detallamos los cálculos utilizados para cuantificar y asignar un valor monetario a los distintos impactos sociales, económicos y socioeconómicos que hemos identificado como relevantes para el empleo en el CEE. Previamente incluimos una descripción del perfil socio-demográfico de los empleados que han participado en la fase cuantitativa (encuestas) del presente proceso de análisis.

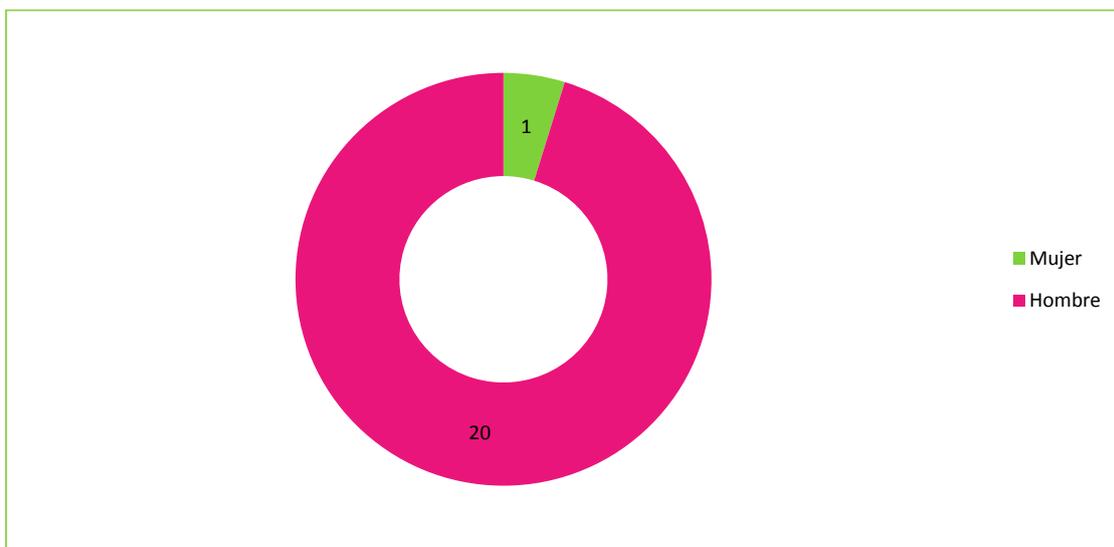
⁶ Cabe destacar que es una alternativa metodológica con un amplio recorrido en la bibliografía de estudios de impacto. Por ejemplo, New Economics Foundation (nef), pioneros en la aplicación de la metodología SROI, utilizó una alternativa metodológica similar para un estudio de impacto de un proyecto de salud comunitario en Kenia. *Filling the gaps: A Social Return on Investment Analysis (2013)*

<https://www.christianaid.org.uk/images/Filling-the-gaps-social-ROI-analysis-May-2013.pdf>

PERFIL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE HAN PARTICIPADO EN LA FASE DE RECOGIDA DE DATOS CUANTITATIVOS

Los empleados con discapacidad de Atadi Empleo que realizaron la encuesta tienen una media de edad de 37,2. La distribución por género ha sido la siguiente: las mujeres suponen un 5% del total de encuestados mientras que los hombres suponen el 95%. Esta distribución es representativa de la división por género de la plantilla completa de personas con discapacidad de Atadi Empleo, mayoritariamente masculino.

Figura 17. Sexo



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a estado civil, el 76% de la muestra de encuestados está soltero mientras que el 16% casado o en pareja.

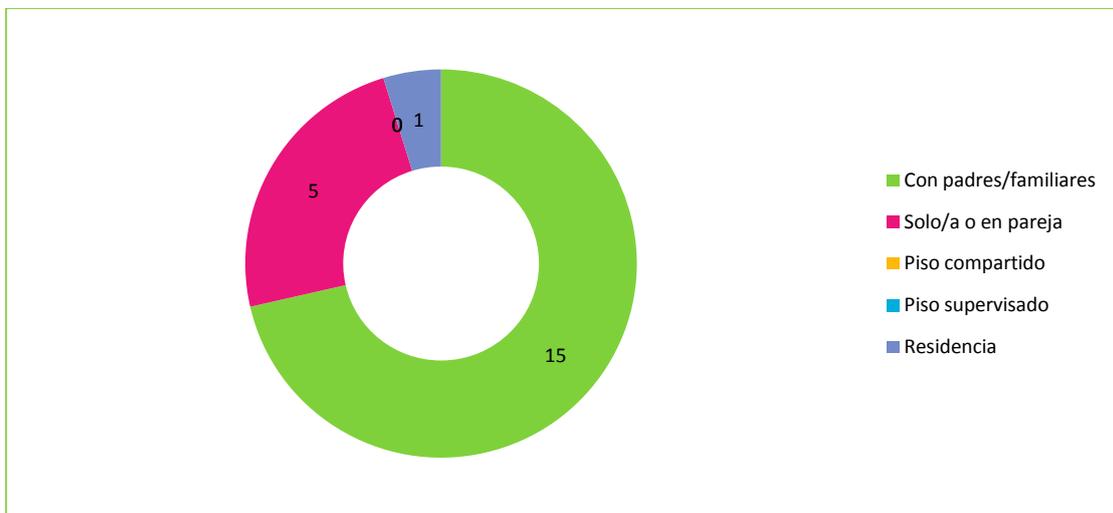
Figura 18. Estado civil



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la situación habitacional de los encuestados, la mayoría (71%) % vive con sus padres o algún familiar vive mientras que el 24% vive solo o en pareja. Uno de los empleados encuestadas vive en una residencia.

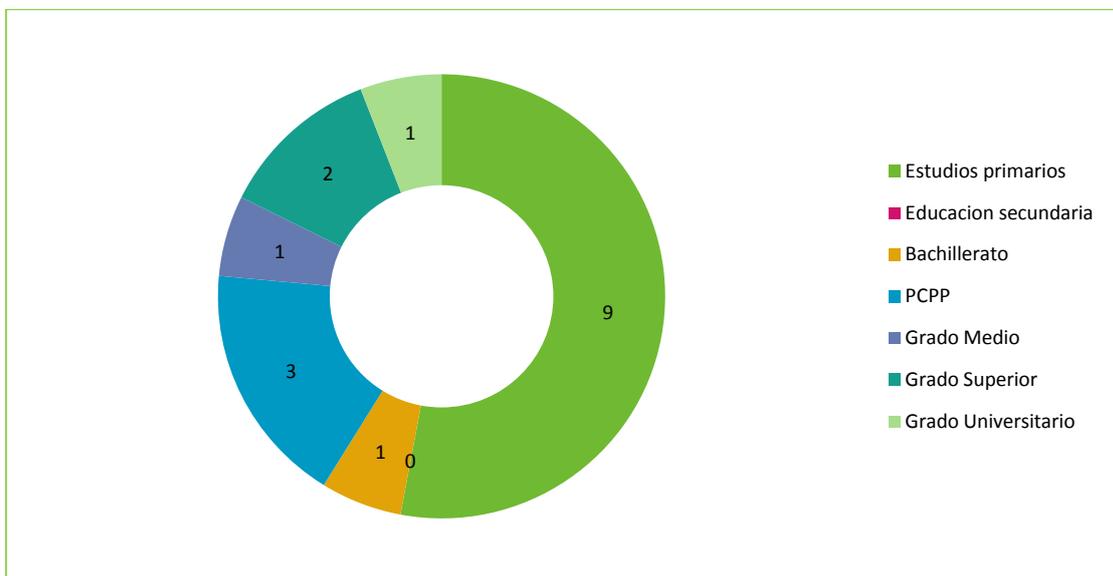
Figura 19. Situación habitacional



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a su nivel de estudios, el grupo más numeroso (43%) ha finalizado solamente su educación primaria.

Figura 20. Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

De media, los empleados encuestados llevan trabajando en Atadi Empleo desde el 2012.

A continuación, se detalla los cálculos utilizados para evidenciar, cuantificar y asignar un valor monetario a los distintos impactos sociales y socioeconómicos que hemos identificado como relevantes para Atadi Empleo.

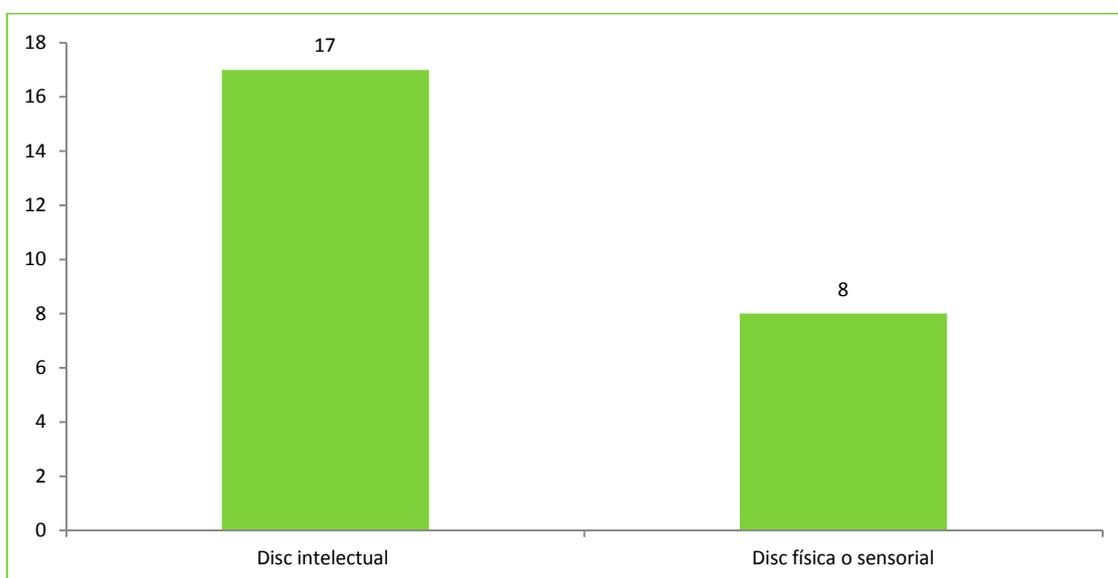
INTEGRACIÓN SOCIO LABORAL

Evidencias de la generación del impacto

Página | 41

El beneficio más directo e inmediato para los empleados con discapacidad de Atadi Empleo es la integración en el mercado laboral formal. Para muchas personas con discapacidad, el empleo es uno de sus objetivos principales, ya que el trabajo proporciona la normalización de sus vidas y la integración en la comunidad a la que aspiran. Asimismo, el trabajo les proporciona estructura, rutina, actividad, relaciones sociales, mejoras en autoestima, en bienestar y en calidad de vida. Estos beneficios se detallarán en las siguientes secciones del presente informe. En 2017, Atadi Empleo ofreció un empleo digno y estable a 25 personas con discapacidad, de las cuales 8 tenían una discapacidad física y/o sensorial y 17 una discapacidad intelectual.

Figura 21. Número de personas con discapacidad empleadas en Atadi Empleo por tipología de discapacidad 2017)



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionadas por Atadi Empleo

Para el colectivo de personas con discapacidad en general y específicamente las personas con discapacidad intelectual el principal ámbito de discriminación es el laboral. Estas dificultades a que se enfrenta el colectivo de personas con discapacidad hace más pronunciado el deseo de integrarse en el mercado laboral.

A nivel estatal se constata un déficit significativo en empleabilidad, actividad y empleo de las personas con discapacidad. Resulta notable la baja participación de las personas con discapacidad en el empleo, con una tasa de actividad del 34%, más de 40 puntos porcentuales inferior a la de la población sin discapacidad. Es importante señalar que la trayectoria de participación de personas con discapacidad en el mercado laboral formal durante los últimos años ha sido negativa. Este descenso en la tasa de participación de las personas con discapacidad no se debe al contexto económico y laboral general, ya que ha habido una subida de más de 2 puntos porcentuales en la participación laboral de las personas sin discapacidad durante el mismo periodo.

Tabla 4: Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en relación con las personas sin discapacidad en España. Año 2015

Tasas de actividad, empleo y paro	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Actividad	78,1	33,9
Empleo	60,9	23,4
Paro	21,9	31,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2014-2015).

Esta realidad de bajas tasas de actividad y empleo se agrava en relación a aquellas personas con discapacidad que, por causas diversas (tipo o grado de la discapacidad, género, hábitat rural, etc.), presentan especial dificultad de inserción. De hecho, la tasa de actividad entre las personas con discapacidad intelectual es solamente del 28,1%, y la de personas con trastorno mental, del 30,4%. Los niveles de empleo de estos dos colectivos con especiales dificultades para insertarse laboralmente son especialmente bajas, 15,5% y 15,9%, respectivamente.

Tabla 5: Tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad en España según tipo de discapacidad. Año 2015

	Personas con discapacidad física	Personas con discapacidad intelectual	Personas con enfermedad mental	Personas con discapacidad sensorial
Actividad	41,0	28,1	30,4	52,7
Empleo	30,4	15,5	15,9	40,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2014-2015).

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

La monetización de este impacto se ha hecho de la forma más sencilla y directa, sumando el salario que reciben los empleados/as con discapacidad del CEE por su trabajo (descontadas las deducciones de IRPF y las aportaciones a la seguridad social). En este caso, también hemos querido ser conservadores y restar de este cálculo el valor del peso muerto o la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido la opción de empleo ofrecido a través de Atadi Empleo. En este caso sólo se contabilizan los salarios de los trabajadores con discapacidad que se estima que tendrían muchas dificultades para integrarse al mundo laboral sin la opción del empleo similar al que es ofrecido por el CEE. Utilizamos las tasas de desempleo para cada tipología de discapacidad para estimar el porcentaje y número de los trabajadores del CEE que tendrían muchas dificultades en incorporarse al mercado laboral.

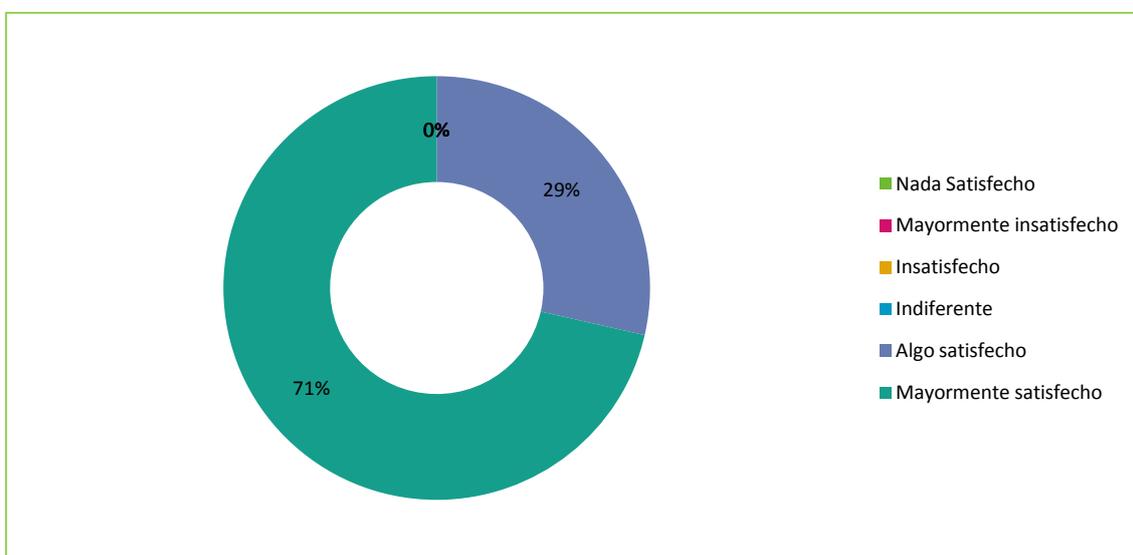
Entendemos que además de las mejoras en el bienestar material de los/as trabajadores/as que proporciona estas sumas, los beneficios del empleo para este colectivo son múltiples y significativos, produciendo mejoras en su autonomía personal, confianza y bienestar emocional, entre otros. Estos beneficios se engloban dentro del concepto de mejoras en bienestar y calidad de vida, ámbito que exploraremos más adelante en esta sección del informe.

ESTABILIDAD LABORAL

Evidencias de la generación del impacto

Para la minoría de personas con discapacidad que logra acceder al mercado laboral formal, el itinerario profesional suele estar marcada por inestabilidad y caracterizado por un alto índice de precariedad y marcado por largos periodos de inactividad. Varios estudios recientes confirman el valor intrínseco de la percepción de estabilidad laboral para los trabajadores que redundan en mejoras perceptibles en tranquilidad, optimismo y bienestar emocional.⁷ La encuesta con una muestra de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo confirma esta percepción positiva acerca de la estabilidad laboral proporcionada por la empresa. Por ejemplo, el 71% de los empleados con discapacidad encuestados afirmaron estar mayoritariamente satisfechos con la estabilidad del empleo proporcionado por Atadi Empleo.

Figura 22. Satisfacción de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo con la estabilidad del trabajo



Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Dado que no existe un método directo para cuantificar el valor en términos monetarios de la estabilidad laboral hemos tenido que recurrir a métodos indirectos. En este sentido, en los últimos años se han desarrollado desde el sector académico nuevas técnicas para determinar el efecto de determinadas situaciones y características en el **bienestar y la satisfacción con su vida** de las personas. Estas técnicas intentan medir las experiencias de las personas en vez de sus preferencias como es el caso de otras técnicas de monetización de valores sociales y ambientales como la valoración contingente y los precios hedónicos. A diferencia de los métodos basados en preferencias, este enfoque evalúa el impacto de servicios, eventos, etc. en cómo las personas piensan y se sienten acerca de su vida globalmente, en lugar de evaluar el impacto sobre lo que la gente dice que quiere o lo que eligen.

⁷ Fujiwara, leach, Trotter and Vine (2014). Measuring the Social Impact of Community Investment: A guide to using the Wellbeing Valuation Approach. HACT and Simetrica.

El proceso de cálculo consiste en tomar una muestra aleatoria de individuos y medir sus niveles de satisfacción con la vida en diferentes momentos para el posterior uso de técnicas estadísticas para calcular un "precio sombra" para los diferentes acontecimientos en su vida. Este "precio sombra" es equivalente a los ingresos adicionales que serían necesarios para mantener a una persona con un nivel bajo de relaciones sociales en el mismo nivel de satisfacción con la vida que una persona que goza de una mayor red de relaciones sociales.

Página | 44

El desarrollo de estas técnicas está siendo liderada por Daniel Fujiwara del London School of Economics. Daniel Fujiwara es un académico líder en la evaluación de políticas públicas y ha sido el principal especialista en el desarrollo de la metodología de valoración del bienestar y su aplicación práctica en estudios de impacto social. Según sus estimaciones estadísticas, el valor para las personas de tener estabilidad laboral equivale a un valor monetario de £ 12.034 por persona y año. Para el presente análisis del retorno social de Atadi Empleo, se ha convertido a euros esta cifra y se ha ajustado para reflejar diferencias en magnitudes económicas entre el Reino Unido y España.

MEJORAS EN BIENESTAR

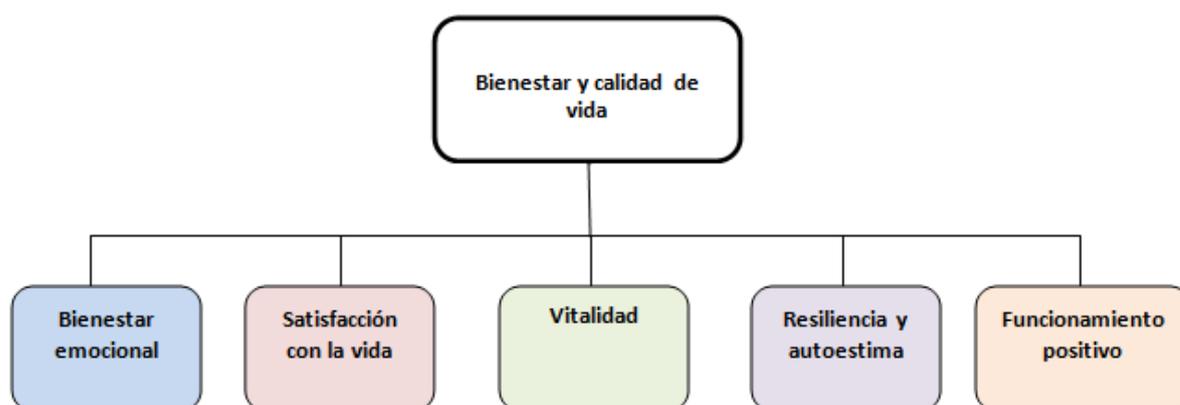
Evidencias de la generación del impacto

El concepto de bienestar y su estudio es extremadamente complejo y abarca múltiples dimensiones de las vidas de las personas. Desde el Reino Unido, la New Economics Foundation (NEF) ha estado trabajando durante los últimos años en el desarrollo de una teoría sobre el bienestar así como la elaboración de instrumentos para su medición rigurosa.⁸

Según la NEF⁹, el bienestar puede entenderse como la forma en que las personas se sienten y cómo funcionan, tanto a nivel personal como social, y cómo evalúan su vida en su totalidad. Cómo la gente se siente respecto a emociones tales como la felicidad o ansiedad. Cómo la gente funciona en su día a día en lo que se refiere a cosas tales como su sentido de la capacidad, o su sentido de estar conectado con su comunidad. La forma en que las personas evalúan su vida en su totalidad se recoge en su satisfacción con sus vidas, o cómo valoran sus vidas en comparación con la mejor vida posible. Se puede considerar que una persona tiene un alto índice de bienestar si funciona bien en su día a día, tiene sentimientos positivos en general y piensa que su vida va bien. Del mismo modo, se puede pensar que una persona tiene un bajo nivel de bienestar si no funciona bien y tiene sentimientos negativos día a día y en general. El concepto del bienestar está asimismo muy ligado con el concepto de calidad de vida.

No obstante, es importante señalar que el bienestar no es exactamente lo mismo que la felicidad. La felicidad tiene que ver con cómo la gente se siente momento a momento y no siempre nos da información útil sobre cómo evaluar su vida en su totalidad, o acerca de cómo funciona en el mundo. El bienestar es un concepto mucho más amplio que la felicidad: incluye a ésta, pero también otros aspectos tales como la satisfacción de las personas con su vida en su conjunto, su autonomía (tener un sentido de control sobre la vida) y tener un sentido de propósito en la vida). Según esta teoría, el bienestar tiene varios componentes que se detallan en la figura a continuación:

Figura 23. Componentes de bienestar y calidad de vida



Fuente: Elaboración propia en base a New Economics Foundation (NEF)

⁸ <http://www.nef-consulting.co.uk/a-dynamic-model-of-well-being/>

⁹ http://www.uknswp.org/wp-content/uploads/Measuring_well-being_handbook_FINAL.pdf

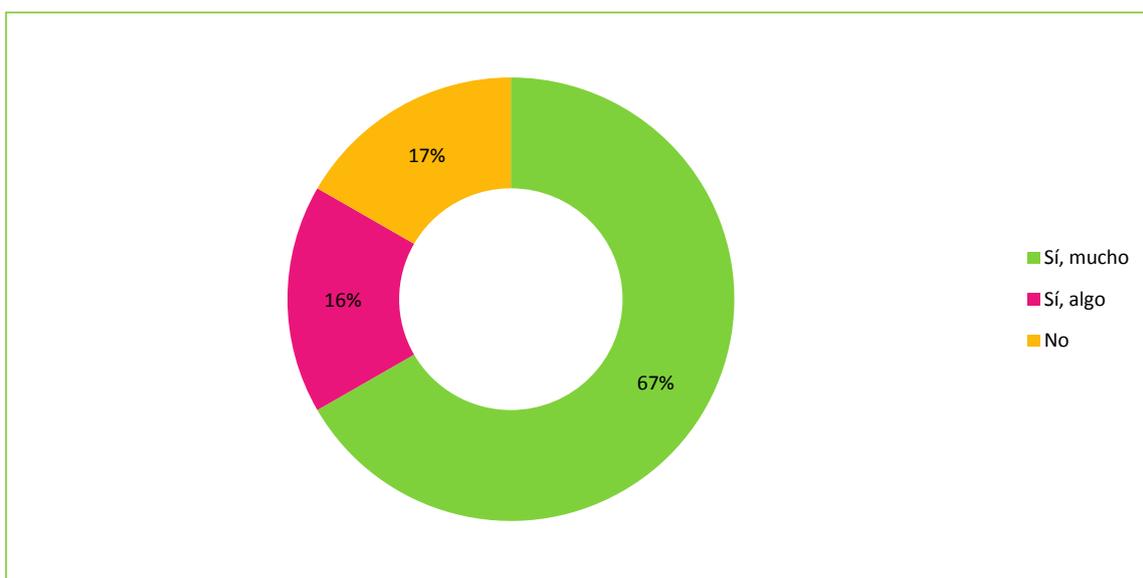
Numerosos estudios así como las consultas con los empleados de la empresa, sus familias y los profesionales de apoyo directo confirman el importante impacto negativo de la inactividad laboral en el bienestar y la calidad de vida de las personas afectadas.

Como hemos comentado previamente, el concepto de bienestar es muy amplio, abarcando múltiples dimensiones, sentimientos y ámbitos de la vida diaria de las personas. Por eso hemos querido desagregar el concepto e intentar a través del trabajo de campo cualitativo descrito previamente en este informe identificar en cuales de las dimensiones de bienestar tiene mayor impacto el empleo. Hemos concluido que el empleo contribuye a mejoras en las siguientes dimensiones de bienestar según los resultados de las consultas con los propios empleados con discapacidad del CEE, sus familias y los profesionales de atención directa:

- Bienestar emocional
- Satisfacción con la vida
- Resiliencia y autoestima

Por ejemplo, el 83% de los empleados con discapacidad que han participado en la encuesta afirma que el hecho de estar trabajando le ha afectado de forma positiva su bienestar.

Figura 24. ¿Crees que el hecho de estar trabajando te ha afectado de forma positivo tu bienestar?



Fuente: Elaboración propia

No obstante, no consideramos este resultado evidencia suficiente para demostrar el impacto del empleo en Atadi Empleo en este ámbito. Por eso, para explorar con más alcance y nitidez este impacto hemos incluido en el cuestionario varias preguntas provenientes de la Encuesta Social Europea (ESE), que ha sido diseñada para medir con fiabilidad y validez las percepciones de los encuestados acerca de su bienestar. Se describe los resultados de este análisis en las siguientes secciones del informe.

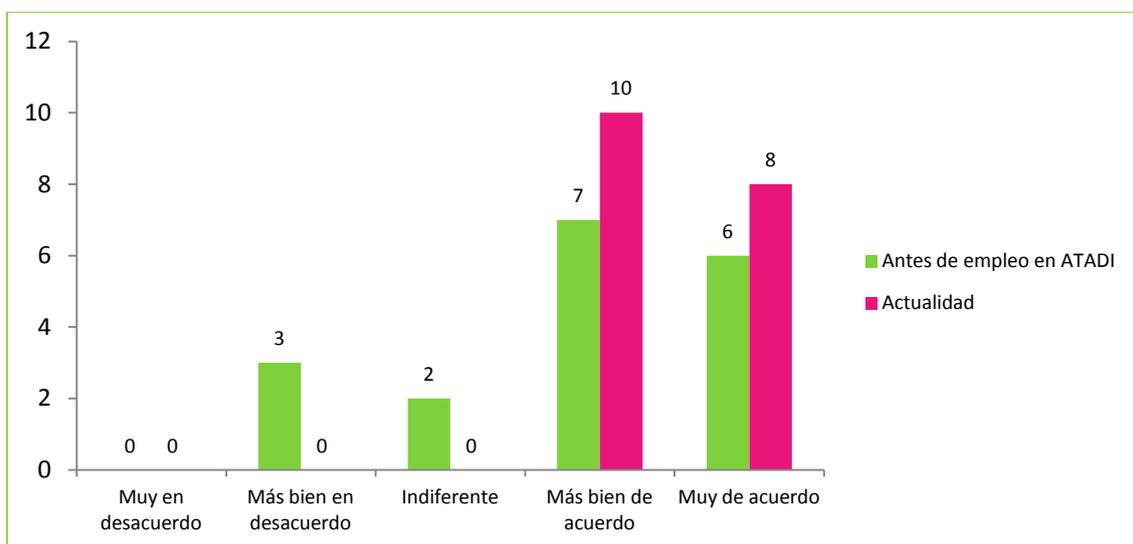
BIENESTAR EMOCIONAL

Evidencias de la generación del impacto

En el cuestionario hemos medido diferencias en percepciones sobre tres estados – (1) *Me siento optimista de cara al futuro*; (2) *Mi vida es como yo quiero que sea*; (3) *Siento que tengo la capacidad de conseguir de la vida las cosas que considero importante* – antes y después de entrar a trabajar en Atadi Empleo. Luego hemos asignado las diferencias entre ambos resultados al empleo aplicando una serie de correcciones para tener en cuenta la intensidad de los cambios registrados. Asimismo hemos atribuido el XX% de las mejoras en este ámbito al empleo en Atadi Empleo en línea con lo que nos han dicho los empleados en la encuesta.

Por ejemplo, el 100% de los empleados con discapacidad encuestados afirmaron estar de acuerdo con la afirmación “Me siento optimista de cara al futuro”. En contraste, este porcentaje baja al 72% cuando se les pide a los encuestados que evalúen su conformidad con esa afirmación antes de empezar a trabajar en Atadi Empleo.

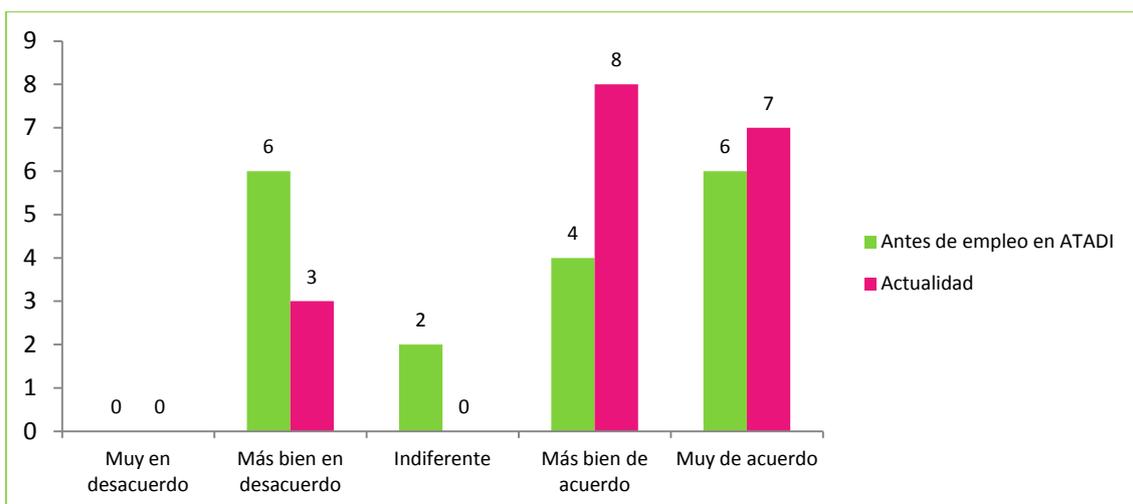
Figura 25. Te sientes optimista de cara al futuro



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, el 83% de los empleados con discapacidad encuestados afirmaron estar de acuerdo con la afirmación “En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea”. En contraste, este porcentaje baja al 56% cuando se les pide a los encuestados que evalúen su conformidad con esa afirmación antes de empezar a trabajar en Atadi Empleo.

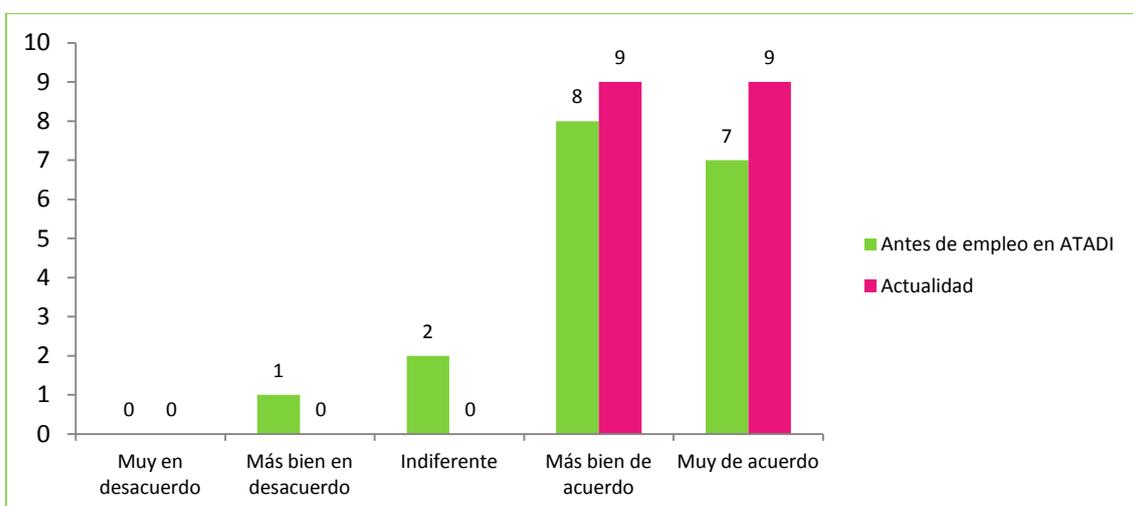
Figura 26. Mi vida es como yo quiero que sea



Fuente: Elaboración propia

El 100% de los empleados con discapacidad encuestados afirmaron estar de acuerdo con la afirmación “Siento que tengo la capacidad de conseguir de la vida las cosas que considero importantes”. En contraste, este porcentaje baja al 83% cuando se les pide a los encuestados que evalúen su conformidad con esa afirmación antes de empezar a trabajar en Atadi Empleo.

Figura 27. Siento que tengo la capacidad de conseguir de la vida las cosas que considero importante



Fuente: Elaboración propia

SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Evidencias de la generación del impacto

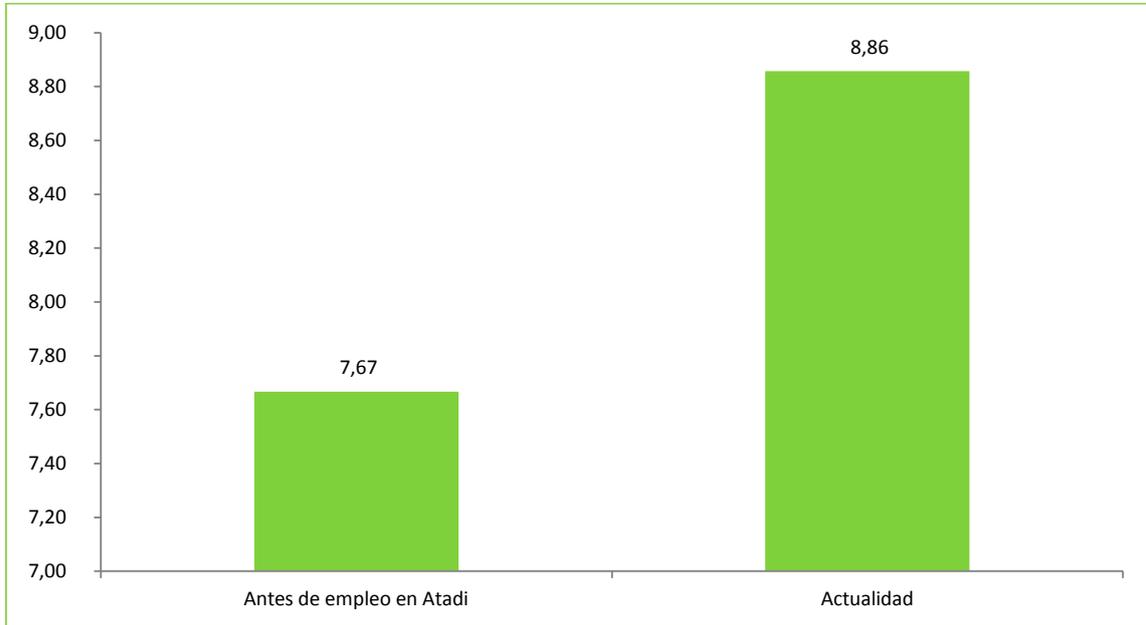
Para cuantificar la dimensión y magnitud del cambio en esta dimensión se pidió a los encuestados que estimaran su nivel de satisfacción con la vida en una escala de 0 a 10 (en donde el 0 significa estar completamente insatisfecho y el 10 es plena satisfacción con su vida) antes y después de empezar a trabajar en Atadi Empleo. Como muestra el gráfico a continuación, los resultados de las encuestas confirman mejoras en las percepciones de los empleados con discapacidad en relación a su satisfacción

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

con la vida. De media, los empleados encuestados asignaron un nivel de satisfacción de 7,67 sobre 10 antes de acceder al trabajo, nivel que se incrementó al 8,86 sobre 10 después de empezar a trabajar en Atadi Empleo. Esto representa un incremento del 16% en el nivel de satisfacción de los empleados con su vida desde que son empleados en Atadi Empleo.

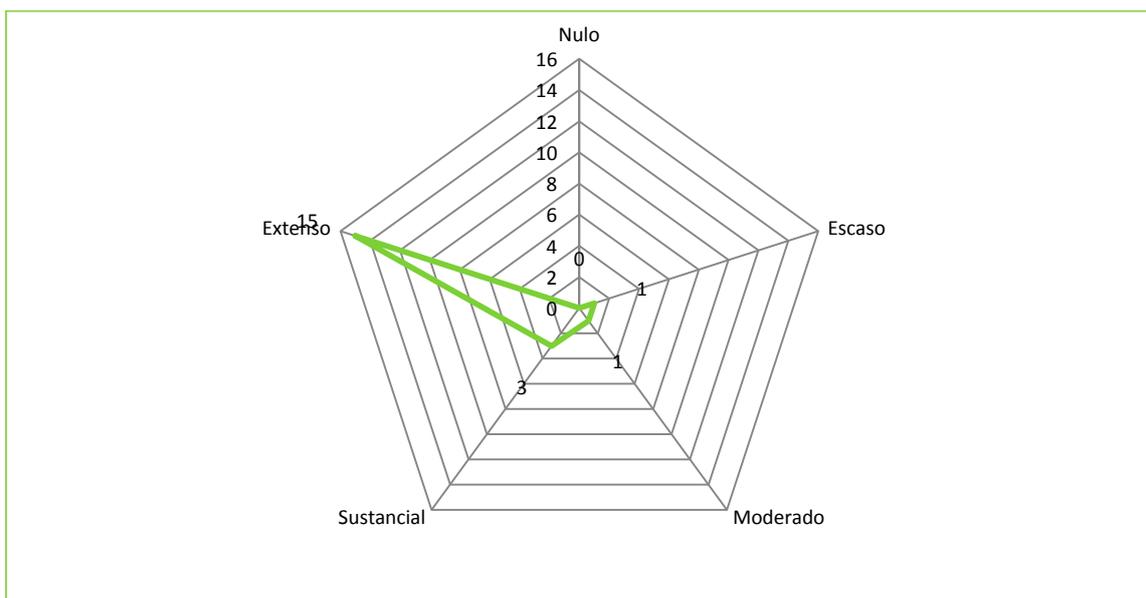
Figura 28. Promedio satisfacción con la vida



Fuente: Elaboración propia

Al ser preguntados sobre la magnitud del efecto del empleo en el CEE sobre las mejoras experimentadas en su percepción de satisfacción con la vida, el 75% de los empleados encuestados afirmó que el efecto era extenso y un 15% que era sustancial. En línea con estos resultados, hemos atribuido el 90% de las mejoras en este ámbito al empleo en el CEE.

Figura 29. Efecto del empleo en la satisfacción con la vida



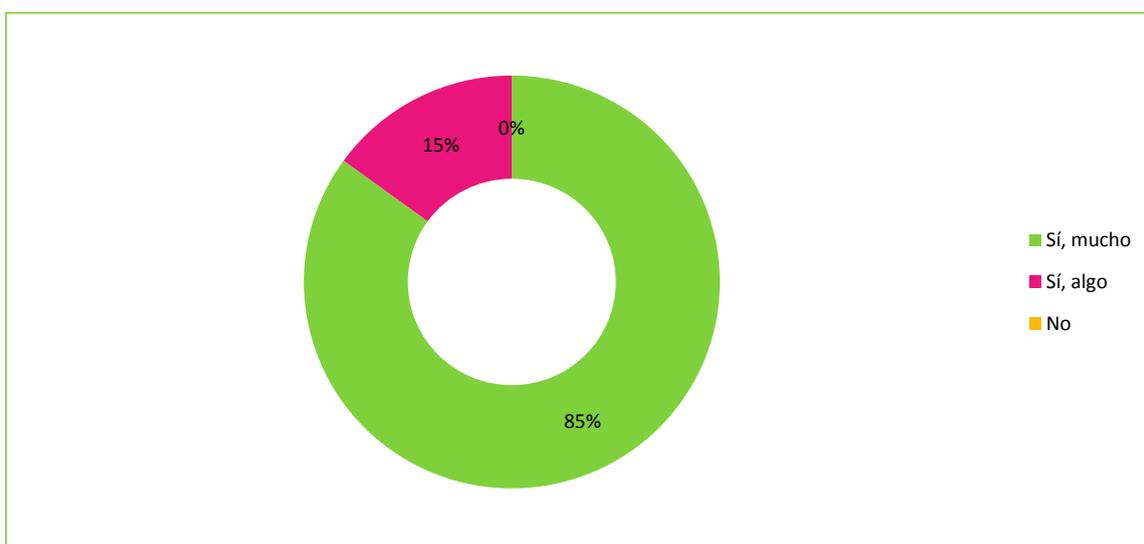
Fuente: Elaboración propia

RESILIENCIA Y AUTOESTIMA

Evidencias de la generación del impacto

Según las consultas con los trabajadores con discapacidad y los profesionales de atención directa de Atadi Empleo, el trabajo en el CEE permite el desarrollo de valores y competencias personales. Las encuestas muestran que un número importante de las personas con discapacidad que trabajan en Atadi Empleo experimentan mejoras en su autoestima. Por ejemplo, de promedio, el 100% de los empleados encuestados afirmaron que el empleo había tenido un efecto positivo en su nivel de confianza y autoestima. Estos resultados no son sorprendentes dada la muy baja participación en el mercado laboral formal del colectivo de personas con discapacidad, que además suelen sufrir importantes niveles de discriminación y obstáculos en el ámbito laboral. Más allá de la mera integración laboral, para muchos de los trabajadores con discapacidad, el hecho de acceder a un empleo les supone realizar un gran proceso de cambio a nivel personal.

Figura 30. El trabajo ha tenido una influencia en tu nivel de confianza y autoestima

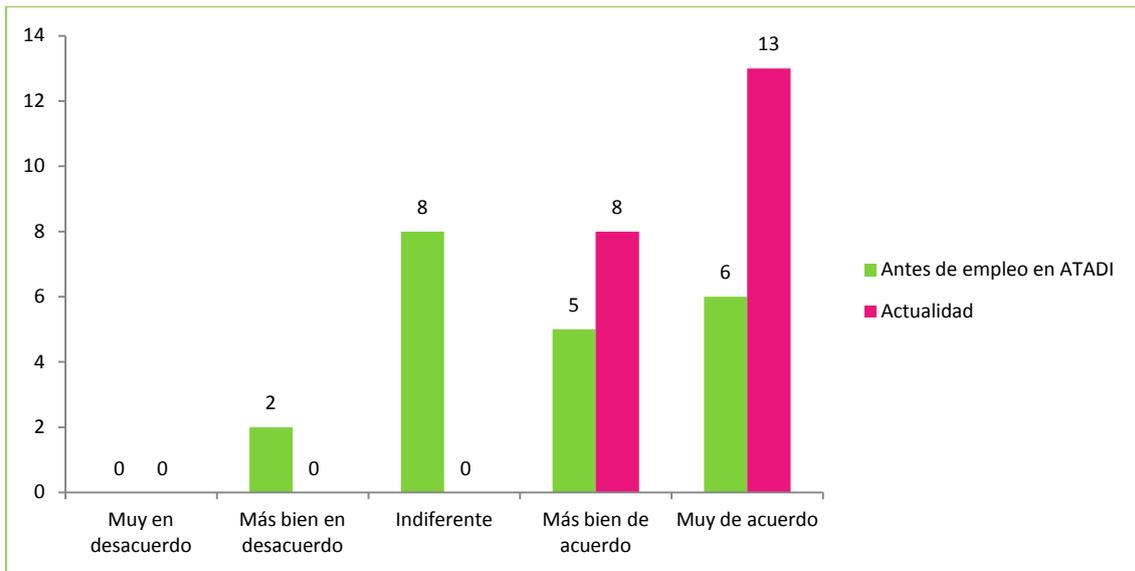


Fuente: Elaboración propia

Para la cuantificación de los efectos del empleo en este ámbito del bienestar nos hemos basado de nuevo en varias preguntas provenientes de la Encuesta Social Europea (ESE). En el cuestionario hemos medido diferencias en percepciones sobre dos estados – (1) *En general me siento muy positivo acerca de mí mismo*; (2) *Cuando las cosas van mal en mi vida, me lleva mucho tiempo volver a la normalidad*– antes y después de acceder a un empleo en Atadi Empleo. Luego hemos asignado las diferencias entre ambos resultados al empleo aplicando una serie de correcciones para tener en cuenta la intensidad de los cambios registrados.

Los resultados de la encuesta surgieron algún efecto en dirección positiva del empleo en el nivel de optimismo de las personas con discapacidad en relación al futuro. Por ejemplo, el 100% de los encuestados declararon estar actualmente de acuerdo con la afirmación, *me siento muy positivo acerca de mí mismo*. Este porcentaje baja al 52% al tener que examinar este mismo sentimiento pero antes de empezar a trabajar en Atadi Empleo.

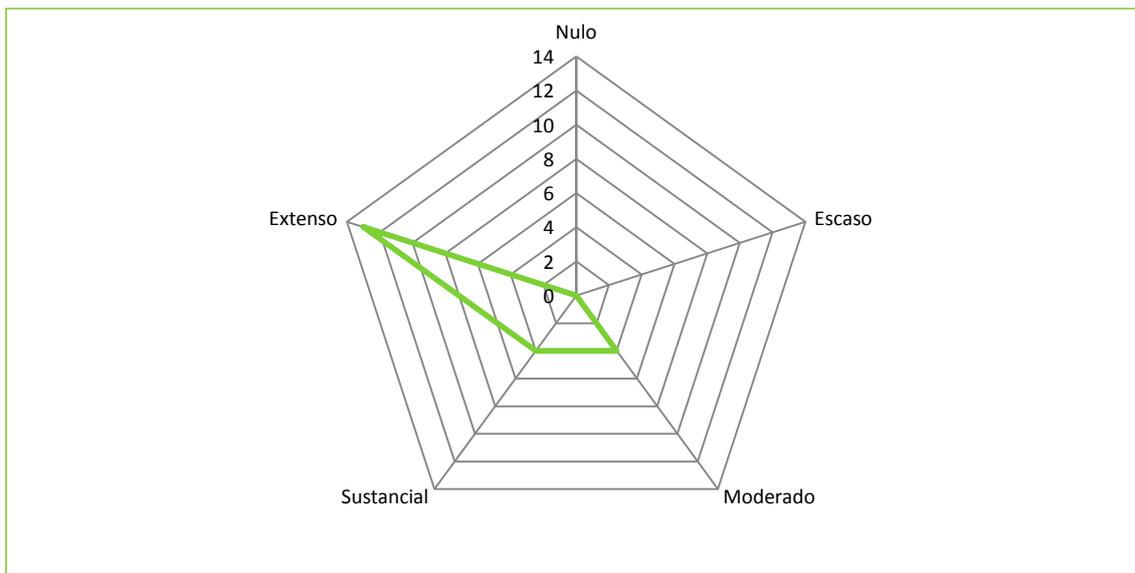
Figura 31. Me siento positivo acerca de mi mismo



Fuente: Elaboración propia

Al ser preguntados sobre la magnitud del efecto del empleo en el CEE en las mejoras experimentadas en su resiliencia y autoestima, el 62% de los empleados encuestados afirmó que el efecto era extenso y un 19% que era sustancial. Un 19% adicional afirmaron que el efecto del empleo en este ámbito había sido moderado. En línea con estos resultados, hemos atribuido el 86% de las mejoras en este ámbito al empleo en el CEE.

Figura 32. Efecto del empleo en la confianza y autoestima

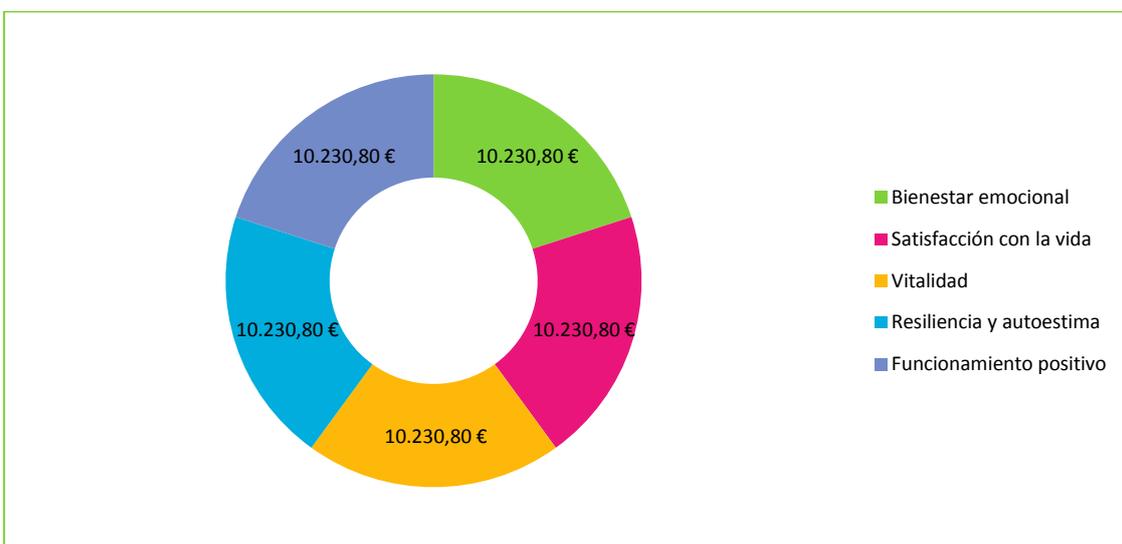


Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Para la asignación de un valor monetario a las mejoras en bienestar y calidad de vida, nos hemos basado en una revisión de la literatura académica sobre la valoración económica de la calidad de vida, específicamente en el estudio, “European Value of a Quality Adjusted Life Year”, un análisis llevado a cabo a nivel Europeo para asignar un valor monetario a un año de calidad de vida (AVAC - años de vida ajustados por calidad). El concepto de AVAC se desarrolló en los años 70 y desde mediados de los años 90 se ha convertido en una herramienta estándar reconocida a nivel internacional. Un AVAC es el producto aritmético de la esperanza de vida combinado con una medida de la calidad de vida en los años restantes.¹⁰ El estudio estima el valor monetario de un año de calidad de vida en España en 51.154 euros.¹¹ Luego hemos dividido este valor de forma similar entre las cinco dimensiones de calidad de vida como se muestra en la siguiente gráfica.

Figura 33. Valor asignado a las distintas dimensiones de bienestar y calidad de vida



Fuente: Elaboración propia

Según nuestras estimaciones, los efectos del empleo en Atadi Empleo en el bienestar y calidad de vida de los empleados con discapacidad tienen un valor aproximado de 3.208 euros por año y empleado afectado en este ámbito. Este cálculo es solo una aproximación al valor creado por el empleo en este ámbito de la vida de los empleados con discapacidad y no debe entenderse como un flujo de dinero que reciben los empleados con discapacidad.

¹⁰ <http://www.eufic.org/article/es/artid/medicion-carga-enfermedad-conceptos-AVAC-AVAD/>

¹¹ El equipo de investigadores ha estimado tres valores de un año de vida ajustado para la calidad en España utilizando distintos métodos de cálculo. Hemos seleccionado el valor más reducida de las tres para mantener una línea conservadora en el cálculo del retorno social.

Tabla 6: Cálculo del valor monetario de las mejoras en calidad de vida de los empleados con discapacidad física y/o sensorial y trastorno mental grave del empleo en Atadi Empleo

Dimensión de bienestar	Estimación de valor en términos monetarios	Valor de referencia sin empleo (lo que hubiera pasado de todos formas)	Valor adicional estimado generado por empleo	% atribución al empleo	Valor estimado creado atribuible al empleo
Bienestar emocional	10.230,80 €	7.341,55 €	8.525,67 €	90%	1.065,71 €
Satisfacción con la vida	10.230,80 €	7.843,61 €	9.061,57 €	90%	1.096,16 €
Resiliencia y autoestima	10.230,80 €	6.348,58 €	7569,57405	86%	1.046,57 €
Vitalidad	No evidenciado como impacto del empleo				
Funcionamiento positivo					

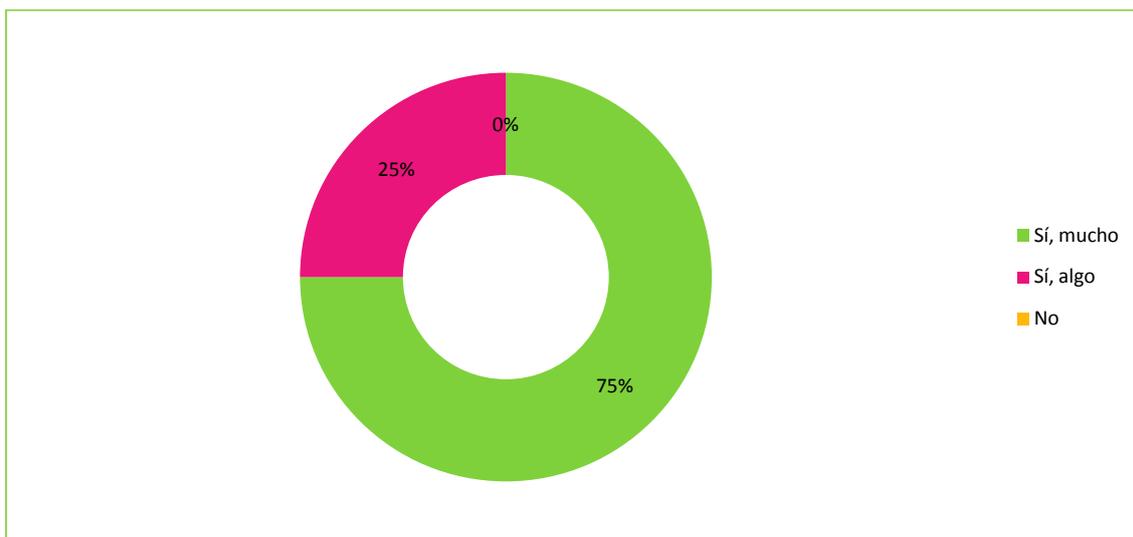
Fuente: Elaboración propia

MEJORAS EN AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

Evidencias de la generación del impacto

Según las consultas con los trabajadores con discapacidad y los profesionales de atención directa, el empleo en Atadi Empleo mejora sus percepciones de autonomía e independencia. Las encuestas confirman esta conexión entre empleo y mejoras en la autonomía e independencia entre las personas con discapacidad. Por ejemplo, de promedio, el 100% de los empleados encuestados afirmaron que el empleo había tenido un efecto positiva en su autonomía e independencia.

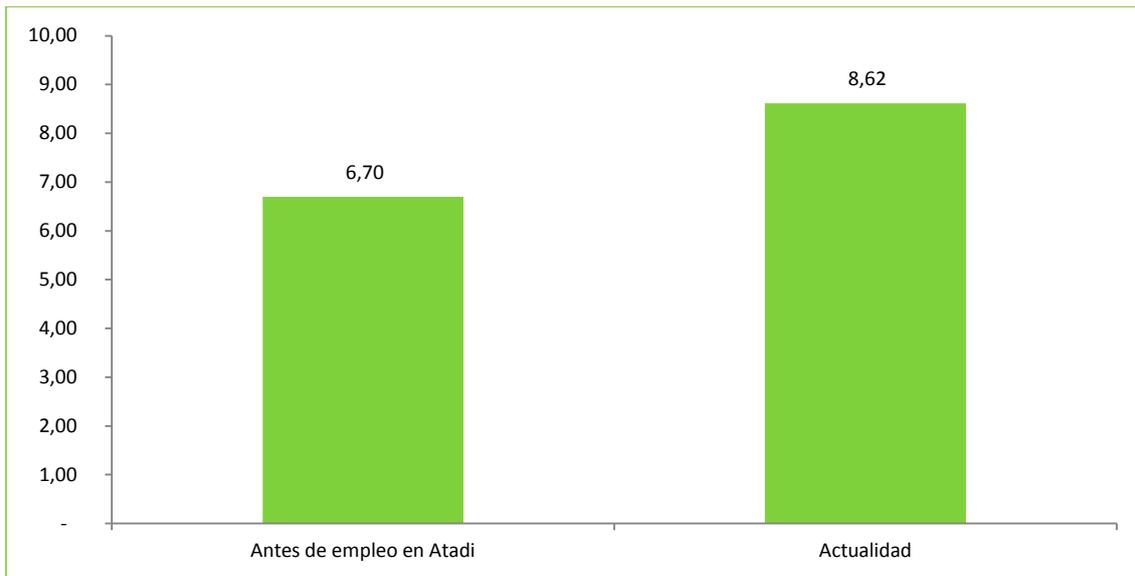
Figura 34. El trabajo ha tenido una influencia en tu nivel de autonomía e independencia



Fuente: Elaboración propia

Para cuantificar la magnitud de esta mejora se pidió a los encuestados que estimaran su nivel de autonomía e independencia a en una escala de 0 a 10 (en donde el 0 significa estar completamente dependiente y el 10 estar completamente independiente) antes y después de empezar a trabajar en Atadi Empleo. Como muestra el gráfico a continuación, los resultados de las encuestas confirman mejoras en las percepciones de los empleados con discapacidad en relación a su autonomía e independencia. De media, los empleados encuestados se asignaron un nivel de autonomía e independencia de 6,70 sobre 10 antes de acceder al trabajo. Este nivel se incrementó al 8,62 sobre 10 después de empezar a trabajar en Atadi Empleo. Esto representa un incremento del 29% en el nivel de autonomía e independencia de los empleados desde que son empleados en Atadi Empleo.

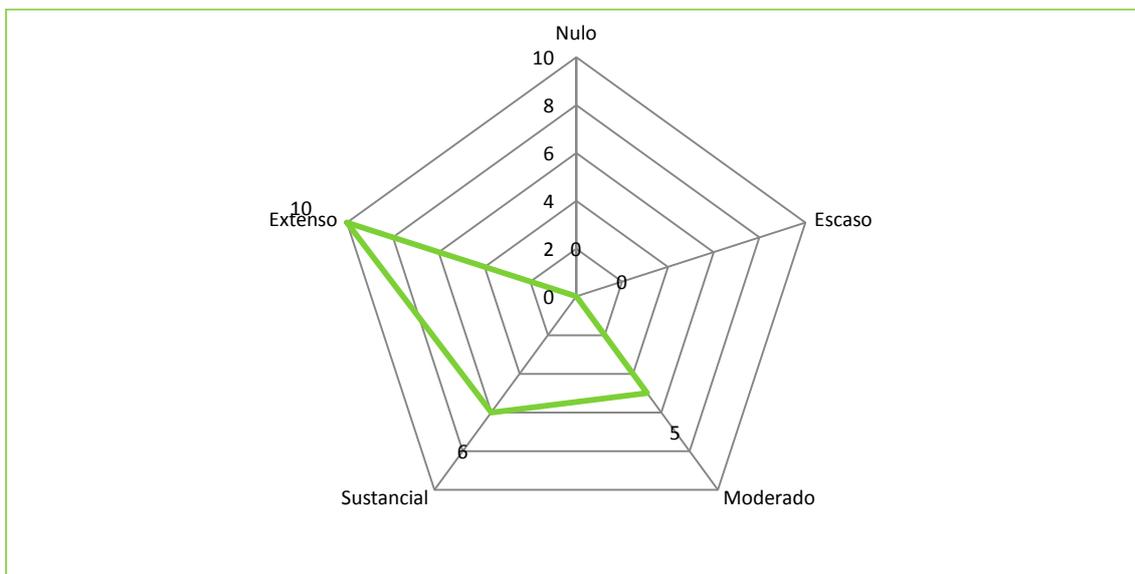
Figura 35. Promedio autonomía e independencia



Fuente: Elaboración propia

Al ser preguntados sobre la magnitud del efecto del empleo en el CEE en las mejoras experimentadas en su nivel de autonomía e independencia, el 48% de los empleados encuestados afirmó que el efecto era extenso y un 29% que era sustancial. Un 24% adicional afirmaron que el efecto del empleo en este ámbito había sido moderado. En línea con estos resultados, hemos atribuido el 81% de las mejoras en este ámbito al empleo en el CEE.

Figura 36. Efecto del empleo en autonomía e independencia



Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Siendo un activo de carácter intangible, el concepto de la autonomía e independencia no tiene un método directo para su monetización al carecer de propiedades físicas ni disponer de un mercado o mecanismo que permite su intercambio o compra-venta. No obstante, pocos estarían en desacuerdo en que la autonomía es un activo personal que genera una serie de beneficios que son valorados por las personas que disfrutan de los mismos. En este caso, esta ausencia de un método directo para su monetización, nos obliga a utilizar un método indirecto para valorarlo en términos monetarios, una práctica común en análisis de coste-beneficio basados en la metodología SROI. Se recomienda en estos casos la utilización de un *proxy* financiero, o una aproximación del valor que se le otorga a un determinado bien o activo. En un proceso SROI se utilizan los *proxies* financieros para estimar el valor social de bienes que no son objeto de comercialización.¹²

Para la monetización de las mejoras en la autonomía e independencia que se atribuye al empleo en Atadi Empleo nos basamos en el concepto de la emancipación residencial y los costes asociados al mismo.¹³ Lograr la emancipación residencial significa dejar el hogar familiar para constituir un hogar independiente y es un evento clave en la transición hacia la madurez adulta de las personas, siendo a veces considerado como la “piedra angular” de dicha transición (Aasve et. al, 2013), como un “elemento constituyente fundamental y necesario” (Echaves, 2016).¹⁴ Un estudio llevado a cabo por el Observatorio Vasco de la Juventud sobre el coste de la emancipación residencial¹⁵ estima el coste de la emancipación residencial en España en base al cálculo de la renta máxima tolerable de alquiler o la renta que debería tener la vivienda libre en alquiler para que el pago supusiera como máximo el 30% del salario mensual de una persona joven asalariada de entre 18 y 34 años. Según este cálculo, el coste de la emancipación residencial asciende a 352 € al mes o 4.224 € al año. Para el cálculo del valor en términos monetarios de las mejoras en independencia experimentadas por los empleados con discapacidad de Atadi Empleo hemos aplicado la parte proporcional de este valor en consonancia con los cambios en esta dimensión que se ha evidenciado durante el trabajo de campo cuantitativo del estudio y que se ha detallado en la sección anterior del presente estudio.

¹² Guía para el Retorno Social de la Inversión (SROI).

<http://www.socialvalueuk.org/app/uploads/2016/03/SROI.%20Guide%20in%20Spanish.pdf>

¹³ Se confirma el uso de los costes de la emancipación residencial para la monetización de mejoras en la independencia de los receptores de una intervención social en varios estudios SROI. Véase por ejemplo, Social Return on Investment of Tasmanian youth justice programs: Save the Children Australia, llevada a cabo por la consultora Ernst & Young (EY).

¹⁴ Nota de investigación: Los cambios en el proceso de emancipación residencial en España como respuesta a la crisis: Retos metodológicos ante trayectorias crecientemente complejas. Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud Nº 7 – Diciembre 2017.

¹⁵ El Coste de la Emancipación Residencial en Euskadi (2015). Observatorio Vasco de la Juventud.

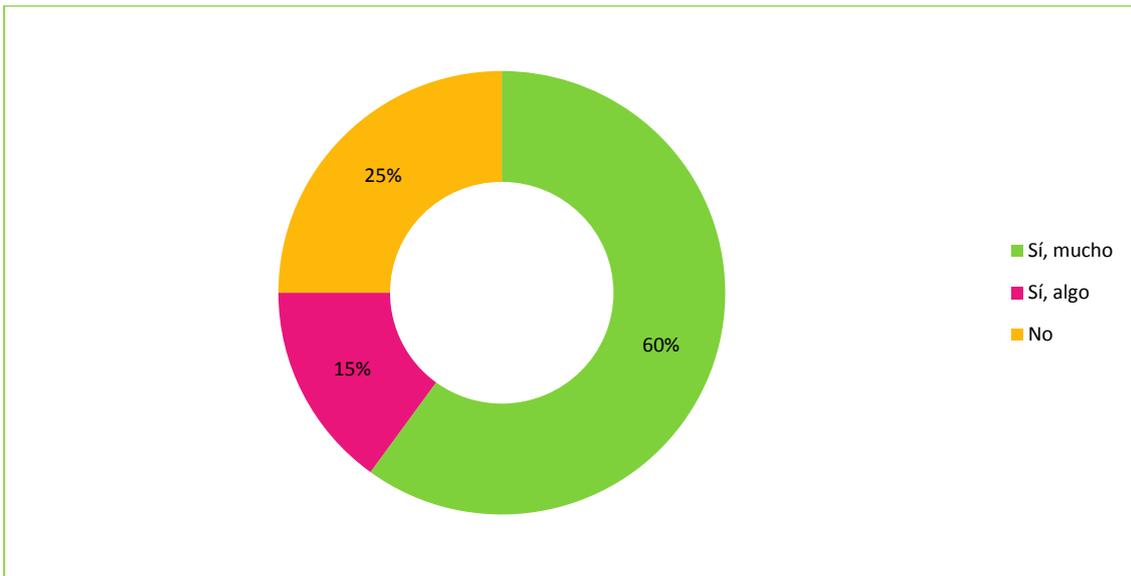
MEJORAS EN RELACIONES SOCIALES

Evidencias de la generación del impacto

Para las personas afectadas, el estigma asociado a una discapacidad en muchos casos provoca una dificultad para establecer vínculos afectivos y una red social. Asimismo, la sobreprotección que en muchos casos condiciona las relaciones familiares de las personas con discapacidad, especialmente en las personas con discapacidad intelectual o una enfermedad mental severa, origina problemas de convivencia y causa un deterioro de los vínculos afectivos familiares.

Aunque no es un objetivo explícito ni prioritario del empleo en Atadi Empleo, durante las consultas con los empleados con discapacidad, muchos citaron mejoras en sus relaciones sociales como un beneficio indirecto del empleo. Específicamente reconocieron que les ayuda a evitar el aislamiento social, una secuela muy común y altamente nociva para la salud física y mental de las personas que padecen una discapacidad. Estas percepciones se confirmaron en la encuesta con una muestra de empleados con discapacidad de Atadi Empleo. Por ejemplo, una amplia mayoría -- el 75% -- afirmó creer en la existencia de una relación entre el empleo y mejoras en su capacidad de relacionarse con otras personas.

Figura 37. ¿Crees que el hecho de que estés trabajando ha afectado de forma positiva tu capacidad de relacionarte con otras personas?

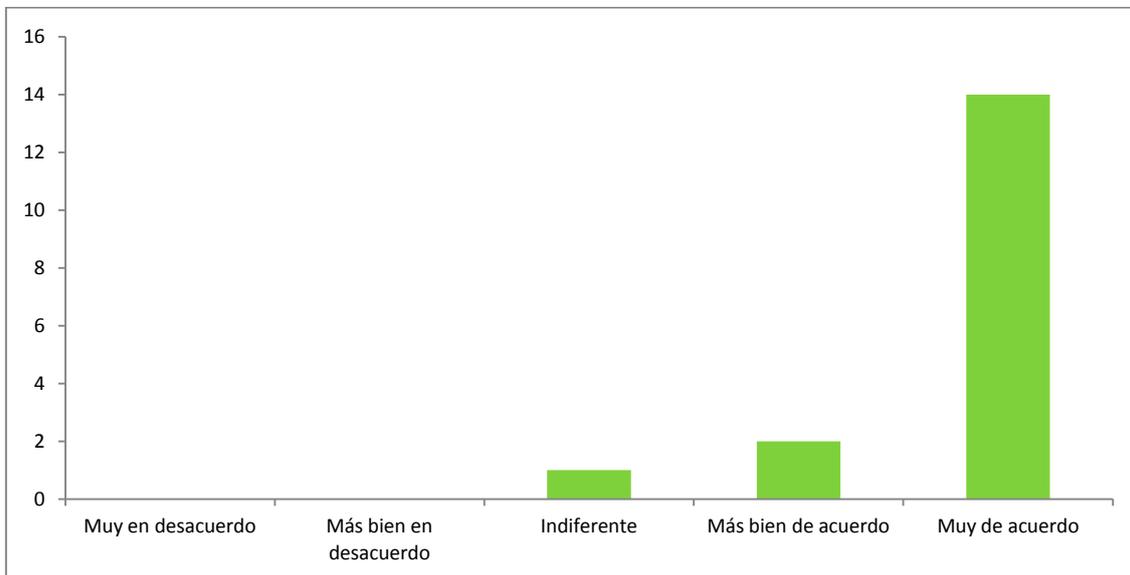


Fuente: Elaboración propia

Estos resultados son sugerentes aunque insuficientes para la cuantificación con cierto rigor del impacto en este ámbito atribuible al empleo en el CEE. Para lograr una aproximación de carácter más matizado de las mejoras en este ámbito atribuibles al efecto del empleo, hemos incluido varias preguntas en los cuestionarios acerca de las percepciones sobre el efecto del empleo en la ampliación del círculo de amistades así como sobre la evolución de la relación con su familia antes y después de empezar a trabajar en Atadi Empleo.

Por ejemplo, de los empleados que perciben que el empleo les ha afectado sus relaciones sociales, el 94% afirmaron estar de acuerdo (muy o más bien) en que estar trabajando les había permitido ampliar su círculo de conocidos y amistades.

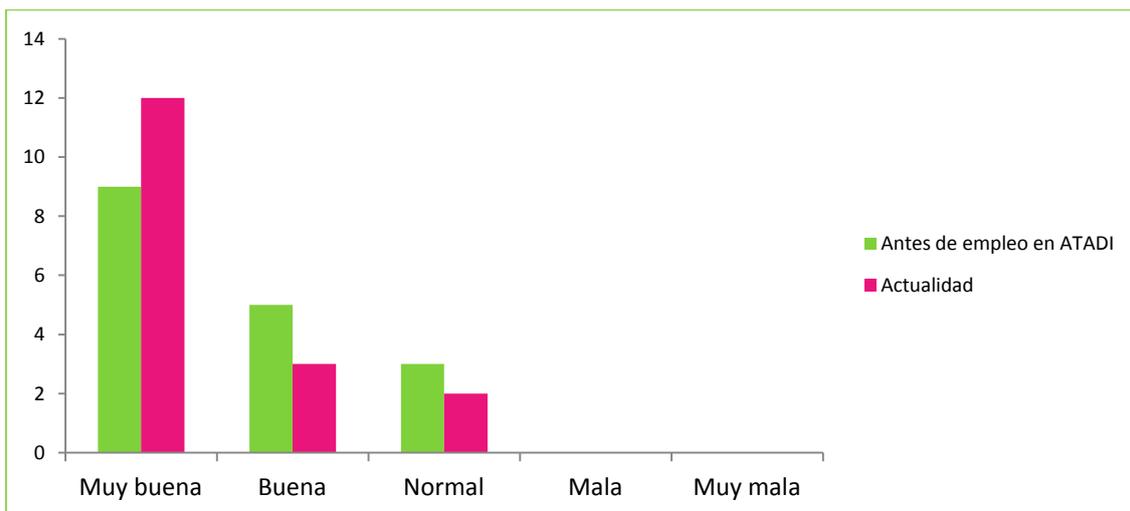
Figura 38. Estar trabajando me ha permitido ampliar mi círculo de conocidos y amistades que nunca hubiera conocido de otra manera



Fuente: Elaboración propia

Al ser preguntados sobre su relación con su familia, el 88% de los encuestados afirmaron que son muy buenas o buenas en la actualidad. Este porcentaje baja ligeramente al 82% al ser preguntados por la relación con su familia antes de iniciar el empleo en Atadi Empleo.

Figura 39. Relación con la familia



Fuente: Elaboración propia

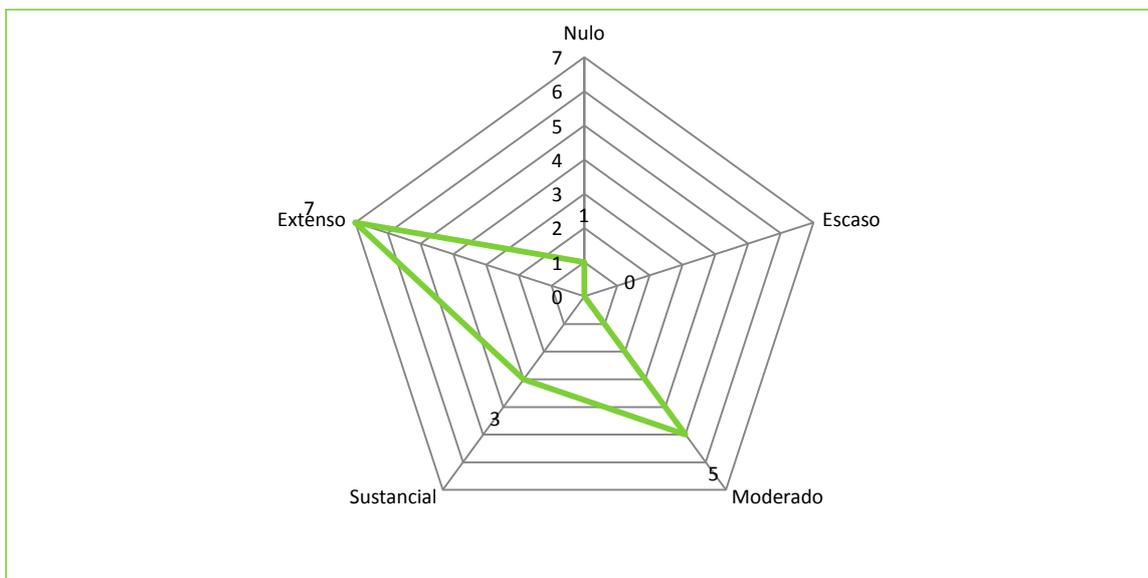
Según los resultados de las encuestas, los empleados con discapacidad de Atadi Empleo opinan que el grado del efecto del empleo en sus relaciones sociales es importante. Así, el 44% de los empleados

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

actuales afirmó que el efecto del empleo era extenso y un 19% adicional que era sustancial. Un 31% adicional afirmó que el empleo ha tenido efectos moderados sobre sus relaciones sociales y familiares.

Asimismo, con el fin de ser conservadores en la cuantificación, y en línea con los resultados de las encuestas hemos atribuido el 73% de estas mejoras al empleo en Atadi Empleo, entendiendo que las relaciones sociales se ven afectadas por otros múltiples factores.

Figura 40. Percepción del efecto del empleo en las relaciones sociales



Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Para la asignación de un valor monetario a este impacto, hemos recurrido a una revisión de la literatura académica, y específicamente a estudios que evidencian las conexiones entre las relaciones sociales y la satisfacción con la vida de las personas. Un reciente estudio de investigadores de la Universidad de Londres, *Poniendo un precio a amigos, familiares y vecinos: El uso de encuestas de satisfacción con la vida para darle un valor a las relaciones sociales*, ha calculado que incrementos en los niveles de relaciones sociales tienen un valor de £63.000 al año en la satisfacción que una tiene con su vida.¹⁶ El proceso de cálculo consiste en tomar una muestra aleatoria de individuos y medir sus niveles de satisfacción con la vida en diferentes momentos para el posterior uso de técnicas estadísticas para calcular un "precio sombra" para los diferentes acontecimientos en su vida. Este "precio sombra" es equivalente a los ingresos adicionales que serían necesarios para mantener a una persona con un nivel bajo de relaciones sociales en el mismo nivel de satisfacción con la vida que una persona que goza de una mayor red de relaciones sociales.

Hemos ajustado este cálculo para tener en cuenta las diferencias en el coste de vida y poder adquisitivo entre España y el Reino Unido según los cálculos de la tabla a continuación.

¹⁶ Powdthavee, Nattavudh, *Putting a Price Tag on Friends, Relatives, and Neighbours: Using Surveys of Life Satisfaction to Value Social Relationships*. Institute of Education, University of London. Abril, 2007.

Tabla 7: Ajustes cálculo valor monetario de las relaciones sociales

Salario medio Reino Unido 2017	£	27.271,00
Valor relaciones sociales según estudio de la Universidad de Londres	£	63.000,00
Ratio valor relaciones sociales y salario medio en el Reino Unido		2,31
Salario medio España 2017	€	19.632,00
Valor equivalente de las relaciones sociales en España	€	45.352,79

Fuente: Elaboración propia

Según este análisis, el valor monetario de los potenciales beneficios en mejoras en las relaciones sociales y familiares de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo y atribuibles al empleo asciende a una media de 1.959 euros por empleado afectado. Este cálculo es solo una aproximación al valor creado por el empleo en el CEE en este ámbito de las vidas de los empleados con discapacidad y no debe entenderse como un flujo de dinero que reciben.

MEJORAS EN SALUD

Evidencias de la generación del impacto

La revisión sistemática de la literatura científica (Jin et al.) muestra que existe evidencia significativa que apoya conclusiones sobre una asociación entre el desempleo y un aumento en el riesgo de la morbilidad (enfermedad física o mental o uso de servicios de la previsión sanitaria) y de la mortalidad.¹⁷

Página | 61

Varios estudios reportaron un incremento en el uso de servicios de previsión sanitaria en general entre las personas desempleadas. Por ejemplo, D'Arcy y Siddique evidenciaron que uno de cada seis desempleados registró admisiones al hospital comparado con uno de cada 13 entre las personas con empleo examinadas. Además, los desempleados reportaron 33% más visitas a los médicos. Los distintos mecanismos por los que el desempleo podría causar efectos perjudiciales a la salud son los siguientes: (1) por interrumpir relaciones personales y sentimientos de pertenencia a la comunidad; (2) por causar un comportamiento o hábitos más arriesgados (consumo de alcohol y dietas menos nutritivas); (3) por causar estrés; y (4) por causar una reacción de pérdida.

Durante las consultas con los empleados con discapacidad así como el personal de apoyo directo, se comentó la posible relación positiva entre el empleo estable y mejoras en la salud de las personas con discapacidad. Estas mejoras pueden deberse a varios factores relacionados con el empleo, entre los que habría que destacar los siguientes:

- La actividad física permite la recuperación de habilidades (agilidad, flexibilidad)
- La estructura del trabajo favorece establecer rutinas y hábitos, lo cual permite una mayor calidad y cantidad de sueño y hábitos de higiene rutinarios y establecidos
- La disciplina y la rutina que impone el trabajo ayuda a evitar el aislamiento y la inactividad (sedentarismo).

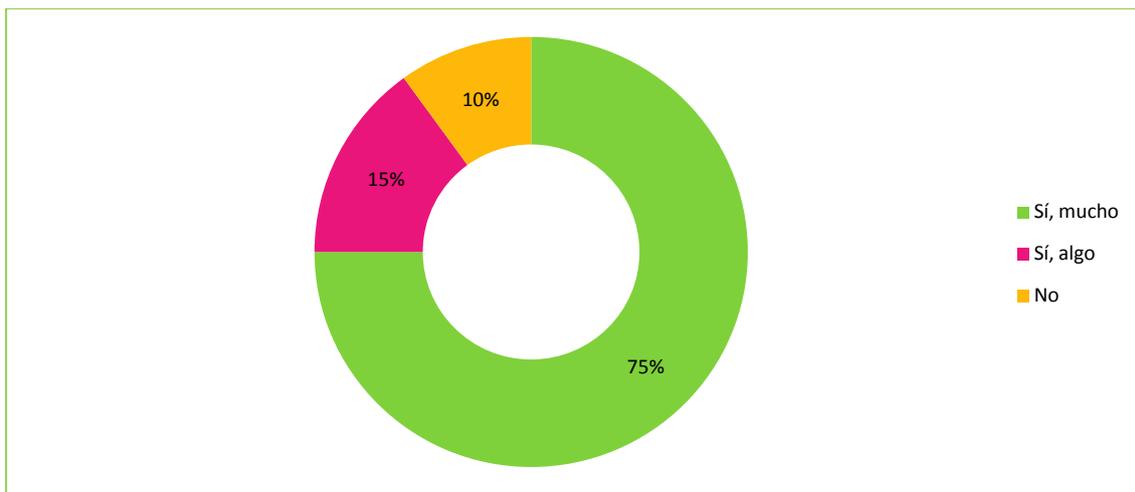
La preponderancia de la literatura científica apoya esta hipótesis sobre los efectos positivos del trabajo en las personas que sufren una discapacidad y de forma notable a las personas que sufren una enfermedad mental severa. Por ejemplo, la involucración por parte de las personas con trastornos mentales graves en actividades laborales se asocia con una reducción de síntomas, una mejora en la evolución de la enfermedad y de las posibilidades de rehabilitación.¹⁸

En las encuestas con los empleados con discapacidad, una mayoría reconoció la existencia de una relación entre el empleo y mejoras en su salud. Por ejemplo, el 90% de los empleados encuestados afirmaron que el empleo les había afectado de forma positiva su salud.

¹⁷ Compárese Jin, R.L, Shah, C.P, Svoboda, T.J: The Impact of Unemployment on Health: A Review of The Evidence, en; Can Med Assoc J, Septiembre 1, 1995, 153 (5).

¹⁸ Fairweather et al (1969)

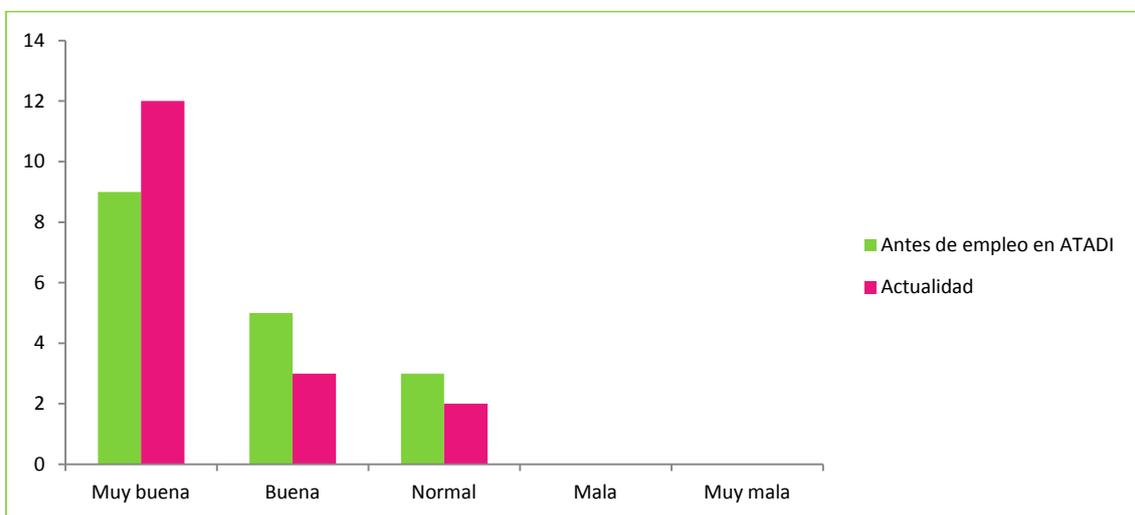
Figura 41. ¿Crees que el trabajo te ha afectado de forma positiva tu salud?



Fuente: Elaboración propia

Para explorar con más detalle los posibles efectos del empleo en la salud de los trabajadores con discapacidad de Atadi Empleo se les preguntó a los encuestados que valorasen el estado de su salud actualmente y antes de empezar a trabajar en el CEE utilizando una escala Likert de 5 puntos (Muy buena, Buena, Normal, Mala, Muy mala). Como se puede ver en la gráfica a continuación, los resultados de la encuesta evidenciaron ligeras mejoras en auto percepción del estado de salud entre los empleados con discapacidad de Atadi Empleo desde su incorporación a la plantilla profesional del CEE. Específicamente, el promedio de mejora según los resultados de la encuesta es del 19%.

Figura 42. ¿Cómo dirías que es tu salud?



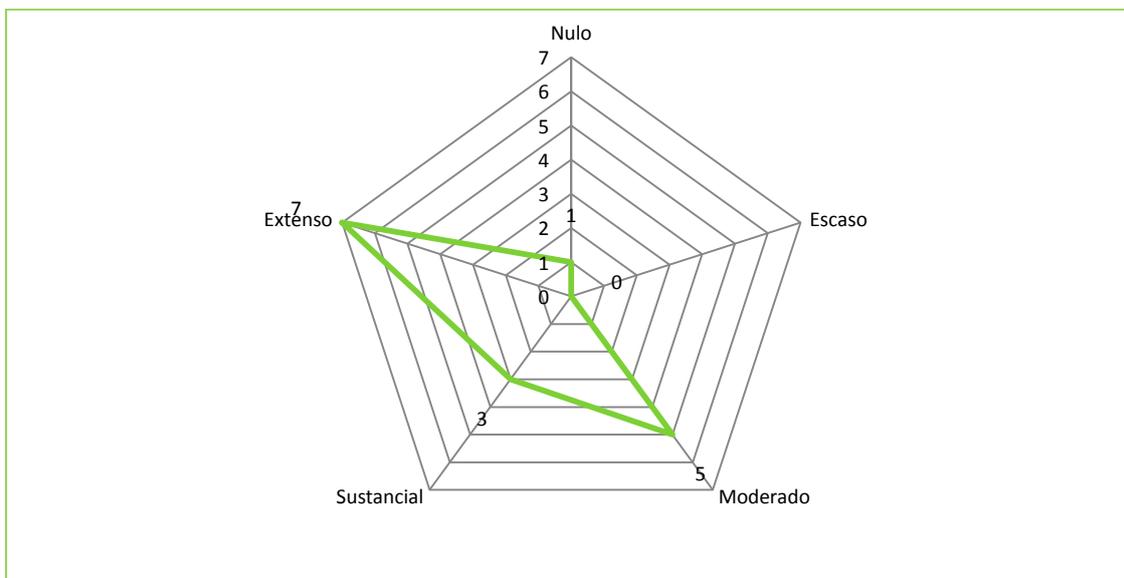
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la atribución de estas mejoras directamente al empleo en le CEE, según los resultados de las encuestas, los empleados con discapacidad de Atadi Empleo opinan que el grado del efecto del empleo en las mejoras percibidas en su estado de salud es sustancial. Por ejemplo, el 42% de los empleados

actuales afirmó que el efecto del empleo era extenso y un 53% adicional que era sustancial. Un 5% adicional afirmó que el empleo ha tenido efectos moderados sobre sus relaciones sociales y familiares.

Asimismo, con el fin de ser conservadores en la cuantificación, y en línea con los resultados de las encuestas hemos atribuido el 84% de estas mejoras al empleo en Atadi Empleo, entendiendo que el estado de salud se ve afectada por otros múltiples factores.

Figura 43. Percepción del efecto del empleo en la salud



Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

La asignación de un valor monetario a las mejoras constatadas en el estado de salud de los trabajadores con discapacidad del CEE a través del presente análisis de retorno social es sumamente difícil dado la complejidad del tema. En este caso, esta ausencia de un método directo para su monetización, nos obliga a utilizar un método indirecto para valorarlo en términos monetarios, una práctica común en análisis de coste-beneficio basados en la metodología SROI. Se recomienda en estos casos la utilización de un *proxy* financiero, o una aproximación del valor que se le otorga a un determinado bien o activo. En un proceso SROI se utilizan los *proxies* financieros para estimar el valor social de bienes que no son objeto de comercialización. En este caso hemos seleccionado como *proxy* financiero el coste anual de un seguro médico privada en la Comunidad Autónoma de Aragón que asciende a 503€ / año. Para el cálculo del valor en términos monetarios de las mejoras en salud experimentadas por los empleados con discapacidad de Atadi Empleo hemos aplicado la parte proporcional de este valor en consonancia con los cambios en esta dimensión que se ha evidenciado durante el trabajo de campo cuantitativo del estudio y que se ha detallado en la sección anterior del presente estudio.

LAS FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DE ATADI EMPLEO

El empleo de las personas con discapacidad en un CEE no solo genera valor para los propios trabajadores. Las familias de los empleados, en especial los que tienen una discapacidad intelectual o sufren una enfermedad mental severa, también reciben numerosos impactos positivos de carácter más indirecto que se derivan del hecho de tener a su familiar participando activamente en el mercado laboral formal. Entre los beneficios percibidos por las familias durante los talleres celebrados con grupos de familiares, destacaron los siguientes:

- Respiro, descanso emocional
- Tranquilidad
- Mejoras en bienestar y calidad de vida
- Mejoras en el ámbito de relaciones sociales y familiares

Para recopilar información y datos sobre la naturaleza y magnitud de estos impactos sociales, hemos administrado una encuesta con una muestra de los familiares de los trabajadores de Atadi Empleo. Ocho familias (n=14) cumplimentaron la encuesta, siendo esta representativa de las unidades familiares en donde el trabajador del CEE vive con su familia. Al igual que hemos hecho en la encuesta con los empleados, dada la gran dificultad de testar la validez de preguntas que exploran conceptos complejos como el bienestar y calidad de vida, hemos utilizado varias preguntas en la encuesta que provienen de la Encuesta Social Europea (ESE)¹⁹, una encuesta que recoge información sobre las percepciones de los Europeos en relación a sus condiciones de vida, bienestar y salud y que ha sido testada con rigor metodológico para asegurar la validez y fiabilidad de las preguntas.

¹⁹ La **Encuesta Social Europea (ESE)** es una encuesta que recoge información sobre las opiniones y actitudes de los ciudadanos europeos. La Primera Edición de la ESE se llevó a cabo en 2002 y, desde entonces, España ha participado en todas sus ediciones que se repiten cada dos años. La ESE emplea unos procedimientos metodológicamente muy rigurosos que tienen como objetivo garantizar que los datos recogidos en los distintos países participantes sean comparables. <http://www.upf.edu/ess/>

REDUCCIÓN EN TIEMPO DE CUIDADO Y APOYO DEL FAMILIAR CON DISCAPACIDAD

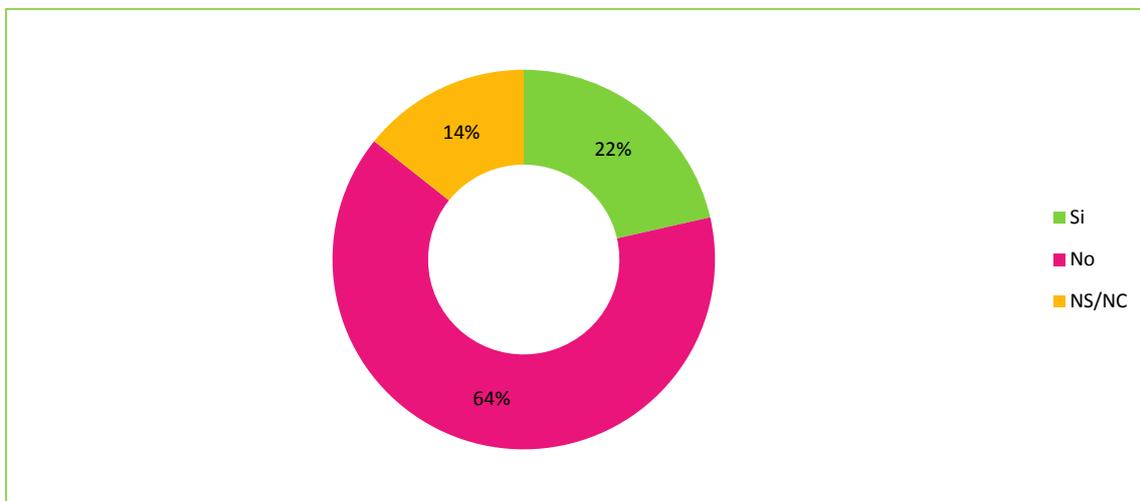
Evidencias de la generación del impacto

Página | 65

Durante los talleres con los familiares de los empleados con discapacidad intelectual y enfermedad mental, algunos expresaron que uno de los mayores beneficios que perciben del empleo de su familiar en Atadi Empleo es el respiro que les permite tener en su vida diaria. Una parte de los padres y/o personas encargadas del cuidado de las personas con una discapacidad experimenta algunas dificultades para atender las necesidades de apoyo y cuidado de su familiar así como a sus otras obligaciones personales y laborales. Por lo tanto, uno de los beneficios indirectos más inmediatos para algunas familias es una reducción en el tiempo que tienen que dedicar al apoyo y cuidado de su familiar.

En la encuesta con familiares se ha confirmado que algunos han experimentado importantes reducciones en el tiempo de cuidado y apoyo, tiempo que tienen presumiblemente para dedicar a otras actividades. Por ejemplo, el 22% de las unidades familiares encuestadas han confirmado una reducción en el tiempo de dedicación a temas de cuidado y apoyo a su familiar con discapacidad. Por el contrario, el 64% de las familias encuestadas no ha percibido una reducción del tiempo de atención y cuidado relacionado con el empleo de su familiar con discapacidad, al tener éste un grado mayor de autonomía personal y menores dificultades para la inserción socio-laboral.

Figura 44. Desde que su familiar es empleado/a Atadi Empleo, ¿se ha visto reducido el tiempo de atención, apoyo y cuidado que le tenéis que dedicar?



Fuente: Elaboración propia

Utilizando los datos aportados en la encuesta hemos estimado una reducción media de 5,5 horas al día de atención por parte de los familiares de los/as empleados/as que han indicado que han visto reducido el tiempo dedicado al cuidado y apoyo de su familiar con discapacidad (22% del total de familias).

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Estas horas de reducción de cuidado y apoyo tienen un valor aunque no se materialice un pago por ellos. Aunque no todas las familias se verían obligadas a la contratación de un cuidador en el mercado

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

formal o informal, hemos utilizado datos del precio de profesionales de atención para ponerle un valor monetario a este beneficio atribuible al empleo en Atadi Empleo. Desde un enfoque conservador, hemos monetizado este impacto valorando cada hora de reducción de cuidado por el salario/hora de las categorías más bajas del Grupo V del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (“personal de servicios domésticos” o “personal no cualificado”). El coste/hora se calcula en 7,64 € (considerando sobre el salario base un 33% de costes sociales y teniendo en cuenta la jornada laboral de 1.729 horas que establece dicho Convenio XIV. El resultado de la multiplicación de este coste / hora por las horas totales de reducción se considera el valor mínimo de mercado del servicio recibido por las familias de los trabajadores con discapacidad.

Esto produce un valor económico anual total por unidad familiar afectada por esta reducción de aproximadamente 9.160 €.

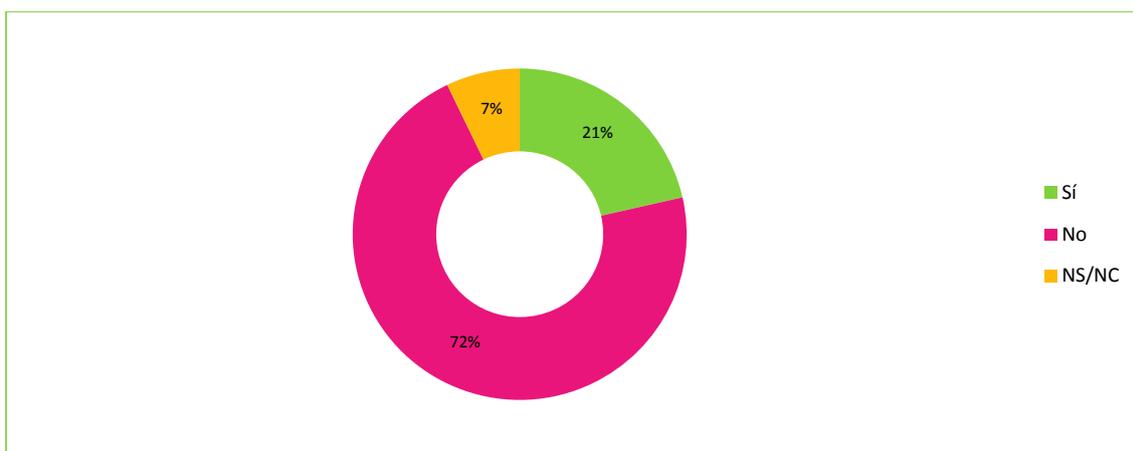
APERTURA DE OPORTUNIDADES LABORALES

Evidencias de la generación del impacto

Página | 67

Un beneficio que se ha identificado durante el trabajo de campo cualitativo del presente estudio es el derivado de las posibilidades abiertas a algunas familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo de poder re-incorporarse o mantenerse en el mercado laboral formal al verse reducidas significativamente las necesidades y obligaciones de atención y apoyo de su familiar. Este hecho tiene grandes repercusiones directas en las economías domésticas de las familias, así como beneficios indirectos en el ámbito de bienestar emocional y material de las personas afectadas. Para este análisis nos hemos basado los resultados de la encuesta que indican que, para el 21% de las unidades familiares encuestadas, el hecho de que su familiar estuviera trabajando en Atadi Empleo ha posibilitado que alguien de la familia se dedicara al trabajo remunerado (en vez de en tareas de apoyo y/o cuidado). En los análisis de medición de impacto hemos considerado el escenario contrafactual o el peso muerto. En este escenario suponemos que estas personas no estarían activas en el mercado laboral formal al tener que dedicar más tiempo al apoyo y cuidado de su familiar.

Figura 45. El hecho de que tu familiar esté trabajando en el CEE, ¿te he permitido y/o facilitado que tu o alguien de tu familia se dedicase a un trabajo remunerado (actualmente o en el pasado en caso de estar actualmente jubilado/a)?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la encuesta están en consonancia con los datos publicados en el “Libro Blanco: Atención a las personas en situación de dependencia en España” (Diciembre 2004) que evidencian las dificultades de compaginar el cuidado de personas con discapacidad y el trabajo remunerado. Según los resultados de este estudio, el 26% de los familiares de personas con discapacidad no pueden plantearse trabajar mientras que el 11,5% han tenido que dejar de trabajar por las obligaciones de apoyo y atención. Es decir, según este estudio casi el 38% de estas familias sufrió una ruptura laboral forzosa. Un 12,4% adicional de los familiares indican que han tenido que reducir la jornada laboral.

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Para la asignación de un valor monetario a este impacto hemos utilizado como dato de referencia el salario mediano en España para las mujeres (para una trabajadora a tiempo completo y para una trabajadora a tiempo parcial), según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE. Para el

Análisis del retorno social y socioeconómico de Atadi Empleo mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

2016 estas cifras ascendían a 16.831,58 para un trabajo a tiempo completo y 10.023,72 para un trabajo a tiempo parcial. Hemos optado por ser conservadores en este sentido y elegir el salario mediano de las mujeres trabajadoras para calcular este impacto al entender que en la mayoría de los casos es la mujer de la unidad familiar la responsable principal de los cuidados de la persona con discapacidad y la que ve abierta sus posibilidades de integrarse al mercado laboral al verse reducidas significativamente sus responsabilidades de cuidado y apoyo.

MEJORAS EN BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Según los resultados de las entrevistas grupales, una amplia mayoría de las familias cree que el hecho de que su familiar trabaje en el CEE ha afectado de forma positiva el bienestar y la calidad de vida de su familia.

Página | 69 Como hemos comentado en secciones anteriores del informe, el concepto de calidad de vida es muy amplio, abarcando múltiples dimensiones, sentimientos y ámbitos de la vida diaria de las personas. Por eso hemos querido desagregar el concepto, preguntando a las familias acerca de sus percepciones sobre el efecto del empleo de su familiar con discapacidad en los ámbitos de sus vidas en donde han señalado impactos relevantes generados por el hecho de que su familiar estuviera trabajando en el CEE.

Para estimar mejoras atribuibles a Atadi Empleo para las familias en este ámbito hemos tenido, primero, que establecer, como en ocasiones anteriores, el contrafactual para poder discriminar entre los efectos causados por la intervención (es decir, el empleo de su familiar) y los originados por otros factores, como la evolución natural y otras variables, y muestra lo que hubiera pasado sin los efectos de la intervención. Al no disponer de la posibilidad de contar con un grupo de comparación creado al azar, hemos empleado un **diseño de estudio pre-post de un sólo grupo**. Como ya se ha mencionado, este tipo de diseño se basa en la medición y comparación de los resultados antes y después de la exposición del sujeto a una intervención o evento. Los diseños pre-post con un sólo grupo no incluyen un grupo de comparación, sino que cada sujeto actúa como su propio control. En este caso, hemos pedido a las familias que hagan memoria y contesten a las mismas preguntas pero pensando en su vida antes de que su familiar estuviera empleado en Atadi Empleo. La diferencia en los resultados entre ambos periodos – antes y después del empleo del familiar con discapacidad- se le atribuye al efecto de Atadi Empleo con algunas modificaciones o correcciones que se detallarán en las siguientes secciones del informe.

MEJORAS EN BIENESTAR EMOCIONAL

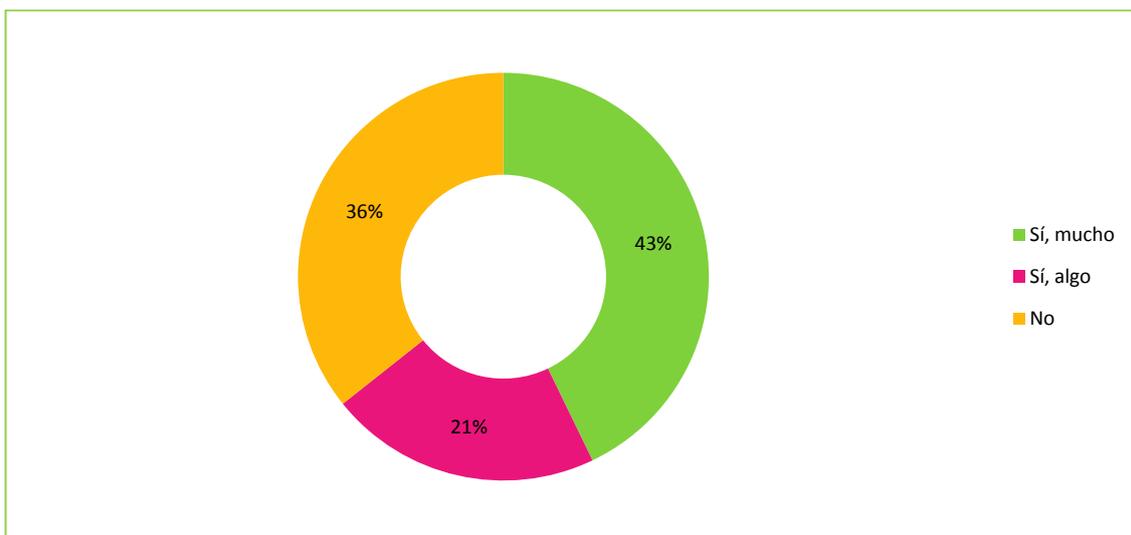
Evidencias de la generación del impacto

Página | 70

En las entrevistas grupales con las familias, los entrevistados generalmente destacaron la tranquilidad que les aporta el hecho de que su familiar esté empleado en un entorno positivo e integrador como Atadi Empleo. Según éstos, la sensación de tranquilidad y relajación proviene del hecho de ver a sus familiares bien, que están contentos, que pueden desenvolverse en un trabajo y ser independientes. En esto también influye, según las familias, el hecho de no estar preocupados constantemente por cómo está la persona, que hace, etc. lo cual mejora su estado de ánimo (menos mal humor, descanso mental).

Los resultados de la encuesta con las familias confirman esta relación entre la integración laboral del familiar y mejoras en el nivel de bienestar de los familiares. Por ejemplo, el 64% de las familias encuestadas reconoce mejoras en el nivel de bienestar de su familia ligados al empleo de su familiar en Atadi Empleo.

Figura 46. ¿Crees que el hecho de que su familiar esté empleado/a en Atadi Empleo, ha afectado de forma positiva a su bienestar y al de su familia?

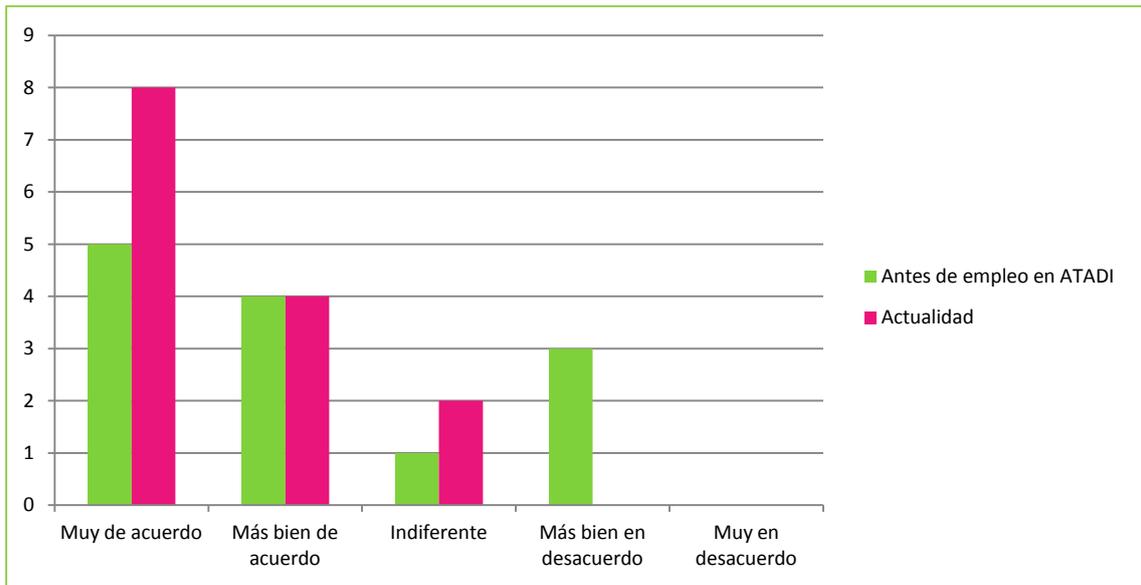


Fuente: Elaboración propia

No obstante no consideramos este resultado evidencia suficiente para demostrar el impacto de la empresa en este ámbito. Por eso, para la cuantificación de este impacto nos hemos basado principalmente en la inclusión en el cuestionario a las familias de varias preguntas provenientes de la Encuesta Social Europea (ESE), que ha sido diseñada para medir con fiabilidad y validez las percepciones de los encuestados acerca de su bienestar emocional. En el cuestionario con las familias usuarias hemos medido diferencias en percepciones sobre tres estados – (1) *Me siento optimista sobre el futuro;* (2) *Mi vida hoy en día es como me gustaría que fuera* (3) *Siento que tengo la libertad de decidir cómo vivir mi vida* (4) *Me siento tranquilo y relajado;*– antes y después de que su familiar lograra empleo a través de Atadi Empleo. Luego hemos asignado las diferencias entre ambos resultados a la empresa aplicando una serie de correcciones para tener en cuenta la intensidad de los cambios registrados.

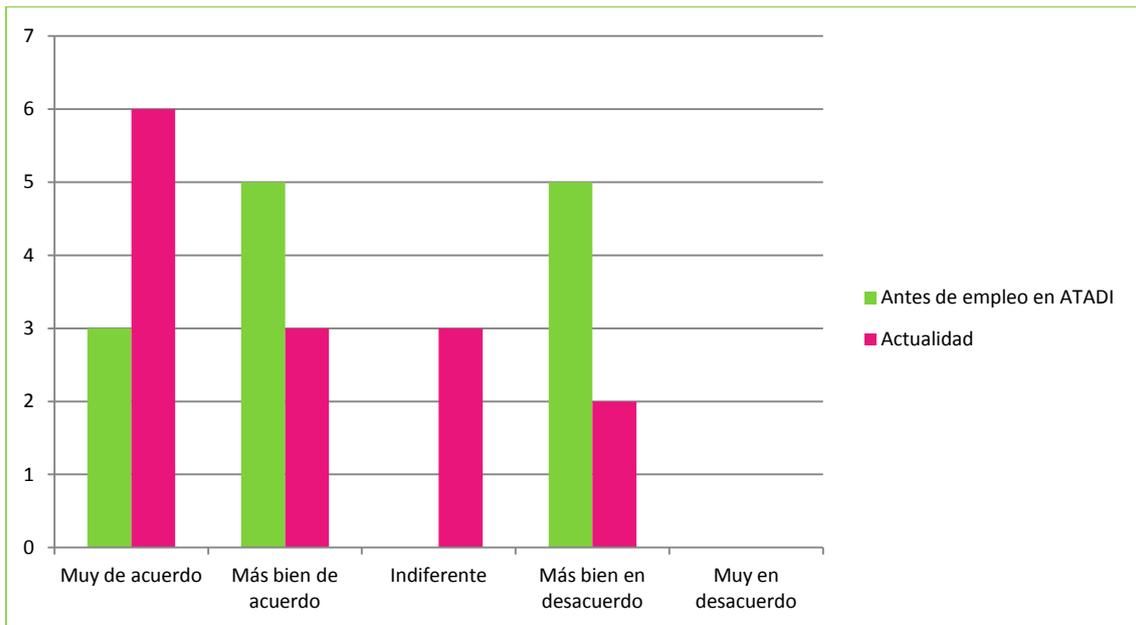
Los gráficos a continuación muestran los cambios provocados en estas dimensiones desde la incorporación a Atadi Empleo del familiar en cuestión.

Figura 47. Me siento optimista sobre el futuro



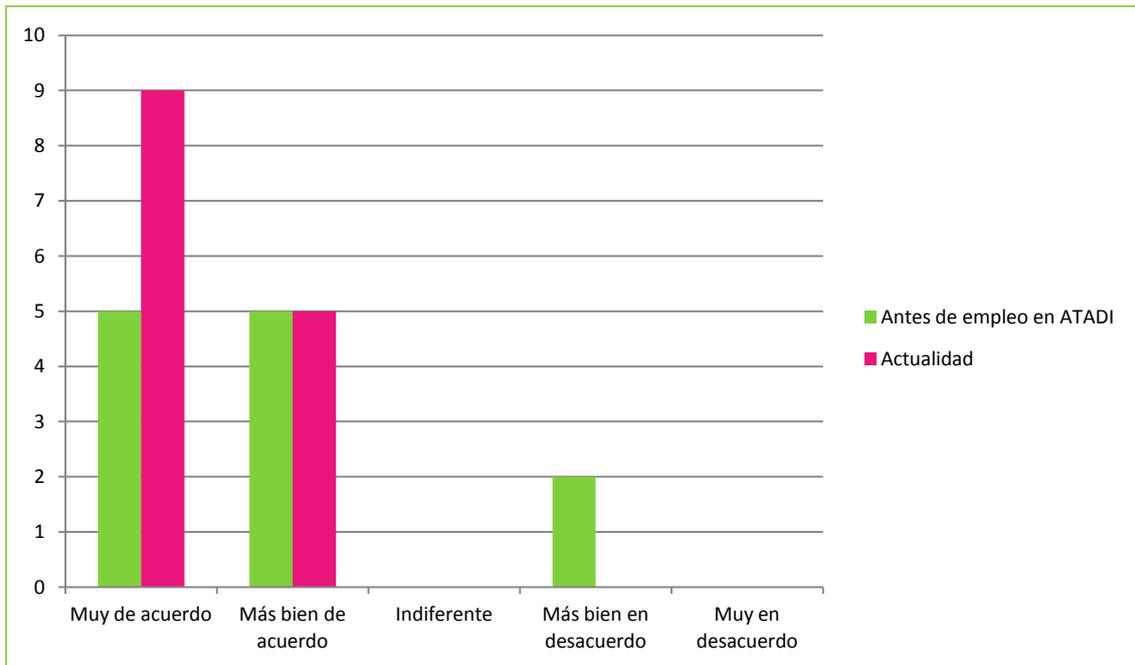
Fuente: Elaboración propia

Figura 48. Mi vida es como me gustaría que fuera



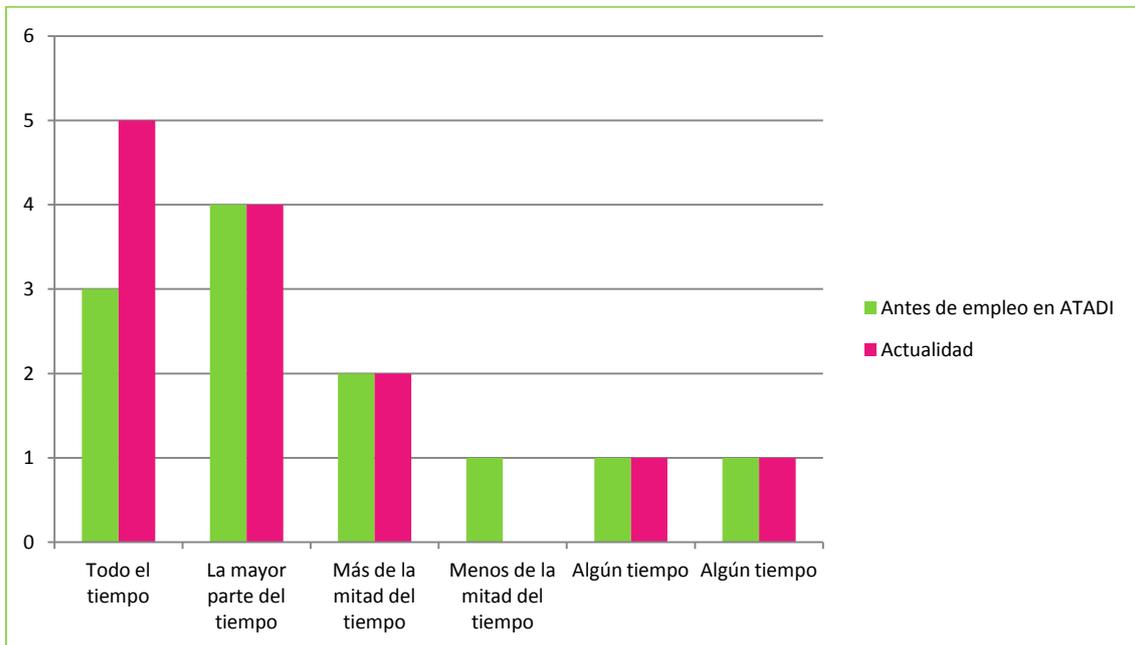
Fuente: Elaboración propia

Figura 49. Siento que tengo la libertad de decidir cómo vivir mi vida



Fuente: Elaboración propia

Figura 50. Me siento tranquilo y relajado



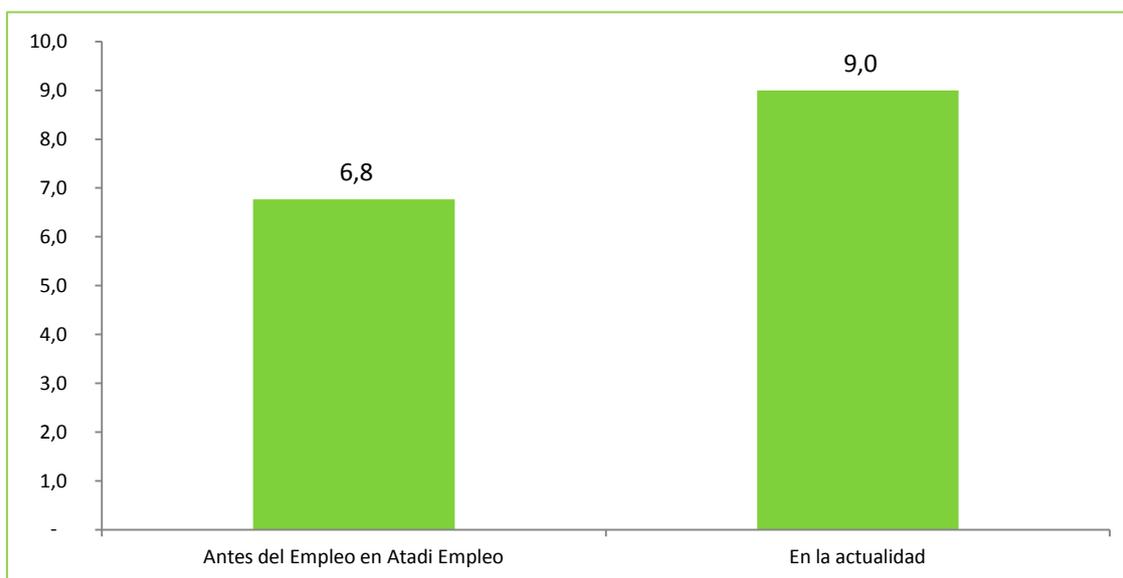
Fuente: Elaboración propia

SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Evidencias de la generación del impacto

Según los resultados de las consultas con familiares de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo, se considera que la situación laboral de su familiar ha afectado de forma positiva la satisfacción que muestran con su vida. Para la cuantificación de este impacto nos hemos basado de nuevo en una pregunta proveniente de la Encuesta Social Europea (ESE) y que ha sido diseñada para medir con fiabilidad y validez las percepciones de los encuestados acerca de la satisfacción con la vida. Específicamente, hemos preguntado a las familias de los empleados que indiquen su nivel de satisfacción con la vida en una escala de 0 a 10 (en donde el 0 significa estar completamente insatisfecho y el 10 es plena satisfacción con su vida) antes y después de iniciar de que su familiar empezara a trabajar en Atadi Empleo. De media, los encuestados asignaron un nivel de satisfacción de 6,8 sobre 10 antes y un 9,0 sobre 10 después de que su familiar empezara a trabajar en el CEE. Esto representa un muy notable incremento del 33% en el nivel de satisfacción de los familiares de los empleados con su vida desde que son empleados en Atadi Empleo.

Figura 51. Promedio Satisfacción con la vida



Fuente: Elaboración propia

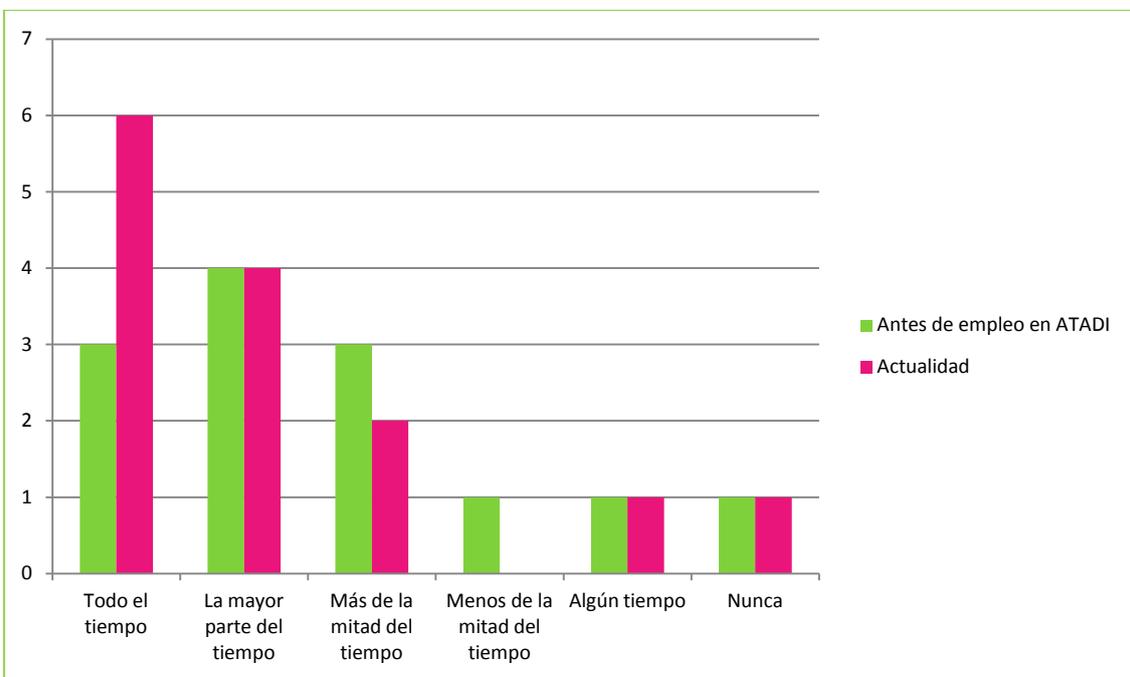
VITALIDAD

Evidencias de la generación del impacto

Para la cuantificación de efectos de Atadi Empleo en el ámbito de la vitalidad nos hemos basado de nuevo en una pregunta proveniente de la Encuesta Social Europea (ESE) y que ha sido diseñada para medir con fiabilidad y validez las percepciones de los encuestados acerca de este concepto. En el cuestionario hemos medido diferencias en percepciones sobre un estado – *Me siento activo y con energía*– antes y después de que su familiar empezara a trabajar en Atadi Empleo. Luego hemos asignado las diferencias entre ambos resultados al CEE aplicando una serie de correcciones para tener en cuenta la intensidad de los cambios registrados.

Los resultados de la encuesta sugieren un efecto en dirección positiva en el nivel de vitalidad de las familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo. Por ejemplo, el 71% de los encuestados declaró estar activo y con energía todo o la mayor parte del tiempo en la actualidad. Este porcentaje baja al 54% al tener que examinar este mismo estado pero antes de que su familiar con discapacidad empezase a trabajar en Atadi Empleo.

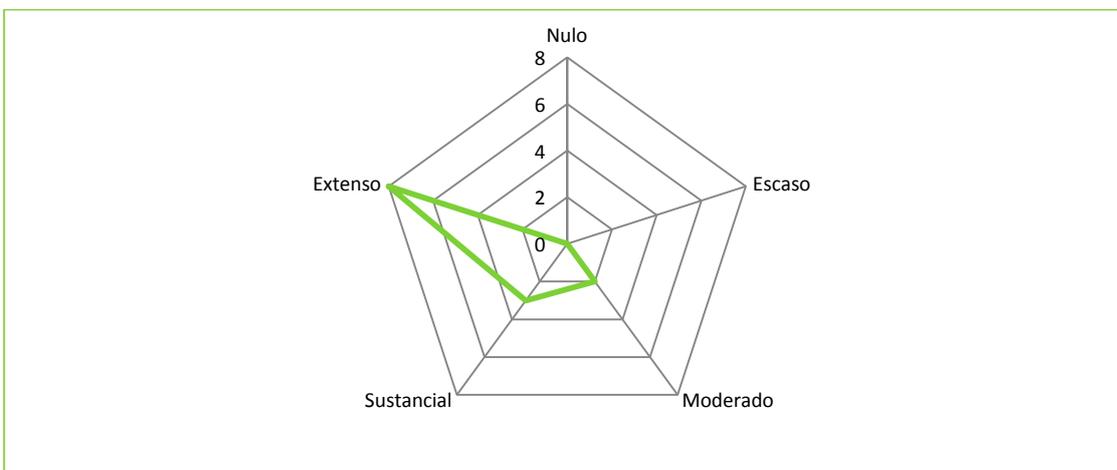
Figura 52. Me siento activo y con energía



Fuente: Elaboración propia

Al ser preguntados sobre la magnitud del efecto de Atadi Empleo sobre mejoras experimentadas en su bienestar y el de su familia el 62% de las familias de los empleados con discapacidad afirmaron que el efecto era extenso y un 23% que era sustancial. El 15% restante de los encuestados indicó que el efecto del empleo de su familiar en Atadi Empleo en su satisfacción con la vida era moderado. En línea con estos resultados, hemos atribuido el 87% de las mejoras en este ámbito a Atadi Empleo.

Figura 53. Percepción del efecto del empleo en el bienestar familiar



Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Para la asignación de un valor monetario a las mejoras en bienestar y calidad de vida, nos hemos basado en una revisión de la literatura académica sobre la valoración económica de la calidad de vida, específicamente en el estudio, *“European Value of a Quality Adjusted Life Year”*, un análisis llevado a cabo a nivel Europea para asignar un valor monetario a un año de calidad de vida (AVAC - años de vida ajustados por calidad). El concepto de AVAC se desarrolló en los años 70 y desde mediados de los años 90 se han convertido en una herramienta estándar reconocida a nivel internacional. Un AVAC es el producto aritmético de la esperanza de vida combinado con una medida de la calidad de vida en los años restantes.²⁰ El estudio estima el valor monetario de un año de calidad de vida en España en 51.154 euros.²¹ Luego hemos dividido este valor de forma igual entre las cinco dimensiones de calidad de vida.

Según nuestros cálculos, los efectos indirectos de Atadi Empleo en el bienestar y calidad de vida de las familias de los empleados con discapacidad tienen un valor aproximado de 3.870 euros por unidad familiar. Este cálculo es solo una aproximación al valor creado por el CEE en este ámbito de las vidas de las familias de los empleados con discapacidad y no debe entenderse como un flujo de dinero que reciben las familias.

²⁰ <http://www.eufic.org/article/es/artid/medicion-carga-enfermedad-conceptos-AVAC-AVAD/>

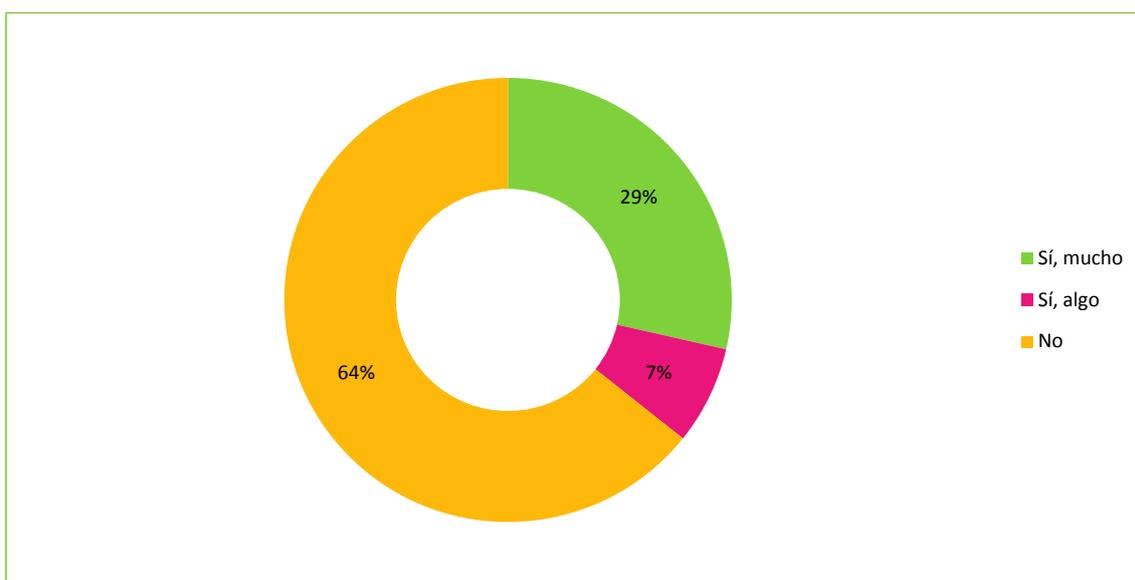
²¹ El equipo de investigadores ha estimado tres valores de un año de vida ajustado para la calidad en España utilizando distintos métodos de cálculo. Hemos seleccionado el valor más reducida de las tres para mantener una línea conservadora en el cálculo del retorno social de Atadi Empleo SLU.

RELACIONES SOCIALES Y FAMILIARES

Evidencias de la generación del impacto

Durante las entrevistas grupales con las familias de los empleados con discapacidad, algunos de los asistentes señalaron el efecto positivo que había tenido el hecho de que su familiar estaba trabajando en el CEE en las relaciones y las dinámicas familiares (reducción de las discusiones, mayor complicidad). Aunque no es una de los impactos más pronunciados de Atadi Empleo, los resultados de la encuesta con las familias confirman algunos efectos positivos en este ámbito. Por ejemplo, el 36 % de las familias encuestadas afirmó que desde que su familiar trabajaba en Atadi Empleo sus relaciones sociales y familiares habían mejorado.

Figura 54. ¿Crees que el hecho de que su familiar esté empleado en Atadi Empleo, ¿le ha afectado de forma positiva a sus relaciones sociales y familiares?

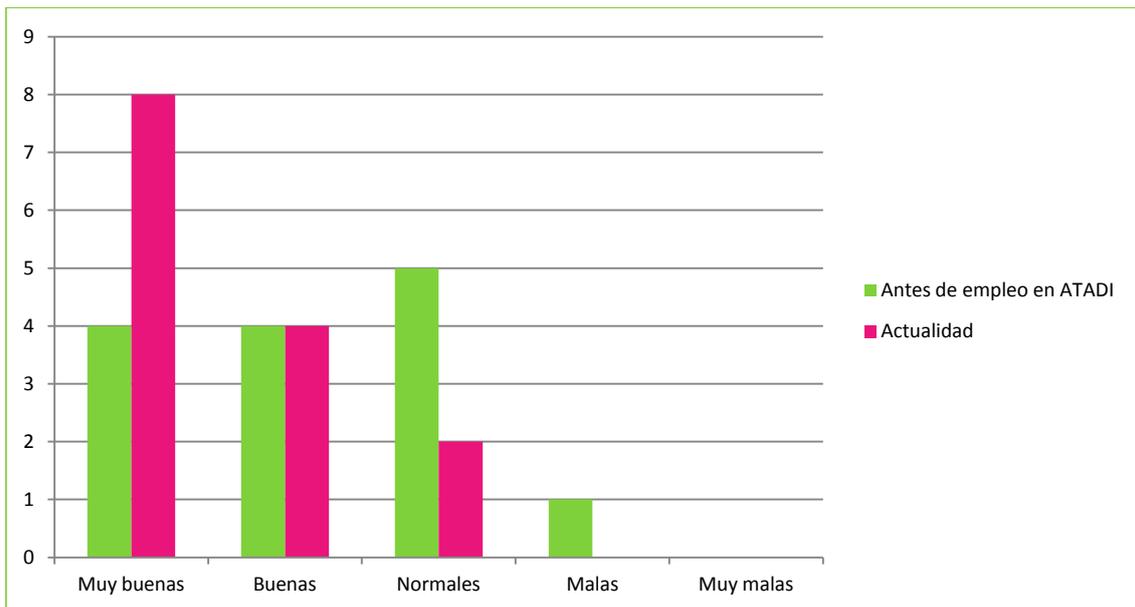


Fuente: Elaboración propia

De igual modo que en los ámbitos anteriores, no consideramos este resultado suficiente para demostrar el impacto de la empresa social en este ámbito. Por eso, para la cuantificación de este impacto hemos recurrido de nuevo a una pregunta proveniente de la Encuesta Social Europea (ESE) y que ha sido diseñadas para medir las percepciones de los encuestados sobre el nivel de sus relaciones sociales. En el cuestionario con las familias de los trabajadores con discapacidad hemos medido las diferencias en percepciones antes y después de la incorporación del familiar en Atadi Empleo.

Por ejemplo, el 86% de las familias encuestados opinan que sus relaciones familiares son muy buenas o buenas en la actualidad. Esta percepción baja al 57% considerando la situación previa a que su familiar empezase a trabajar en Atadi Empleo.

Figura 55. En general, ¿Cómo describirías tus relaciones familiares?

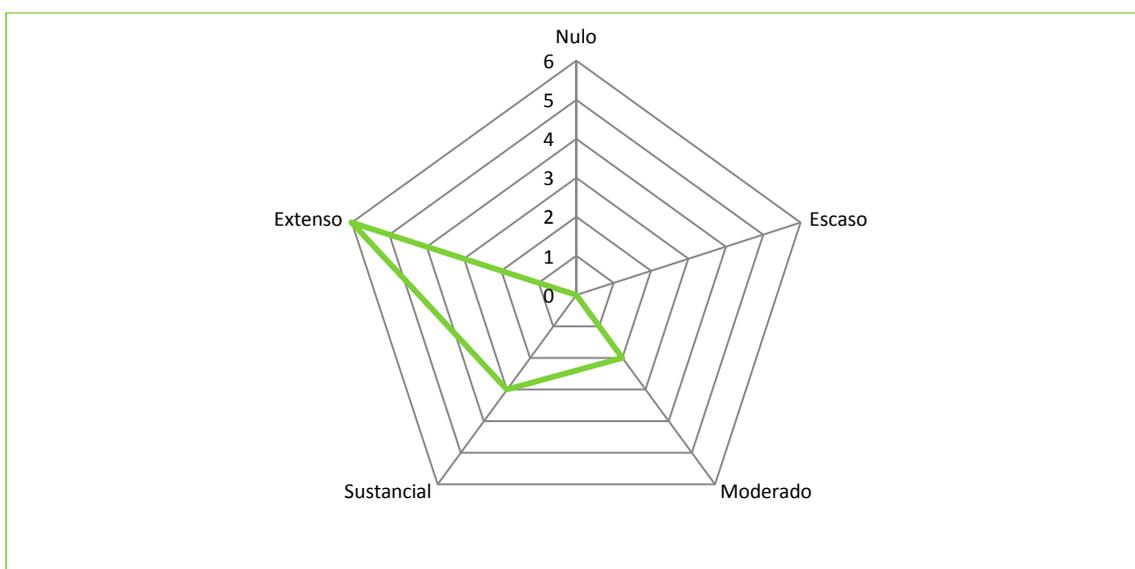


Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de las encuestas, las familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo opinan que el grado del efecto del empleo de su familiar en sus relaciones sociales es reseñable. Por ejemplo, el 55% afirmó que el efecto era extenso y un 27% adicional que era sustancial. Un 18% indicó que los efectos sobre sus relaciones sociales y familiares habían sido moderados.

Asimismo, con el fin de ser conservadores en la estimación, y en línea con los resultados de las encuestas hemos atribuido el 84% de estas mejoras a Atadi Empleo, entendiendo que las relaciones sociales se deben a otros múltiples factores.

Figura 56. Percepción del efecto del empleo en las relaciones familiares



Fuente: Elaboración propia

Método de asignación de un valor monetario al impacto generado

Para la asignación monetaria a este impacto, hemos recurrido a una revisión de la literatura académica y específicamente a estudios que evidencian las conexiones entre las relaciones sociales y la satisfacción con la vida de las personas. Un reciente estudio de investigadores de la Universidad de Londres, *Poniendo un precio a amigos, familiares y vecinos: El uso de encuestas de satisfacción con la vida para darle un valor a las relaciones sociales*, ha calculado que el incremento en los niveles de relaciones sociales tiene un valor de £63.000 al año en la satisfacción que una tiene con su vida.²² El proceso de cálculo consiste en tomar una muestra aleatoria de individuos y medir sus niveles de satisfacción con la vida en diferentes momentos para el posterior uso de técnicas estadísticas con el fin de calcular un "precio sombra" para los diferentes acontecimientos en su vida. Este "precio sombra" es equivalente a los ingresos adicionales que serían necesarios para mantener a una persona con un nivel bajo de relaciones sociales en el mismo nivel de satisfacción con la vida que una persona que goza de una mayor red de relaciones sociales.

Hemos ajustado este cálculo para tener en cuenta las diferencias en el coste de vida y poder adquisitivo entre España y el Reino Unido según los cálculos de la tabla a continuación.

Según este análisis, el valor monetario de los potenciales beneficios en mejoras en las relaciones sociales y familiares de las familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo y atribuibles al CEE asciende a una media de 6.129 euros por unidad familiar. Este cálculo es solo una aproximación al valor creado por el empleo en el CEE en este ámbito de las vidas de las familias, y no debe entenderse como un flujo de dinero que reciben.

²² Powdthavee, Nattavudh, *Putting a Price Tag on Friends, Relatives, and Neighbours: Using Surveys of Life Satisfaction to Value Social Relationships*. Institute of Education, University of London. Abril, 2007.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

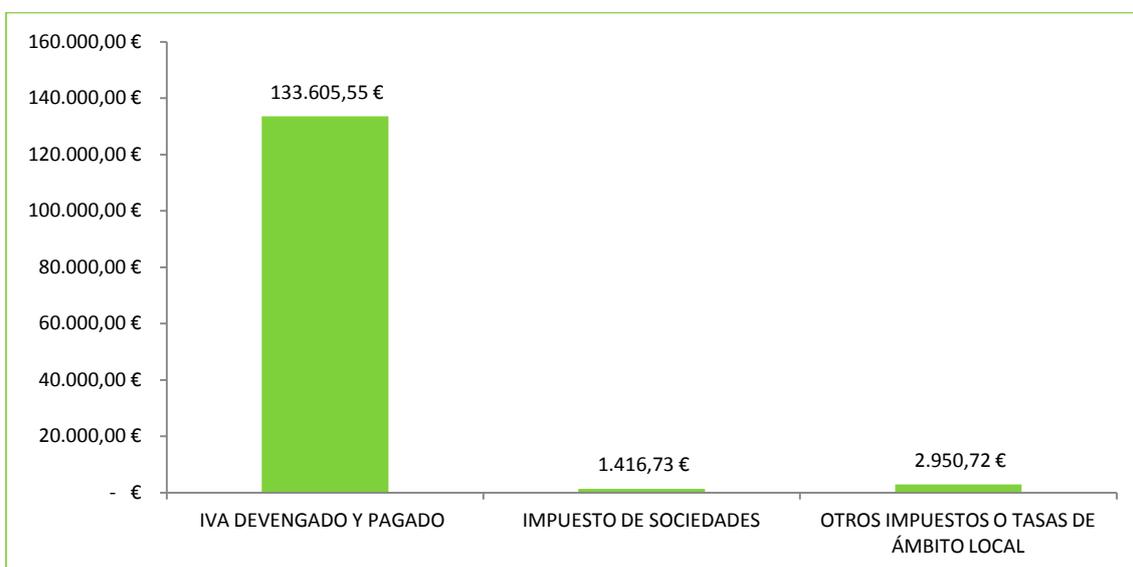
Para las administraciones públicas, las aportaciones que destinan a Atadi Empleo en forma de subvenciones de parte de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad y bonificaciones a la Seguridad Social, resultan sumamente rentables.

Página | 79

En línea con las pautas conservadoras de la metodología, para la cuantificación del ratio SROI se han incluido únicamente los impactos que se deriven de la actividad de inserción laboral de personas con discapacidad del CEE. Estos incluyen los ingresos derivados del pago de impuestos sobre el trabajo de los empleados con discapacidad, así como diversos potenciales ahorros en el pago de prestaciones sociales, recursos alternativos para personas con discapacidad y en gastos socio sanitarios.

No obstante, las AAPP también son beneficiarias de otros impactos de carácter económico, como el pago de impuestos y tributos relacionados con la actividad productiva y comercial de la empresa social así como el pago del IRPF y aportaciones a la Seguridad Social de los salarios pagados a los trabajadores sin discapacidad que no ejercen funciones de apoyo de los trabajadores con discapacidad. Estos impactos han sido excluidos del cálculo del ratio SROI al entender que no están directamente relacionados con el objeto de inserción socio laboral de personas con discapacidad de la empresa y como tal no son resultado atribuible al objeto social de Atadi Empleo. Sin embargo, se han detallado en el gráfico a continuación y utilizados para el cálculo del impacto global para visibilizar el impacto económico más amplio del CEE que redunda sobre las administraciones públicas.

Figura 57. Impactos económicos del CEE que afectan a las AAPP pero que han sido excluidos del ejercicio de cálculo del ratio SROI



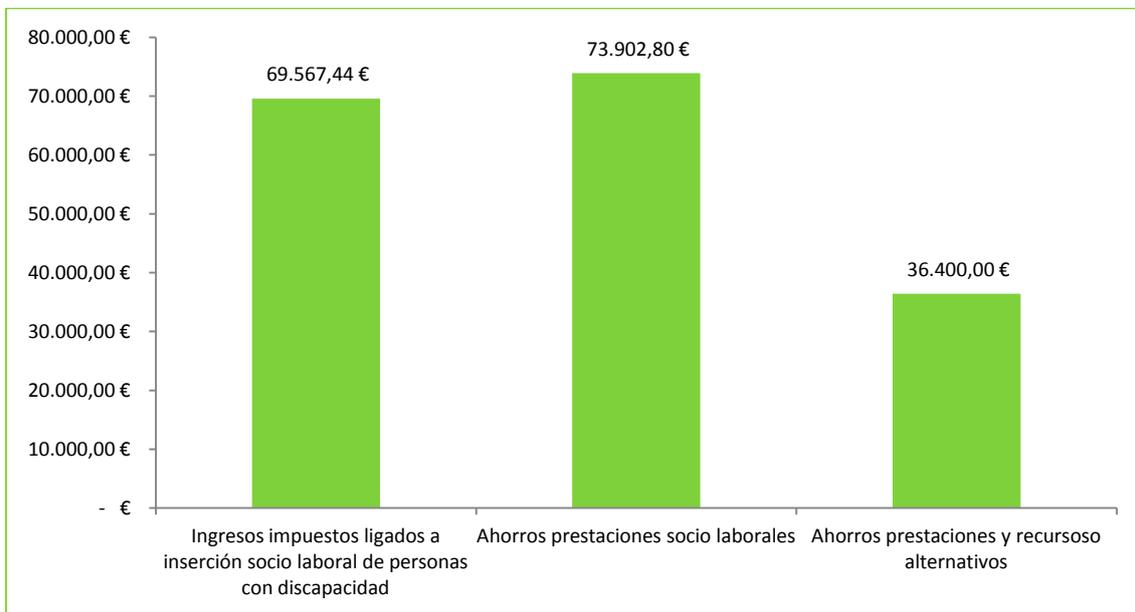
Fuente: Elaboración propia

INGRESOS

Las subvenciones y ayudas públicas que recibe Atadi Empleo en forma de subvenciones de parte de los salarios de los trabajadores con discapacidad y bonificaciones de la seguridad social de empleo no son únicamente unidireccionales sino que fluyen desde las administraciones y en parte son devueltos al erario público. Estos flujos económicos no deben entenderse como retornos en el uso financiero del término pero si representan impactos económicos de Atadi Empleo que deben ser contabilizados para dar una imagen fiel de los efectos del trabajo en el CEE en su entorno.

La actividad relacionada con la inserción socio laboral de personas con discapacidad produce un retorno económico directo a las administraciones públicas tanto mediante la recaudación de impuestos y tributos (IRPF de los trabajadores con discapacidad), como mediante las aportaciones a la Seguridad Social.

Figura 58. Ingresos acumulados por pago del IRPF y aportaciones a la SS de la empresa y los propios trabajadores/as con discapacidad empleados en Atadi Empleo y de los trabajadores sin discapacidad que proporcionan atención directa

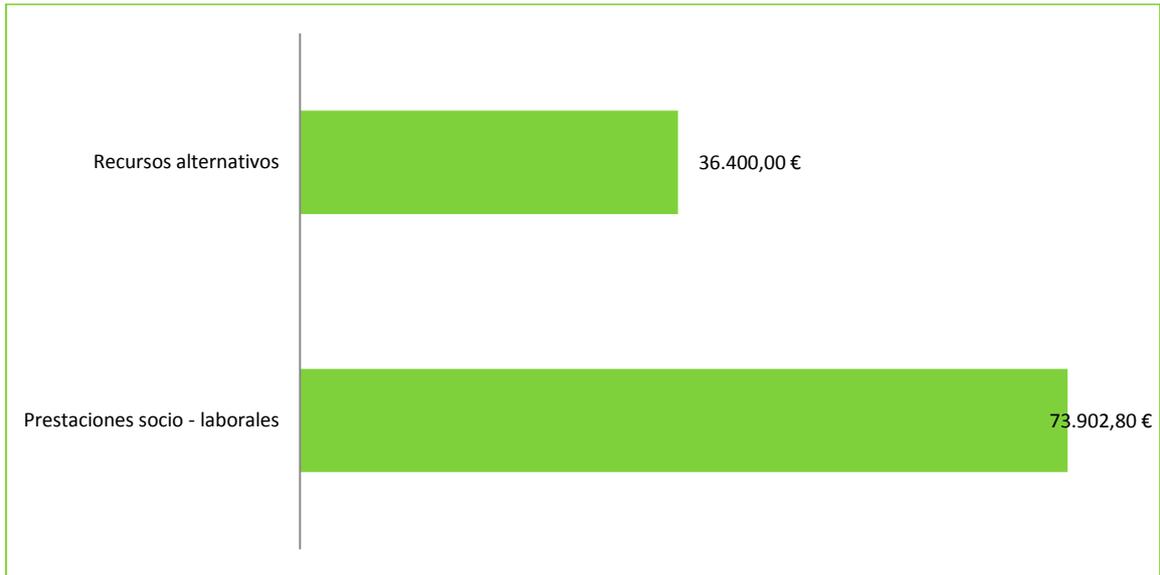


Fuente: Elaboración propia

AHORROS

Las actividades que posibilitan la integración socio laboral de los trabajadores con discapacidad de Atadi Empleo posibilitan a las administraciones públicas disfrutar de ahorros de aproximadamente 110.000 € en distintas prestaciones y recursos alternativos. El desglose de estos ahorros se presenta en la figura a continuación y se detallan los cálculos empleados para su cuantificación en las siguientes secciones de este informe.

Figura 59. Detalle de los impactos que redundan en las AAPP



Fuente: Elaboración propia

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

También se producen ahorros en prestaciones del Sistema de Pensiones en relación con la Pensión No Contributiva por Invalidez estimada en € 4.767 (importe media anual para el 2017 según datos de la Seguridad Social) por persona / año en relación con las personas que presentan las características exigidas para acceder a esta prestación. Esta prestación asegura a todos los ciudadanos / as en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médica y farmacéutica gratuita, y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

La tabla a continuación muestra la cuantía de la prestación media para el año 2017 en Aragón.

Tabla 8: Cuantía media de la pensión no contributiva de invalidez

	Pensión media mensual (2017)
Aragón	392,30 €

Fuente: Subdirección General de Gestión del Imsero. Área de Prestaciones Económicas

Entre los requisitos para acceder a ella, se exige tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 65%. En el caso de los empleados de Atadi Empleo, tres empleados cumplen con estos requisitos.

Para la cuantificación que se realiza en este epígrafe se considera que todos ellos cumplen los requisitos relativos a la falta de ingresos suficientes exigida para acceder a esta prestación de la Seguridad Social.

RECURSOS ALTERNATIVOS

De forma similar, se producen ahorros en recursos de carácter asistencial del Sistema de Servicios Sociales para las personas que los requieran en las condiciones normativas aplicables en cada caso.

En consultas con los profesionales de atención directa de Atadi Empleo se constató que, si no existiera la posibilidad de trabajar en un empleo protegido como el ofrecido, el 40% de los empleados con discapacidad tendrían serias dificultades para encontrar un empleo en el mercado laboral formal. De estos, se estima que todos necesitarían centros o servicios de atención diurna en caso de no estar empleados en un CEE: centros de día, centros ocupacionales, centros de rehabilitación psicosocial (o similares).

El coste estimado anual para la Administración por el hecho de que una persona se encuentre en un recurso de Centro de Día asciende a € 35 por cada sesión.²³ Consideramos el acceso a este servicio para el 40% de las personas con discapacidad y trastorno mental grave actualmente trabajando en la empresa y estimamos una utilización por persona de dos sesiones por semana en un Centro de Día.

²³ Informe economicofinancer dels centres sanitaris de la xarxa de salut mental 2012. Servei Catalça de la Salut.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

En 2017 Atadi Empleo generó empleo para 38 personas con discapacidad. En las consultas con el equipo de profesionales del CEE se constata que en el caso hipotético de no tener acceso a la opción de un empleo protegido como el ofrecido por Atadi Empleo, una parte de los trabajadores con discapacidad tendrían difíciles opciones para integrarse en la empresa ordinaria, al menos en el corto plazo dado los múltiples obstáculos al que se enfrentan las personas con discapacidad en sus itinerarios laborales. Se estima que en torno al 40% de los empleados con discapacidad actualmente trabajando en CEE no estarían capacitados para trabajar en la empresa ordinaria.

Se estima que este ahorro en prestaciones por desempleo alcanza € 5.978 por trabajador con discapacidad (cálculos basados en la cantidad media por beneficiario de la prestación utilizando los datos del salario medio de los trabajadores del CEE y según datos de diciembre 2017 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el cálculo de las cuantías de las prestaciones. Se ha calculado una duración de paro de 12 meses (1 año).

Se ha considerado para el acceso a esta prestación por desempleo el 40% de los trabajadores con discapacidad del CEE (año 2017) que se estima tendrían una dificultad extrema para incorporarse al trabajo en una empresa ordinaria.

Sin embargo, cabe señalar que este cálculo es seguramente incompleto. Los costes adicionales (negativos) para estas personas en caso de perder el trabajo van mucho más allá de una simple pérdida de poder adquisitivo e incluyen efectos psicológicos de larga duración para las personas afectadas.

El Retorno Social de la Inversión, (SROI en sus siglas en inglés) es un método basado en principios de medición del valor extra-financiero, es decir, el valor ambiental, social y económico (público) que actualmente no se refleja en la contabilidad financiera convencional en relación con los recursos invertidos en una organización, proyecto o iniciativa. Este método ayuda a las organizaciones a medir y evaluar el impacto que producen para sus principales grupos de interés o *stakeholders*. Asimismo el proceso sirve para identificar formas de mejorar la gestión de las actividades y mejorar el rendimiento de los recursos invertidos en una determinada iniciativa o proyecto en curso.

El análisis SROI ofrece un enfoque cuantitativo para entender y gestionar los impactos de un proyecto, negocio, u organización. La metodología recoge las valoraciones de impacto de los distintos grupos de interés y asigna un valor económico a todos los impactos identificados aunque no tengan un valor de mercado.

La metodología SROI se inspira en el cálculo del ROI en la gestión financiera pero mientras que el ROI es el ratio único para la medición de la rentabilidad de las inversiones, el análisis SROI busca presentar una visión más completa del retorno de los recursos invertidos mediante la asignación de valores monetarios a los resultados de una organización, proyecto o iniciativa que normalmente son excluidos de este tipo de valoración por carecer de un valor de mercado.

Los principios centrales del análisis SROI son los siguientes:

- 1. Involucrar a los stakeholders:** informar de lo que se mide, cómo se mide y valorar en un informe de valor social con la participación de los stakeholders. Por stakeholders se entienden aquellas personas u organizaciones que experimentan un cambio como resultado de la actividad, y serán los que estén en la mejor situación para describir el cambio. Este principio significa que es necesario identificar a los stakeholders y hacerlos participar en las consultas a lo largo del análisis, a fin de que el valor y el modo en que se realizan las mediciones esté informado por aquellos que se ven afectados por la actividad.
- 2. Entender qué cambia:** articular cómo se crea el cambio y cómo se evalúa el mismo a través de las pruebas recabadas, reconociendo tanto los cambios positivos y negativos, como los intencionados y los no intencionados. El valor se crea para o por los diferentes stakeholders como resultado de diferentes tipos de cambio; los cambios a los que los stakeholders aspiran o no aspiran, así como los cambios que son positivos y negativos. Este principio necesita una teoría sobre cómo se crean estos cambios diversos, los cuales son informados por los stakeholders y tienen como apoyo las correspondientes pruebas. Estos cambios son los resultados de la actividad y son posibles gracias a los aportes de los stakeholders. Estos resultados son los que deberían medirse a fin de proporcionar pruebas de que el cambio se ha producido.
- 3. Valorar las cosas importantes:** se necesita reconocer los valores de los stakeholders para tomar decisiones acerca de la asignación de recursos entre las diferentes opciones. El valor se refiere a la importancia relativa de los diferentes resultados. Está informado por las preferencias de los propios stakeholders. Hay varios modos de conseguirlo. Uno de los métodos es servirse de aproximaciones financieras, que no sólo revelan preferencias, sino que también suponen que el valor se puede comparar con el coste de la actividad. Puede ser un medio eficaz de transmitir el valor a fin de influir en las decisiones.

- 4. Incluir únicamente lo esencial:** determinar qué información y qué pruebas deben incluirse en las explicaciones para dar una imagen verdadera y justa, de manera que los stakeholders puedan extraer conclusiones razonables acerca del impacto. Una de las decisiones más importantes que hay que tomar es la referente a qué resultados incluir y excluir de la información. Esta decisión debe reconocer que habrá numerosos resultados, y que la organización que emite el informe no puede gestionar y dar cuenta de todos ellos. La decisión básica es la de determinar si un *stakeholder* tomaría una decisión diferente acerca de la actividad en el caso de excluir una información determinada. El proceso de garantía es importante para dar a aquellos que usan el informe la certeza de que se han incluido los temas pertinentes.
- 5. No reivindicar en exceso:** tratar sólo de reivindicar el valor que las actividades que son responsables de crear. Este principio necesita referencias a líneas de base, tendencias y criterios que ayuden a evaluar el grado de cambio que genera una actividad, a diferencia de otros factores. Informar y gestionar los resultados que se hayan determinado junto con los stakeholders afectados capacitará a otras personas y organizaciones a comprender mejor cómo pueden contribuir a crear valor, evitar resultados negativos y promover un sistema o una aproximación colectiva en aras de la consecución de resultados.
- 6. Ser transparente:** demostrar la base sobre la que el análisis se puede considerar exacto y honesto, y mostrar que se informará y se debatirá con los stakeholders. Este principio requiere que cada decisión se explique y se documente en relación con los stakeholders, resultados, indicadores y referencias; las fuentes y los métodos de recabar la información; los diferentes escenarios considerados; y la comunicación de los resultados a los stakeholders. Esto incluirá una explicación de cómo las personas responsables de la actividad cambiarán la actividad a resultados del análisis. El análisis será más creíble siempre que las razones para tales decisiones sean transparentes.
- 7. Comprobar el resultado:** asegurar una garantía adecuada independiente. Cualquier explicación de valor implica juicios y cierta subjetividad. Por tanto, se requiere una garantía independiente adecuada para ayudar a los stakeholders a evaluar si las decisiones que han tomado los responsables del informe han sido razonables.

ANEXO 2: CUADRO DE IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Tabla 9: Identificación y planificación de las consultas con los grupos de interés relevantes de Atadi Empleo para el estudio de retorno social y socioeconómico

Página | 8

¿A que grupos / entidades / organismos / etc. se impactan o influyen a través del trabajo del CEE? ¿Qué grupos / entidades impactan en el CEE?	¿Cómo han sido influenciado o influyen los resultados de la entidad?	Valoración de su priorización			Metodología que se valora más adecuada para profundizar en el conocimiento de la influencia o afectación sobre los grupos de interés prioritarios
		3 (grupo de interés afectado con mucha intensidad por la actividad de la empresa social)	2 (grupo de interés afectado con moderada intensidad por la actividad de la empresa social)	1 (grupo de interés afectado con poca intensidad por la actividad de la empresa social)	
Empleados/as del CEE con discapacidad	Inserción socio laboral Estabilidad Laboral Mejoras en bienestar y calidad de vida <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima/confianza • Bienestar emocional • Derechos • Funcionamiento positivo • ... Mejoras en relaciones sociales Salud	X			3 entrevistas grupales <ul style="list-style-type: none"> • Alcañiz • Andorra • Teruel
Familiares de los empleados del CEE con discapacidad	Descanso Posibilidad dedicación trabajo remunerado Tranquilidad y bienestar emocional	X			3 entrevistas grupales <ul style="list-style-type: none"> • Alcañiz • Andorra • Teruel

¿A que grupos / entidades / organismos / etc. se impactan o influncian a través del trabajo del CEE?	¿Cómo han sido influenciado o influncian los resultados de la entidad?	Valoración de su priorización			Metodología que se valora más adecuada para profundizar en el conocimiento de la influencia o afectación sobre los grupos de interés prioritarios
		3 (grupo de interés afectado con mucha intensidad por la actividad de la empresa social)	2 (grupo de interés afectado con moderada intensidad por la actividad de la empresa social)	1 (grupo de interés afectado con poca intensidad por la actividad de la empresa social)	
Profesionales de apoyo (empleados de CEE)	Apoyo a los trabajadores con discapacidad	X			3 entrevistas grupales <ul style="list-style-type: none"> Alcañiz Andorra Teruel
Dirección CEE	Liderazgo estratégico Dirección ...	X			
Unidades de apoyo	Apoyo y seguimiento a los trabajadores con discapacidad Apoyo psicológico	X			
Otras organizaciones de apoyo a personas con discapacidad			X		
Administraciones Públicas			X		
Empresas contratantes (clientes)	Responsabilidad social Cumplimiento LISMI ...		X		

ANEXO 3: TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO CON REPRESENTANTES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES DE ATADI EMPLEO

A continuación se detalla el trabajo de campo cualitativo llevado a cabo durante la primera fase del análisis SROI:

Página | 89

VISITA A SEDE ATADI EMPLEO SLU EN ALCAÑIZ, ANDORRA Y ALCORISA (31 DE ENERO Y 01 DE FEBRERO DE 2018)

ENTREVISTAS GRUPALES

- Empleados/as del CEE con discapacidad – Alcañiz
- Empleados/as del CEE con discapacidad – Andorra
- Familias de los/as empleados/as con discapacidad

ENTREVISTAS PERSONALES

- Alcaldesa de Teruel – Emma Buj
- Alcalde de Alcañiz – Juan Carlos Gracia
- Alcaldesa de Andorra – Sofía Ciércoles
- Teniente Alcalde Alcorisa – Luís Peralta
- Cliente de ATADI Emplea SLU – Rosa María Thompson
- Profesionales de apoyo directo de ATADI Empleo SLU (2)

VISITA A SEDE DE ATADI EMPLEO SLU EN TERUEL (19 DE FEBRERO 2018)

ENTREVISTAS GRUPALES

- Empleados/as con discapacidad del CEE
- Profesionales de apoyo directo de ATADI Empleo SLU
- Familias de los/as empleados/as con discapacidad del CEE

ENTREVISTAS PERSONALES

- Director provincial del Instituto Aragonés de Servicios Sociales
- Dirección ATADI Empleo SLU - Javier Cantalapiedra

ANEXO 4: DETALLE DEL CÁLCULO DEL RATIO SROI

Tabla 10: Detalle cálculo ratio SROI

Grupo de interés	Ámbito de impacto	Descripción impacto	% cambio	Atribución	Peso Muerto (deadweight)	Número de impactos generados por el proyecto	Unidad	Valor Monetario Anual por impacto	Decrecimiento	
Empleados/as con discapacidad de Atadi Empleo	Inserción socio laboral	Inserción socio laboral en el CEE de personas con discapacidad	100%	100%	61%	10	Empleados con discapacidad	11.176,82 €	N/A	
	Mejoras en estabilidad laboral	Mejoras en percepción de estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad del CEE	71%	100%	0%	18	Empleados con discapacidad	7.696,43 €	N/A	
	Mejoras en bienestar	Mejoras en bienestar emocional	Mejoras en bienestar emocional	83%	90%	0%	19	Empleados con discapacidad	1.184,12 €	N/A
		Mejoras en satisfacción con la vida	Mejoras en satisfacción con la vida	83%	90%	0%	19	Empleados con discapacidad	1.217,95 €	N/A
		Mejoras en resiliencia y autoestima	Mejoras en resiliencia y autoestima	100%	86%	0%	21	Empleados con discapacidad	1.221,00 €	N/A
	Mejoras en relaciones sociales	Mejoras en relaciones sociales	75%	73%	0%	14	Empleados con discapacidad	2.667,81 €	N/A	
	Mejoras en autonomía e independencia	Ahorro tiempo empleado en relación a suministro de agua y saneamiento (niños)	100%	81%	0%	20	Empleados con discapacidad	810,61 €	N/A	
	Mejoras en salud	Mejoras en percepción de estado de salud atribuible al trabajo	90%	84%	0%	19	Empleados con discapacidad	66,21 €	N/A	

Grupo de interés	Ámbito de impacto	Descripción impacto	% cambio	Atribución al proyecto	Peso Muerto (deadweight)	Número de impactos generados por el proyecto	Unidad	Valor Monetario Anual por impacto	Decrecimiento
Familias de los empleados con discapacidad de Atadi Empleo	Incremento de actividad laboral	Posibilidad generado para la reincorporación al mercado laboral)	21%	100%	0%	4	Unidades familiares de empleados con discapacidad	10.023,72 €	N/A
	Reducción en tiempo de cuidado y apoyo	Reducción en el tiempo que tienen que dedicar al apoyo y cuidado de su familiar	21%	100%	0%	4	Unidades familiares de empleados con discapacidad	9.160,36 €	N/A
	Mejoras en bienestar	Tranquilidad generado por no tener que preocuparse por el futuro sociolaboral de su familiar con discapacidad	64%	87%	0%	10	Unidades familiares de empleados con discapacidad	4.472,81 €	N/A
	Mejoras en relaciones sociales	El hecho de que su familiar con discapacidad esté trabajando y con una vida diaria más normalizada permite más tiempo para la socialización	36%	84%	0%	5	Unidades familiares de empleados con discapacidad	7.288,84 €	N/A

Grupo de interés	Ámbito de impacto	Descripción impacto	% cambio	Atribución al proyecto	Peso Muerto (deadweight)	Número de impactos generados por el proyecto	Unidad	Valor Monetario Anual por impacto	Decrecimiento
AAPP	Ingresos	Recepción pago de ingresos ligado al objetivo de inserción socio laboral del CEE	N/A	100%	0%	1	Euro	69.567,44 €	N/A
	Ahorros	Ahorro en prestaciones socio - laborales	N/A	100%	0%	1	Euro	73.902,80 €	N/A
		Ahorro en recursos alternativos para personas con discapacidad	N/A	100%	0%	1	Euro	36.400,00 €	N/A

1 Atribución se refiere a la proporción de los resultados que se puede atribuir directamente a la empresa social.

2 El peso muerto refleja si los cambios se hubiesen podido conseguir si la organización no hubiera llevado a cabo las actividades y/o intervención. Por ejemplo, un peso muerto del 0% significa que se estima que los impactos no se generarían sin la intervención objeto del análisis

3 Decrecimiento se refiere a la proporción de resultados que se reducen en los años posteriores al primer año de análisis. En este caso como el análisis de retorno se limita a un año, no tiene relevancia este factor

Medición del Impacto social y socioeconómico de ATADI Empleo

FASE SROI: Mapeo de los Resultados

Guión de trabajo:

- Breve explicación del proyecto que estamos desarrollando y contextualización de este taller dentro del mismo.
- Breve explicación del objetivo de este taller de trabajo:
 - **Identificar y definir los resultados y cambios que producen las actividades de la organización para los grupos de interés relevantes para el presente análisis.**

1. RESULTADOS/APORTACIONES DE VALOR:

¿Qué aportaciones de valor consideráis que vuestra actividad produce (somos capaces de ver el valor de creación o los cambios que comporta la organización?):

- **Para las personas con discapacidad** a quienes prestáis apoyo en los distintos ámbitos o dimensiones de su calidad de vida (bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos):
 - ¿Qué aportaciones de valor se producen?
 - ¿Qué resultados se observan como consecuencia de esta actividad?
 - ¿Cómo o en qué se evidencia? (En qué comportamientos, en qué actitudes, en qué progresos, en qué mantenimiento de capacidades...)
 - ¿Se pueden clasificar estos cambios a corto, medio y largo plazo? ¿Se produce alguna interrelación entre los resultados de uno y otro tipo?
 - ¿Se observa alguna dificultad o barrera para la consecución de estos resultados?
 - Si no se produjeran estas actividades ¿Qué resultados se producirían?
- **Para las familias o personas del entorno de convivencia de las personas con discapacidad** que trabajan en el CEE:
 - ¿Qué aportaciones de valor se producen?
 - ¿Cómo o en qué se evidencia?
- **Para vosotros/as mismos/as como profesionales de apoyo en esta organización:**
 - ¿Qué aportaciones de valor se producen?
 - ¿Cómo o en qué se evidencia?

2. Identificación de indicadores (¿Cómo sabemos si hemos logrado los resultados esperados?):

- ¿Cómo podemos medir/cuantificar los resultados / aportaciones de valor que se han identificado con anterioridad?
 - ¿Cuáles de los resultados que se han identificado ya se están midiendo? ¿Cuáles son los indicadores utilizados? ¿Qué instrumentos de medición se utilizan?
 - ¿Cuáles consideráis que son los más importantes que habría que priorizar en un ejercicio de medición de impactos?
 - ¿Qué tipo de instrumentos podemos utilizar para captar estos datos / información?

3. Otras cuestiones para la reflexión y el diálogo en este taller / entrevista de trabajo :

- Prestaciones complementarias y compatibles con el empleo (de todos los sistemas de protección social) a las que, en general, acceden las personas trabajadoras de la organización al mismo tiempo que estén empleados en el mismo.
- Prestaciones alternativas/sustitutivas (de todos los sistemas de protección social) a las que podrían tener necesidad de acceder las personas actualmente trabajadoras de la organización en el caso de no poder seguir siendo empleados del mismo. ¿Qué alternativas tendrían?
- Situación en la que se encuentran los familiares de las personas trabajadoras de la organización. Entre otras cuestiones, ¿conocéis casos en los que familiares de los trabajadores/as con discapacidad hayan podido dedicarse al trabajo remunerado (o con una jornada laboral más amplia) gracias al hecho de tener a su familiar trabajando en el CEE? En caso afirmativo, ¿podrías estimar la incidencia de esta situación entre los trabajadores/as con discapacidad (en % de la plantilla)?

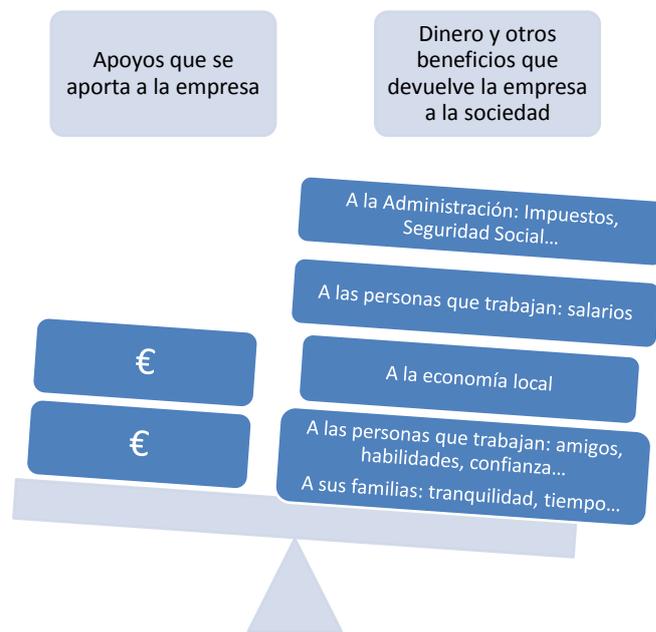
Medición del retorno social y socioeconómico de ATADI Empleo SLU mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno social de las inversiones)



¿Por qué hacemos esta reunión?

Estamos realizando un estudio para medir y calcular:

1. ¿Cuánto valor produce para la sociedad el centro especial de empleo ATADI Empleo?
2. ¿Cómo valoramos que afecta a nosotros y a nuestras familias el hecho de estar trabajando en esta empresa?



Con todo esto queremos:

- Que los financiadores **conozcan lo importante que son las actividades y tareas que se realizan en esta empresa.**
- Y demostrar a los financiadores lo importante que es que **sigan apoyando la actividad que se realiza en ATADI empleo.**

Ahora queremos seguir avanzando en este estudio...

Y para esto es muy importante que os preguntemos, como trabajadores y trabajadoras de la empresa, varias cosas:

1. ¿Qué **RESULTADOS** producen las actividades y tareas que realizáis en vuestro trabajo?

2. Sobre qué creéis **QUE PASARÍA SI NO TUVIERAIS LA POSIBILIDAD DE TRABAJAR AQUÍ...**

1. ¿Qué **RESULTADOS** producen las actividades y tareas que realizáis en vuestro trabajo?

¿QUÉ RESULTADOS NOS APORTAN A NOSOTROS/AS?

Por ejemplo: nos aporta dinero, nos aporta nuevos amigos...



¿Cómo nos sentimos?

¿En qué se nos nota? Por ejemplo, en nuestra forma de comportarnos o en lo que hacemos.

¿Cómo lo podríamos medir?

1. ¿Qué **RESULTADOS** producen las actividades y tareas que realizáis en vuestro trabajo?

¿QUÉ RESULTADOS APORTA A NUESTRAS FAMILIAS EL HECHO DE QUE ESTEMOS AQUÍ TRABAJANDO?

Por ejemplo: están tranquilos, tienen más tiempo para dedicarlo a su trabajo...



¿Cómo creemos que se sienten?

¿En qué se les nota?

¿Cómo lo podríamos medir?

2. ¿Qué creéis QUE PASARÍA SI NO TUVIERAIS LA POSIBILIDAD DE TRABAJAR AQUÍ?



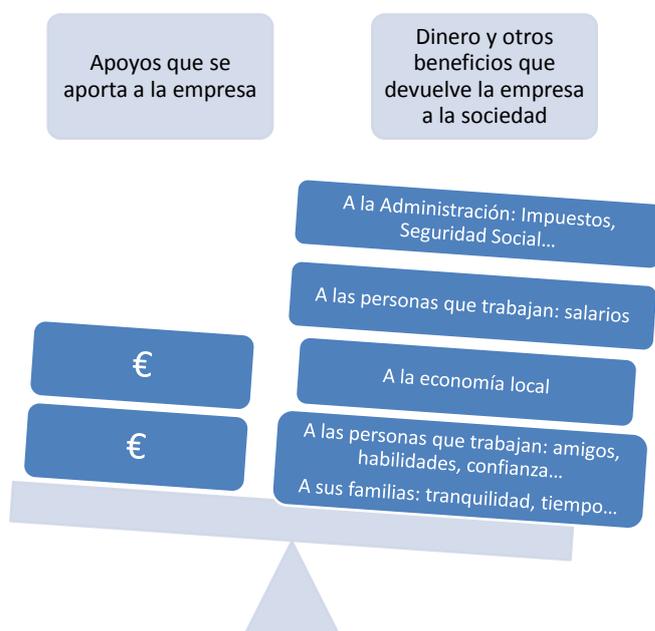


Medición del retorno social y socioeconómico de ATADI Empleo SLU mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno social de las inversiones)

¿Por qué hacemos esta reunión?

Estamos realizando un estudio para medir y calcular:

1. ¿Cuánto valor produce para la sociedad el centro especial de empleo ATADI Empleo?
2. ¿Cómo valoramos que afecta a nuestros familiares con discapacidad y a nosotros como familias, la actividad que desarrollan en esta empresa?



Con todo esto queremos:

- Que los financiadores **conozcan lo importante que son las actividades y tareas que se realizan en ATADI Empleo.**
- Y demostrar a los financiadores lo importante que es que **sigan apoyando la actividad que se realiza la empresa.**

Ahora queremos seguir avanzando en este estudio...

Y para esto es muy importante que os preguntemos, como familiares de trabajadores y trabajadoras de esta empresa, varias cosas:

1. Sobre los **RESULTADOS** que percibís que producen las actividades y tareas que realizan, tanto para vuestros familiares con discapacidad, como para vosotros/as como familiares...

2. Sobre las repercusiones que tendría para las propias personas, para vosotros como familiares y para los Sistemas de Protección Social (salud, servicios sociales, desempleo, pensiones....) **SI NO TUVIERAN LA POSIBILIDAD DE TRABAJAR EN ESTA EMPRESA**

1. ¿Qué **RESULTADOS** percibís que producen las actividades y tareas que realizan, tanto para vuestros familiares con discapacidad, como para vosotros/as como familiares...

1.1. ¿QUÉ RESULTADOS LES APORTAN A NUESTROS FAMILIARES CON DISCAPACIDAD?

¿En qué aspectos vemos que crecen o mejoran?

¿Cómo se sienten?

¿En qué se les nota? Por ejemplo, en su forma de comportarse o en lo que hacen.

1. ¿Qué **RESULTADOS** percibís que producen las actividades y tareas que realizan, tanto para vuestros familiares con discapacidad, como para vosotros/as como familiares...

1.2. ¿QUÉ RESULTADOS NOS APORTA A NOSOTROS/AS COMO FAMILIARES?

¿En qué aspectos percibimos que nos ayuda el hecho de que nuestros familiares estén trabajando?

¿Cómo nos sentimos? ¿En qué se nos nota?

¿Qué cosas nos permite hacer (y que no podríamos hacer si nuestros familiares con discapacidad no estuvieran trabajando)?

2. ¿Qué repercusiones creemos que tendría para las propias personas y para vosotros como familiares **SI NO TUVIERAN LA POSIBILIDAD DE TRABAJAR**

2.1. ¿PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

2.2. ¿PARA NOSOTROS/AS COMO FAMILIARES?



ANEXO 8: ENCUESTAS EMPLEADAS DURANTE LA FASE DE TRABAJO DE CAMPO CUANTITATIVA DEL ESTUDIO

Nº. de encuesta

Página | 103

ATADI Empleo ha encargado a ECODES y Alter Civites llevar a cabo un análisis sobre el retorno social, laboral y socioeconómico que genera el Centro Especial de Empleo (CEE), enfocado principalmente en su vertiente como fuente de oportunidades para la inserción socio laboral para personas con discapacidad.

Por este motivo, solicitamos tu colaboración durante un máximo de 25 minutos, agradeciéndote de antemano tu colaboración. Te garantizamos el absoluto anonimato y confidencialidad de tus respuestas en el más estricto cumplimiento de las leyes de protección de datos personales. Éstas solamente se utilizarán para los fines de este estudio.

Fecha de cumplimentación de la encuesta:

En esta primera sección de la encuesta, te queremos hacer una serie de preguntas acerca de ti y tu trabajo en ATADI Empleo.

1. Por favor marque tu sexo.

- Hombre
 Mujer

2. ¿Cuántos años tienes?

3. ¿Cuál es tu estado civil?

- Soltero/a
 Casado/a o En pareja
 Separado/a o Divorciado/a

4. ¿Cuál es tu situación de convivencia actual?

- Vivo con mis padres o algún otro familiar
 Vivo solo o con mi pareja
 Vivo en un piso compartido (no supervisado)
 Vivo en un piso supervisado
 Vivo en una residencia
 Otra: Por favor especificar: _____

5. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has alcanzado?

- Estudios primarios
 Graduado en Educación Secundaria
 Bachillerato
 Programa de Cualificación Profesional Preliminar
 Curso de formación de Grado Medio
 Curso de formación de Grado Superior
 Grado Universitario

6. ¿Cuándo empezaste a trabajar en ATADI Empleo?

Año

Mes

7. Desde que empezaste a trabajar en ATADI Empleo, ¿estás satisfecho con el nivel de seguridad en el trabajo o por el contrario temes perder el trabajo? Elige tu respuesta en la escala a continuación, donde 1 es Nada satisfecho con la seguridad del trabajo y 6 es Mayoritariamente Satisfecho (no temo perder el trabajo).

Nada satisfecho 1	Mayormente insatisfecho 2	Algo Insatisfecho 3	Ni satisfecho ni insatisfecho 4	Algo satisfecho 5	Mayormente satisfecho 6	No sé
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca de si el hecho de que estés trabajando afecta a diferentes dimensiones de tu vida. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5 el grado de acuerdo que tiene sobre cada una de los siguientes ítems.

Por favor seleccionar solo una opción.

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
En general desde que estoy trabajando, ...					
8... sufro menos estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9... llevo una vida más estable y hábitos de vida más organizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10... cuido más de su dieta y nutrición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca de si el hecho de trabajar afecta a tu salud.

11 ¿Crees que el trabajo te ha afectado de forma positiva tu salud?

- Sí, mucho (continuar con la pregunta 12-13)
- Sí, algo (continuar con la pregunta 12-13)
- No (saltar a la pregunta 15 – página siguiente)
- No sé (saltar a la pregunta 15 -- página siguiente)

<p>12. Hablando de tu salud, en general, ¿dirías que a día de hoy tu salud es...?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Muy buena <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> No sé 	<p>13. Y pensando en tu vida antes de trabajar en ATADI Empleo, ¿dirías que, en general, tu salud era...?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Muy buena <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> No sé
---	---

14. En el caso de haber notado una mejora en tu percepción de salud, ¿qué parte de este cambio crees que se debe al hecho estar trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu salud ha sido **NULA** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Página | 105

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca de si el hecho de estar trabajando afecta a las diferentes dimensiones de tu bienestar.

15. Crees que el hecho de estar trabajando, ¿te ha afectado a tu bienestar?

- Sí, mucho (continuar con la pregunta 16)
- Sí, algo (continuar con la pregunta 16)
- No (saltar a la pregunta 25 – página 5)
- No sé (saltar a la pregunta 25 – página 5)

Ahora nos gustaría preguntarte por tu estado de ánimo actual y justo antes de empezar a trabajar en ATADI Empleo. Por favor indícanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Indiferente	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
16. Pensando en tu vida actual, en términos generales, dirías que te sientes optimista sobre el futuro.	<input type="checkbox"/>				
17. En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea.	<input type="checkbox"/>				
18. Siento que tengo la capacidad de conseguir de la vida las cosas que considero importantes.	<input type="checkbox"/>				

24. En el caso de haber notado una mejora en tu bienestar, ¿qué parte de este cambio crees que se debe al hecho estar trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido **NULA** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Página | 107

25. En general, ¿crees que el hecho de estar trabajando ha tenido una influencia positiva en tu nivel de confianza y autoestima?

- Sí, mucho **Continuar con la pregunta 26**
- Si, algo **Continuar con la pregunta 26**
- No →→→ **Pasar a la pregunta 31 (página siguiente)**
- No sé →→→ **Pasar a la pregunta 31 (página siguiente)**

Por favor indícanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Neutro	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
26. En general me siento muy positivo acerca de mí mismo.	<input type="checkbox"/>				
27. Cuando las cosas van mal en mi vida, por lo general me lleva mucho tiempo volver a la normalidad.	<input type="checkbox"/>				

Ahora, nos gustaría que hicieras un poco de memoria e intentaras recordar tu estado de ánimo antes de empezar a trabajar en ATADI Empleo. Por favor indícanos hasta qué punto estabas de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Neutro	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
28. En general, me sentía muy positivo acerca de mí mismo.	<input type="checkbox"/>				
29. En esa época cuando las cosas iban mal en mi vida, por lo general me llevaba mucho tiempo volver a la normalidad.	<input type="checkbox"/>				

30. Si has notado una mejora en tu confianza y autoestima, ¿qué parte de este cambio crees que se debe a estar trabajando en ATADI Empleo? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido NULA y un 5 se considera que el efecto ha sido EXTENSO

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

31. En general, ¿crees que el hecho de estar trabajando ha tenido una influencia positiva en tu autonomía e independencía?

- Sí, mucho **Continuar con la pregunta 32**
- Si, algo **Continuar con la pregunta 32**
- No →→→ **Pasar a la pregunta 35 (página siguiente)**
- No sé →→→ **Pasar a la pregunta 35 (página siguiente)**

32. Pensando en tu vida actual, si tuvieras que estimar tu nivel actual de autonomía e independencia en una escala de 1 a 10 en donde 1 significa completa dependencia y 10 completa autonomía.

Dependencia									Autonomía
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>									

Página | 109

33. Y pensando en tu vida antes de empezar a trabajar en ATADI Empleo ¿cómo contestarías a la misma pregunta? Elige tu respuesta en la escala a continuación, donde 1 es completa dependencia y 10 es completa autonomía.

Dependencia									Autonomía
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>									

34. Si has notado una mejora en tu autonomía e independencia, ¿qué parte de este cambio crees que se debe a estar trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido NULA y un 5 se considera que el efecto ha sido EXTENSO

Nulo Efecto		Escaso		Moderado		Sustancial		Extenso efecto	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>									

35. Cree que el hecho de estar trabajando en ATADI Empleo, ¿te ha afectado tu capacidad de relacionarte con nuevas personas?

- Sí, mucho **Continuar con la pregunta 36**
- Si, algo **Continuar con la pregunta 36**
- No →→→ **Pasar a la pregunta 41 (página siguiente)**
- No sé →→→ **Pasar a la pregunta 41 (página siguiente)**

¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor el efecto que ha tenido el hecho de estar trabajando? Por favor para cada afirmación a continuación, indícanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo. Marca un 1 si estás Muy de Acuerdo con la afirmación y un 5 si estás Muy en Desacuerdo.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Indiferente	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
36. Estar trabajando me ha permitido ampliar mi círculo de conocidos y amistades a personas que nunca hubiera conocido de otra manera.	<input type="checkbox"/>				
37. No cambió nada, sigo relacionándome con mis amistades de siempre.	<input type="checkbox"/>				

38. En general, ¿cómo describirías tu relación con tu familia en la actualidad?

- Muy buena
- Buena
- Normal
- Mala
- Muy mala

- No sé
- No aplica

39. Y pensando en tu vida antes de trabajar

ATADI Empleo, ¿Cómo describirías tu relación con tu familia?

- Muy buena
- Buena
- Normal
- Mala
- Muy mala

- No sé
- No aplica

40. En el caso de haber notado una mejora en tus relaciones sociales y familiares, ¿qué parte de este cambio crees que se debió al hecho de empezar a trabajar en ATADI Empleo? Marca un 1 si cree que el efecto ha sido NULO y un 5 se considera que el efecto ha sido EXTENSO.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

41. Para acabar, nos gustaría saber en qué grado considera que le ha afectado a distintos ámbitos de la vida el hecho de estar trabajando en el CEE. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5, en donde 1 significa que el hecho de trabajar en el CEE ha tenido **poca importancia** en esa faceta de la vida y 5 significa que el hecho de trabajar en el CEE ha tenido **mucha importancia** en esa faceta de tu vida.

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Laboral / económico	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Bienestar emocional	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Relaciones sociales	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Calidad de vida	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Salud	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Confianza / autoestima	<input type="checkbox"/>				

Muchas gracias por tu colaboración.

Nº. de encuesta

ATADI Empleo ha encargado a ECODES y Alter Civites llevar a cabo un análisis sobre el retorno social, laboral y socioeconómico que genera el Centro Especial de Empleo (CEE), enfocado principalmente en su vertiente como fuente de oportunidades para la inserción socio laboral para personas con discapacidad.

Página | 112

Por este motivo, solicitamos tu colaboración durante un máximo de 25 minutos, agradeciéndote de antemano tu colaboración. Te garantizamos el absoluto anonimato y confidencialidad de tus respuestas en el más estricto cumplimiento de las leyes de protección de datos personales. Éstas solamente se utilizarán para los fines de este estudio.

Fecha de cumplimentación de la encuesta:

En esta primera sección de la encuesta, te queremos hacer una serie de preguntas acerca de ti y tu empleo en ATADI Empleo.

2. Por favor marque tu sexo.

- Hombre
 Mujer

2. ¿Cuántos años tienes?

4. ¿Cuál es tu estado civil?

- Soltero/a
 Casado/a o En pareja
 Separado/a o Divorciado/a

4. ¿Cuál es tu situación de convivencia actual?

- Vivo con mis padres o algún otro familiar
 Vivo solo o con mi pareja
 Vivo en un piso compartido (no supervisado)
 Vivo en un piso supervisado
 Vivo en una residencia
 Otra: Por favor especificar: _____

5. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has alcanzado?

- Estudios primarios
 Graduado en Educación Secundaria
 Bachillerato
 Programa de Cualificación Profesional Preliminar
 Curso de formación de Grado Medio
 Curso de formación de Grado Superior
 Grado Universitario

6. ¿Cuándo empezaste a trabajar en ATADI Empleo?

Año

Mes

7. Desde que empezaste a trabajar en ATADI Empleo, ¿estás satisfecho con el nivel de seguridad en el trabajo o por el contrario temes perder el trabajo? Elige tu respuesta en la escala a continuación, donde 1 es Nada satisfecho con la seguridad del trabajo y 6 es Mayoritariamente Satisfecho (no temo perder el trabajo).

Nada satisfecho 1	Mayormente insatisfecho 2	Algo Insatisfecho 3	Ni satisfecho ni insatisfecho 4	Algo satisfecho 5	Mayormente satisfecho 6	No sé
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ahora te queremos hacer una serie de preguntas acerca de tu enfermedad y tu uso de recursos sanitarios y hospitalarios en los últimos años.

8. ¿Cuál es tu diagnóstico de enfermedad mental?

- Esquizofrenia
- Trastorno bi-polar
- Trastorno depresivo mayor
- Otro diagnóstico (por favor especificar)

9. ¿Cuántos años tenías (aproximadamente) cuando te diagnosticaron la enfermedad por primera vez?

10. Por favor, indica el número aproximado de visitas programadas de seguimiento psiquiátrico a un Centro de Salud Mental que has tenido en el último año.

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ninguna | <input type="checkbox"/> 7-8 |
| <input type="checkbox"/> 1- 2 | <input type="checkbox"/> 9-10 |
| <input type="checkbox"/> 3-4 | <input type="checkbox"/> 11-12 |
| <input type="checkbox"/> 5-6 | <input type="checkbox"/> más de 12 |

11. Por favor, indica el número aproximado de visitas NO programadas de seguimiento psiquiátrico a un Centro de Salud Mental que has tenido en el último año.

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ninguna | <input type="checkbox"/> 7-8 |
| <input type="checkbox"/> 1- 2 | <input type="checkbox"/> 9-10 |
| <input type="checkbox"/> 3-4 | <input type="checkbox"/> 11-12 |
| <input type="checkbox"/> 5-6 | <input type="checkbox"/> más de 12 |

12. Desde que estás trabajando en ATADI Empleo consideras, en general, que el número aproximado de visitas programadas y no programadas con el equipo psiquiátrico a un Centro de Salud Mental se ha modificado?

(Marcar con X lo que proceda):

- El número de visitas al Centro de Salud Mental se ha reducido mucho, a la mitad o más (50% o más)
- El número de visitas al Centro de Salud Mental se ha reducido bastante (entre un 25% y un 50%)
- El número de visitas al Centro de Salud Mental se ha reducido algo (entre un 10% y un 25%)
- El número de visitas al Centro de Salud Mental se han mantenido igual, no ha variado desde que estoy trabajando
- El número de de visitas al Centro de Salud Mental ha incrementado: desde que estoy trabajando voy más al Centro de Salud.

13. ¿Cuándo fue la última vez que sufriste una recaída de la enfermedad mental con una baja laboral? (marca solo una opción)

- En los últimos 6 meses
- En el último año
- En los últimos 3 años
- En los últimos 5 años
- No he tenido recaídas de la enfermedad mental

14. Por favor indica el número de ingresos en algún recurso sanitario de atención a la salud mental y la duración aproximada (en días) de estos ingresos.

	Número de ingresos		Duración aproximada de los ingresos (en días)	
	Hospital	Hospital de día	Hospital	Hospital de día
2017	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2016	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2015	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2014	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2013	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2012	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca de si el hecho de que estés trabajando afecta a diferentes dimensiones de tu vida. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5 el grado de acuerdo que tiene sobre cada una de los siguientes ítems.

Por favor seleccionar solo una opción

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
En general desde que estoy trabajando, ...					
15... sufro menos estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16... sigo con más disciplina mi régimen de medicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17... llevo una vida más estable y hábitos de vida más organizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca de si el hecho de trabajando afecta a tu salud.

18. ¿Crees que el trabajo te ha afectado de forma positiva tu salud mental?

- Sí, mucho
- Sí, algo
- No
- No sé

19. ¿Crees que el trabajo te ha afectado de forma positiva tu salud en general?

- Sí, mucho (continuar con la pregunta 20-21)
- Sí, algo (continuar con la pregunta 20-21)
- No (saltar a la pregunta 23 – página siguiente)
- No sé (saltar a la pregunta 23 -- página siguiente)

20. Hablando de tu salud, en general, ¿dirías que a día de hoy tu salud es...?

- Muy buena
- Buena
- Normal
- Mala
- Muy mala
-
- No sé

21. Y pensando en tu vida antes de trabajar en ATADI Empleo, ¿dirías que, en general, tu salud era...?

- Muy buena
- Buena
- Normal
- Mala
- Muy mala
-
- No sé

22. En el caso de haber notado una mejora en tu percepción de salud, ¿qué parte de este cambio crees que se debe al hecho estar trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu salud ha sido **NULA** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca de si el hecho de estar trabajando afecta a las diferentes dimensiones de tu bienestar.

24. Crees que el hecho de estar trabajando, ¿te ha afectado a tu bienestar?

- Sí, mucho (continuar con la pregunta 25)
- Sí, algo (continuar con la pregunta 25)
- No (saltar a la pregunta 34 – página 7)
- No sé (saltar a la pregunta 34 – página 7)

Ahora nos gustaría preguntarte por tu estado de ánimo actual y justo antes de empezar a trabajar en ATADI Empleo. Por favor indícanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Indiferente	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
25. Pensando en tu vida actual, en términos generales, dirías que te sientes optimista sobre el futuro.	<input type="checkbox"/>				
26. En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea.	<input type="checkbox"/>				
27. Siento que tengo la capacidad de conseguir de la vida las cosas que considero importantes.	<input type="checkbox"/>				

33. En el caso de haber notado una mejora en tu bienestar, ¿qué parte de este cambio crees que se debe al hecho estar trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido **NULA** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

34. En general, ¿crees que el hecho de estar trabajando ha tenido una influencia positiva en tu nivel de confianza y autoestima?

- Sí, mucho **Continuar con la pregunta 35**
- Sí, algo **Continuar con la pregunta 35**
- No →→→ **Pasar a la pregunta 40 (página siguiente)**
- No sé →→→ **Pasar a la pregunta 40 (página siguiente)**

Por favor indícanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Neutro	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
35. En general me siento muy positivo acerca de mí mismo.	<input type="checkbox"/>				
36. Cuando las cosas van mal en mi vida, por lo general me lleva mucho tiempo volver a la normalidad.	<input type="checkbox"/>				

Ahora, nos gustaría que hicieras un poco de memoria e intentaras recordar tu estado de ánimo antes de empezar a trabajar en ATADI Empleo. Por favor indícanos hasta qué punto estabas de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Neutro	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
37. En general, me sentía muy positivo acerca de mí mismo.	<input type="checkbox"/>				
38. En esa época cuando las cosas iban mal en mi vida, por lo general me llevaba mucho tiempo volver a la normalidad.	<input type="checkbox"/>				

39. Si has notado una mejora en tu confianza y autoestima, ¿qué parte de este cambio crees que se debe a estar trabajando en ATADI Empleo? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido NULA y un 5 se considera que el efecto ha sido EXTENSO

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

40. En general, ¿crees que el hecho de estar trabajando ha tenido una influencia positiva en tu autonomía e independencia?

- Sí, mucho **Continuar con la pregunta 41**
- Si, algo **Continuar con la pregunta 41**
- No →→→ **Pasar a la pregunta 44 (página siguiente)**
- No sé →→→ **Pasar a la pregunta 44 (página siguiente)**

41. Pensando en tu vida actual, si tuvieras que estimar tu nivel actual de autonomía e independencia en una escala de 1 a 10 en donde 1 significa completa dependencia y 10 completa autonomía.

Dependencia									Autonomía
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>									

Página | 120

42. Y pensando en tu vida antes de empezar a trabajar en ATADI Empleo ¿cómo contestarías a la misma pregunta? Elige tu respuesta en la escala a continuación, donde 1 es completa dependencia y 10 es completa autonomía.

Dependencia									Autonomía
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>									

43. Si has notado una mejora en tu autonomía e independencia, ¿qué parte de este cambio crees que se debe a estar trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido NULA y un 5 se considera que el efecto ha sido EXTENSO

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

44. Cree que el hecho de estar trabajando en ATADI Empleo, ¿te ha afectado tu capacidad de relacionarte con nuevas personas?

- Sí, mucho **Continuar con la pregunta 45**
- Si, algo **Continuar con la pregunta 45**
- No →→→ **Pasar a la pregunta 50 (página siguiente)**
- No sé →→→ **Pasar a la pregunta 50 (página siguiente)**

¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor el efecto que ha tenido el hecho de estar trabajando? Por favor para cada afirmación a continuación, indícanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo. Marca un 1 si estás Muy de Acuerdo con la afirmación y un 5 si estás Muy en Desacuerdo.

	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Indiferente	Más bien en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	1	2	3	4	5
45. Estar trabajando me ha permitido ampliar mi círculo de conocidos y amistades a personas que nunca hubiera conocido de otra manera.	<input type="checkbox"/>				
46. No cambió nada, sigo relacionándome con mis amistades de siempre.	<input type="checkbox"/>				

47. En general, ¿cómo describirías tu relación con tu familia en la actualidad?

- Muy buena
- Buena
- Normal
- Mala
- Muy mala

- No sé
- No aplica

48. Y pensando en tu vida antes de trabajar ATADI Empleo (pero después de haber sido detectado tu enfermedad mental), ¿Cómo describirías tu relación con tu familia?

- Muy buena
- Buena
- Normal
- Mala
- Muy mala

- No sé
- No aplica

49. En el caso de haber notado una mejora en tus relaciones sociales y familiares, ¿qué parte de este cambio crees que se debió al hecho de empezar a trabajar en ATADI Empleo? Marca un 1 si cree que el efecto ha sido NULO y un 5 se considera que el efecto ha sido EXTENSO.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

50. Para acabar, nos gustaría saber en qué grado considera que le ha afectado a distintos ámbitos de la vida el hecho de estar trabajando en el CEE. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5, en donde 1 significa que el hecho de trabajar en el CEE ha tenido **poca importancia** en esa faceta de la vida y 5 significa que el hecho de trabajar en el CEE ha tenido **mucha importancia** en esa faceta de tu vida.

					
	1	2	3	4	5
Laboral / económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bienestar emocional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relaciones sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confianza / autoestima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muchas gracias por tu colaboración.

Nº. de encuesta

ATADI Empleo ha encargado a ECODES y Alter Civites llevar a cabo un análisis sobre el retorno social, laboral y socioeconómico que genera el Centro Especial de Empleo (CEE), enfocado principalmente en su vertiente como fuente de oportunidades para la inserción socio laboral para personas con discapacidad.

Página | 123

Por este motivo, solicitamos tu colaboración durante un máximo de 20 minutos, agradeciéndote de antemano tu colaboración. Te garantizamos el absoluto anonimato y confidencialidad de tus respuestas en el más estricto cumplimiento de las leyes de protección de datos personales. Éstas solamente se utilizarán para los fines de este estudio.

Fecha de cumplimentación de la encuesta:

1. ¿Qué relación tienes con la persona con problemas de salud mental empleado/a en ATADI Empleo?:

- Madre / padre
- Hermano / hermana
- Tío / tía
- Cuidador (no familiar)
- Otro:

2. ¿Marca el tiempo desde que tu familiar es empleado/o en el Grupo ATADI Empleo?

- Menos de un año
- Aproximadamente 1 año
- Aproximadamente 2 años
- Aproximadamente 3 años
- 4 años o más

3. ¿Cuál es tu situación laboral actual?:

- Empresario, o trabajador por cuenta propia
- Asalariado, trabajador por cuenta ajena
- En paro
- Jubilado/a
- Encargado/a del hogar
- Otro:

4. El hecho de que tu familiar esté trabajando en el CEE, ¿te he permitido y/o facilitado que tu o alguien de tu familia se dedicase a un trabajo remunerado (actualmente o en el pasado en caso de estar actualmente jubilado/a)?

- Si, [\(continuar con la pregunta 5\)](#)
- No [\(saltar a la pregunta 6 – página siguiente\)](#)

5. ¿En caso afirmativo, que tipo de jornada laboral te ha permitido hacer a ti o a otro miembro de tu familia?

- A tiempo completo
- A tiempo parcial

6. Desde que tu familiar es empleado/a de ATADI Empleo, ¿se ha visto reducido el tiempo de atención, apoyo y cuidado que le tenéis que dedicar?

- Sí, (continuar con la pregunta 7)
 No (saltar a la pregunta 9 – página siguiente)

7. ¿En cuánto tiempo se ha visto reducido tu dedicación a labores de atención, apoyo y cuidado?

Menos de una hora diaria	<input type="checkbox"/>
De 1 a 2 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 3 a 4 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 5 a 6 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 7 a 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>
Más de 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>

8. En caso de no tener acceso al empleo con apoyo que ofrece el Grupo ATADI Empleo, ¿qué alternativa crees que tendría para el apoyo y cuidado de tu familiar con enfermedad mental? (MARCA TODAS las que correspondan).

- Mi familiar tendría suficiente autonomía para cuidarse y buscar otro empleo (en empresa ordinaria)
- Yo o mi pareja tendríamos que reducir nuestra jornada laboral para apoyar en el cuidado de nuestro familiar
- Yo o mi pareja tendríamos que dejar de trabajar para atender a nuestro familiar con enfermedad mental
- Tendríamos que contratar a un/a cuidador/a para apoyar en el cuidado de la persona afectada por enfermedad mental grave
- MI FAMILIAR AFECTADO POR UNA ENFERMEDAD MENTAL GRAVE se quedaría en casa sin apoyos y cuidado alternativa
- Otra: Por favor, especificar:

12. En general, ¿estás satisfecho/a con tu vida actual? Elige tu respuesta en la escala a continuación, donde 0 es Muy Insatisfecho y 10 es Muy Satisfecho.

Página | 126

Muy insatisfecho										Muy satisfecho
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>										

Y pensando en su vida antes de que su familiar estuviera trabajando, (pero después de haber sido detectado su enfermedad mental) ¿cómo contestarías a la misma pregunta?

13. En general ¿estabas satisfecho/a con tu vida?

Muy insatisfecho										Muy satisfecho
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>										

14. En el caso de haber notado una mejora en tu bienestar y calidad de vida, ¿qué parte de este cambio crees que se debe al hecho de que tu familiar esté trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido **NULA** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

15. Crees que el hecho de que tu familiar esté trabajando en un CEE, ¿te ha afectado a tus relaciones familiares?

- Sí, mucho → Continuar con la pregunta 16-17
- Sí, algo → Continuar con la pregunta 16-17
- No → Pase a la pregunta 19 (siguiente página)
- No sé → Pase a la pregunta 19 (siguiente página)

16. En general, ¿cómo describirías tus relaciones familiares en la actualidad?

- Muy buenas
- Buenas
- Normales
- Malas
- Muy malas

- No sé
- No aplica

17. Y pensando en tu vida antes de que estuviera trabajando (*pero después de haber sido detectado tu enfermedad mental*), ¿Cómo describirías tus relaciones familiares?

- Muy buenas
- Buenas
- Normales
- Malas
- Muy malas

- No sé
- No aplica

18. En el caso de haber notado una mejora en sus relaciones familiares, ¿qué parte de este cambio cree que se debió al hecho de tu familiar estuviera trabajando? Marque un 1 si cree que el efecto en sus relaciones sociales ha sido **NULO** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo examinar el uso de recursos sanitarios y hospitalarios de tu familiar en los últimos años.

19. Desde que tu familiar está trabajando consideras, en general, que el número aproximado de visitas programadas y no programadas a un Centro de Salud Mental se ha modificado

(Marcar con X lo que proceda):

- El número de visitas al Centro de Salud Mental se ha reducido mucho, a la mitad o más (50% o más)
- El número de visitas al Centro de Salud Mental se ha reducido bastante (entre un 25% y un 50%)
- El número de visitas al Centro de Salud Mental se ha reducido algo (entre un 10% y un 25%)
- El número de visitas al Centro de Salud Mental se han mantenido igual, no ha variado desde que está trabajando
- El número de de visitas al Centro de Salud Mental ha incrementado: desde que está va más al Centro de Salud.

20. Por favor indica el número de ingresos de su familiar en algún recurso sanitario de atención a la salud mental y la duración aproximada (en días) de estos ingresos.

	Número de ingresos		Duración aproximada de los ingresos (en días)	
	Hospital	Hospital de día	Hospital	Hospital de día
2017	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2016	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2015	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2014	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2013	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2012	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

El último bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca si el hecho de que tu familiar esté trabajando afecta a diferentes dimensiones de la calidad de vida de tu familiar. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5 el grado de acuerdo que tiene sobre cada una de los siguientes ítems.

Por favor seleccionar solo una opción.

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
En general desde que está trabajando, su familiar...					
21... es más feliz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22... muestra más satisfacción consigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23... sufre menos estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24... está más seguro de sigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25...tiene más relaciones amistosas y/o afectivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26... goza de mejor salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27... sigue con más disciplina su régimen de medicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28... lleva una vida más estable y hábitos de vida más organizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
En general desde que está trabajando, su familiar...					
29... disfruta más de actividades de ocio y recreo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30... cuida más de su dieta y nutrición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31... es más autónomo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32... está más integrado y participado en más actividades en la comunidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Para acabar, nos gustaría saber en qué grado considera que le ha afectado a distintos ámbitos de la vida el hecho de estar trabajando en el CEE su familiar. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5, en donde 1 significa que el hecho de que su familiar esté trabajando en el CEE ha tenido **poca importancia** en esa faceta de la vida de su familia y 5 significa que el hecho de que su familiar esté trabajando en el CEE ha tenido **mucha importancia** en esa faceta de la vida de su familia.

34. Y ¿en qué faceta de vuestra vida ha tenido más importancia? Por favor solo seleccione una opción. (marcar la opción elegida en las casillas a la izquierda)

	Poca importancia Mucha importancia				
	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bienestar emocional (tranquilidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Relaciones sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Calidad de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Respiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Satisfacción con la vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muchas gracias por su colaboración.

Nº. de encuesta

ATADI Empleo ha encargado a ECODES y Alter Civites llevar a cabo un análisis sobre el retorno social, laboral y socioeconómico que genera el Centro Especial de Empleo (CEE), enfocado principalmente en su vertiente como fuente de oportunidades para la inserción socio laboral para personas con discapacidad.

Página | 130

Por este motivo, solicitamos tu colaboración durante un máximo de 20 minutos, agradeciéndote de antemano tu colaboración. Te garantizamos el absoluto anonimato y confidencialidad de tus respuestas en el más estricto cumplimiento de las leyes de protección de datos personales. Éstas solamente se utilizarán para los fines de este estudio.

Fecha de cumplimentación de la encuesta:

1. ¿Qué relación tienes con la persona empleada en ATADI Empleo?:

- Madre / padre
- Hermano / hermana
- Tío / tía
- Cuidador (no familiar)
- Otro:

2. ¿Marca el tiempo desde que tu familiar es empleado/o en el Grupo ATADI Empleo?

- Menos de un año
- Aproximadamente 1 año
- Aproximadamente 2 años
- Aproximadamente 3 años
- 4 años o más

3. ¿Cuál es tu situación laboral actual?:

- Empresario, o trabajador por cuenta propia
- Asalariado, trabajador por cuenta ajena
- En paro
- Jubilado/a
- Encargado/a del hogar
- Otro:

4. El hecho de que tu familiar esté trabajando en el CEE, ¿te he permitido y/o facilitado que tu o alguien de tu familia se dedicase a un trabajo remunerado (actualmente o en el pasado en caso de estar actualmente jubilado/a)?

- Si, (continuar con la pregunta 5)
- No (saltar a la pregunta 6 – página siguiente)

5. ¿En caso afirmativo, que tipo de jornada laboral te ha permitido hacer a ti o a otro miembro de tu familia?

- A tiempo completo
- A tiempo parcial

6. Desde que tu familiar es empleado/a de ATADI Empleo, ¿se ha visto reducido el tiempo de atención, apoyo y cuidado que le tenéis que dedicar?

- Sí, (continuar con la pregunta 7)
 No (saltar a la pregunta 9 – página siguiente)

7. ¿En cuánto tiempo se ha visto reducido tu dedicación a labores de atención, apoyo y cuidado?

Menos de una hora diaria	<input type="checkbox"/>
De 1 a 2 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 3 a 4 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 5 a 6 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 7 a 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>
Más de 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>

8. En caso de no tener acceso al empleo con apoyo que ofrece el Grupo ATADI Empleo, ¿qué alternativa crees que tendría para el apoyo y cuidado de tu familiar con enfermedad mental? (*MARCA TODAS* las que correspondan).

- Mi familiar tendría suficiente autonomía para cuidarse y buscar otro empleo (en empresa ordinaria)
- Yo o mi pareja tendríamos que reducir nuestra jornada laboral para apoyar en el cuidado de nuestro familiar
- Yo o mi pareja tendríamos que dejar de trabajar para atender a nuestro familiar
- Tendríamos que contratar a un/a cuidador/a para apoyar en el cuidado
- MI FAMILIAR* se quedaría en casa sin apoyos y cuidado alternativa
- Otra: Por favor, especificar:

12. En general, ¿estás satisfecho/a con tu vida actual? Elige tu respuesta en la escala a continuación, donde 0 es Muy Insatisfecho y 10 es Muy Satisfecho.

Muy insatisfecho										Muy satisfecho
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>										

Y pensando en su vida antes de que su familiar estuviera trabajando, ¿cómo contestarías a la misma pregunta?

13. En general ¿estabas satisfecho/a con tu vida?

Muy insatisfecho										Muy satisfecho
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>										

14. En el caso de haber notado una mejora en tu bienestar y calidad de vida, ¿qué parte de este cambio crees que se debe al hecho de que tu familiar esté trabajando? Marca un 1 si cree que el efecto en tu bienestar emocional ha sido **NULA** y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

15. Crees que el hecho de que tu familiar esté trabajando en un CEE, ¿te ha afectado a tus relaciones familiares?

- Sí, mucho → Continuar con la pregunta 16
- Sí, algo → Continuar con la pregunta 16
- No → Pase a la pregunta 19 (siguiente página)
- No sé → Pase a la pregunta 19 (siguiente página)

16. En general, ¿cómo describirías tus relaciones familiares en la actualidad?

- Muy buenas
- Buenas
- Normales
- Malas
- Muy malas

- No sé
- No aplica

17. Y pensando en tu vida antes de que estuviera trabajando, ¿Cómo describirías tus relaciones familiares?

- Muy buenas
- Buenas
- Normales
- Malas
- Muy malas

- No sé
- No aplica

18. En el caso de haber notado una mejora en sus relaciones familiares, ¿qué parte de este cambio cree que se debió al hecho de tu familiar estuviera trabajando? Marque un 1 si cree que el efecto en sus relaciones sociales ha sido **NULO y un 5 se considera que el efecto ha sido **EXTENSO**.**

Nulo Efecto	Escaso	Moderado	Sustancial	Extenso Efecto
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

El siguiente bloque de preguntas tiene como objetivo medir tus percepciones acerca si el hecho de que tu familiar esté trabajando afecta a diferentes dimensiones de la calidad de vida de tu familiar. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5 el grado de acuerdo que tiene sobre cada una de los siguientes ítems.

Por favor seleccionar solo una opción.

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
En general desde que está trabajando, su familiar...					
19... es más feliz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20... muestra más satisfacción consigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21... sufre menos estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22... está más seguro de sí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23...tiene más relaciones amistosas y/o afectivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24... goza de mejor salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25... lleva una vida más estable y hábitos de vida más organizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26... disfruta más de actividades de ocio y recreo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
En general desde que está trabajando, su familiar...					
27... cuida más de su dieta y nutrición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28... es más autónomo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29... está más integrado y participado en más actividades en la comunidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Para acabar, nos gustaría saber en qué grado considera que le ha afectado a distintos ámbitos de la vida el hecho de estar trabajando en el CEE su familiar. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5, en donde 1 significa que el hecho de que su familiar esté trabajando en el CEE ha tenido **poca importancia** en esa faceta de la vida de su familia y 5 significa que el hecho de que su familiar esté trabajando en el CEE ha tenido **mucha importancia** en esa faceta de la vida de su familia.

31. Y ¿en qué faceta de vuestra vida ha tenido más importancia? Por favor solo seleccione una opción. (marcar la opción elegida en las casillas a la izquierda)

	Poca importancia Mucha importancia				
	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bienestar emocional (tranquilidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Relaciones sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Calidad de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Respiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Satisfacción con la vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 9: EXPLICACIÓN DE LA NO INCLUSIÓN DE ALGUNOS GRUPOS DE INTERÉS EN EL ANÁLISIS SROI DE ATADI EMPLEO

Grupo de interés	Justificación para la no inclusión en el estudio SROI de Atadi Empleo
<p>Las personas empleadas en Atadi Empleo sin discapacidad reconocida</p>	<p>Actualmente en torno al 15% de los empleados de Atadi Empleo son personas sin discapacidad. No obstante, el principal objetivo social de la empresa es facilitar la inserción socio laboral de personas con dificultades de incorporarse al mercado laboral ordinario por causa de su discapacidad. Los posibles beneficios que redundan en este colectivo por estar empleadas serían equiparables a los obtenidos si fueran empleados en una empresa ordinaria. El peso muerto en este caso hubiera sido el 100%, significando que los impactos se habrían generado en el caso de empleo en otra empresa que no fuera un CEE. Asimismo, se exploró la posibilidad del contacto frecuente con personas con discapacidad pudiera mejorar las percepciones de comprensión y tolerancia así como reducir posibles estigmas asociados a la discapacidad. Sin embargo, este posible impacto no fue revelado como algo significativo durante las consultas con un grupo representativo de empleados de Atadi Empleo son discapacidad.</p>
<p>Profesionales de las Unidades de apoyo a la actividad profesional de Atadi Empleo Profesionales de atención directa (monitores y supervisores) de Atadi Empleo</p>	<p>Durante las consultas con representantes de este colectivo se exploró la posibilidad de que el trabajo en el CEE produjera impactos que no serían posibles obtener en el caso de empleo en el caso de empleo en otra empresa que no fuera un CEE. Sin embargo, estos posibles impactos no fueron revelados como significativos durante las consultas con un grupo representativo de estos trabajadores.</p>
<p>Las entidades sociales que colaboran con Atadi Empleo</p>	<p>Aunque durante las consultas con algunos representantes de entidades sociales que colaboran con Atadi Empleo se mostró admiración y respeto por la labor de inserción socio laboral de personas con discapacidad que lleva a cabo Atadi Empleo, no se articularon posibles impactos que redundan propiamente en estas entidades. Dado esto, se tomó la decisión de excluir a estas entidades de la fase de trabajo de campo cuantitativo del estudio al no considerar posibles impactos generados por la relación de estas entidades con Atadi Empleo como altamente significativos.</p>

Los clientes de Atadi Empleo

La principal relación entre Atadi Empleo y sus clientes es de carácter económico, estando la dimensión y magnitud de esta relación capturado en los informes y cuantas económicas / financieras de la empresa. Por lo tanto, esta parte de la relación que carece de un componente social directo ha quedado excluida del análisis SROI. No obstante, durante el proceso de trabajo de campo cualitativo, se exploró la posibilidad que hubieran otros impactos generados por esta relación, más próximos al campo social, y que no estuvieran incorporadas a las magnitudes económicas de la relación. Entre estos, cabe destacar el cumplimiento de la LISMA y otros objetivos de responsabilidad social de las empresas clientes de Atadi Empleo. Sin embargo, estos posibles impactos no fueron revelados como significativos durante el proceso de consultas cualitativas que se llevaron a cabo en el marco del estudio SROI.

ANEXO 10: FUENTES Y REFERENCIAS UTILIZADAS

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA

- Análisis del retorno de la inversión pública en CEE de iniciativa social mediante aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones). Tasubinsa, Gureak y Acemna. 2012.
- *Characteristics of Persons with High Medical Expenditures in the U.S. Civilian Noninstitutionalized Population, 2002*. Conwell, Leslie J. and Cohen, Joel W. Agency for Healthcare Research and Quality, Marzo 2005.
- *Estudio de costes y carga de la depresión en Cataluña (CostDel-2006)*. Generalitat de Catalunya, Departament de Salut (2011).
- *Estudio de la respuesta laboral y de la satisfacción en el trabajo de los trabajadores con discapacidad en razón a un trastorno mental*. Grupo Gureak.
- *El empleo ordinario de las personas con trastorno mental grave*. Tallo Aldana, Elena, Tesis doctoral. Director: Francisco Rodríguez Pulido.
- *El impacto social y económico de la atención a la dependencia en Cantabria*. GOBIERNO DE CANTABRIA, 2011 “Estudio de impacto social en Bizkaia”. LANTEGI BATUAK, 2006.
- *El valor de los voluntarios ¡Cuántas necesidades quedarían sin atender, si no existieran voluntarios!* Publicación de la Red Académica de la Cruz Roja y la Media Luna Roja (2011)
- *Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad*. Antonio Jiménez Lara y Agustín Huete García. UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. 2012.
- *Estudio del sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual ocasiona en la familia en España* FEAPS, 2008.
- *Estudio del impacto económico de la discapacidad intelectual en Euskadi*. FEVAS, 2007.
- *Evaluación del impacto de un Programa de integración sociolaboral en indicadores de mejora de la salud de personas con trastorno mental grave*. Institut Pere Mata y Fundació Pere Mata (2012).
- *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Gregorio Rodríguez Cabrero, Carlos García Serrano y Luis Toharia (Universidad de Alcalá). Volumen 9 Colección Telefónica Accesible CERMI. 2009.
- *Informe economicofinancer dels centres sanitaris de la xarxa de salut mental 2012*. Servei Catalç de la Salut.
- *Impacto social de la esquizofrenia*. Coordinadores Julio Bobes García Jerónimo Saiz Ruiz
- *La carga local de los trastornos emocionales: un análisis basado en una encuesta de salud poblacional en Cataluña, España*. Ramón Sabes-Figuera, Martin Knapp, Murielle Bendeck, Anna Mompert-Penina y Luis Salvador-Carulla
- *La formación y el empleo. Instrumentos básicos para la integración de las personas con trastornos psicóticos*. J. García. E Peñuelas, B. de las Heras. L. Menéndez, M^o. E. Diéz, Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq., 2000 vol. XX, nº 73, pp 9-22.
- *Los Programas de empleo para personas con trastornos mentales graves. Una revisión actualizada de los modelos de intervención*. Departamento de Programas, Evaluación e Investigación, Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental - FAISEM (2007)

- *Making an Impact: Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm.* Social Firms Scotland (2008)
- *Putting a price tag on friends, relatives, and neighbours: Using surveys of life satisfaction to value social relationships.* Powdthavee, N. Journal of Socioeconomics, Abril, 2007.
- *Reducing the burden of mental illness in Spain: Population-level impact and cost-effectiveness of treatments in Depression and Schizophrenia.* José Luís Ayuso-Mateos et al. Fundación BBVA.
- *The Concentration of Health Care Spending.* National Institute for Healthcare Management. NIHCM Foundation data Brief, Julio 2012.
- *The Role of Social Relations in Health Promotion.* Berkman, Lisa F. Psychosomatic Medicine 57; 245-254 (1995).
- *The economic and social costs of mental illness.* The Sainsbury Centre for Mental Health. Policy Pare 3.
- *The socioeconomic costs of mental illness in Spain.* Juan Oliva-Moren, Julio López-Bastida, Ángel Luis Montejo-González, Rubén Osuna-Guerrero, Beatriz Duque-González. Eur J Health Econ (2009) 10:361-369.
- *Vocational rehabilitation in Schizophrenia.* Anthony F. Lehman. Schizophrenia Bulletin Vol 21. No 4. 1995
- *Employment and mental health. Issues and opportunities.* Mental Health Commission (New Zealand). Agosto 1999
- *If work makes people with mental illness sick, what do unemployment, poverty and social isolation cause?* Joe Marrone, Ed Golowka. Speaking out (Psychiatric rehabilitation journal). Vol 23, #2. 2000
- *A working life for people with severe mental illness.* Deborah R. Becker; Robert E. Drake. Oxford University press, 2003
- *Actividad productiva y empleo de personas con Trastorno Mental Grave.* Marcelino López Álvarez; Margarita Laviana Cuetos; Francisco Álvarez Jiménez; Sergio González Álvarez; María Fernández Doménech; María Paz Vera Peláez. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría. 2004
- *El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados.* Elisabeth Alomar, María Cabré. Revista Síndrome de Down 22: 118-124. 2005
- *Is work good for your health and wellbeing?* Gordon Waddell; A Kim Burton. 2006
- *Integración laboral y discapacidad.* Miguel Ángel Verdugo; Borja Jordán de Urríes; Carmen Vicent; Raquel Martín. 2006
- *Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness.* Deborah Becker; Rob Whitley; Edward L. Bailey; Robert E Drake. Psychiatric Services. Vol 58 No 7. Julio 2007
- *The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness. A randomised controlled trial.* Burns; Catty; Becker; Drake; Fioritti; Knapp; Lauber; Rösler; Romov; Busschbach; White; Wiersma. The Lancet. Octubre 2007
- *Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico.* El caso de los trabajadores en el sector de Call/Contact Centers. Carlos María Alcover, David Martínez-Íñigo, Zairebith Zambrano. Psicología (Revista de la Associação Portuguesa de Psicologia. 2007
- *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad.* Noelia Flores, Cristina Jenaro, Francisca González-Gil, Pedro M. García-Calvo. INICO, Universidad de Salamanca. 2010

- *Impacto social del Programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo.* Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, et al. 2010
- *Análisis de calidad de vida de trabajadores con discapacidad y en situación de exclusión social en empleo ordinario.* Nerea Ruiz Simón, Miguel Ángel Verdugo Alonso, María Begoña Orgaz Baz. Documentación social. 2011
- *La inclusión laboral de personas con trastorno mental grave mediante empleo con apoyo. Elementos clave a partir de los profesionales.* María Pallisera Díaz, Montserrat Vilà Suñé, Judit Fullana Noell. Trabajo social y salud. Marzo 2012
- *Working with schizophrenia: Pathways to employment, recovery and inclusion.* Stephen Bevan, Jenny Gulliford, Karen Steadman, Tyna Taskila, Rosemary Thomas, Andreea Moise. The work foundation. 2013
- *Efectos del empleo en personas con trastorno mental grave.* Paloma Luque. XV congreso virtual de psiquiatría.com. 2014
- *Road to recovery: Employment and mental illness.* National Alliance on Mental Illness. 2014
- *The impact of employment on the health status and health care costs of working-age people with disabilities.* Nannette Goodman. LEAD center. 2015

FUENTES NORMATIVAS

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que aprueba el texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE del 29 de junio).
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (integrada en el Real Decreto Legislativo anterior), (BOE del 21 de marzo).
- Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación.

**Análisis del retorno social y
socioeconómico de ATADI Empleo
mediante la aplicación de la metodología
SROI (Retorno Social de las Inversiones)**

Informe de resultados

Septiembre 2018