

El impacto de la  
**inclusión** de las  
personas con discapacidad  
en la **reputación empresarial**



**Via Libre**



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

## Índice

### 1. Introducción

- a. Sobre las políticas de inclusión de las personas con discapacidad en la empresa **3**
- b. Sobre la reputación y la metodología RepTrak® **4**

### 2. Enfoque del proyecto

- a. Objetivos **6**
- b. Metodología empleada **7**

### 3. Resultados

- a. De la investigación **10**
- b. Del análisis estadístico **24**

### 4. Conclusiones finales del trabajo **31**

### 5. Anexo estadístico **34**

El presente estudio ha sido realizado para Fundación ONCE por Reputation Institute con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

## Introducción – Sobre las políticas de inclusión de las personas con discapacidad en la empresa

**D**esde la creación de la Fundación ONCE con el fin de hacer realidad la plena inclusión y participación de las personas con discapacidad en la vida económica y social de nuestro país, -a través de sus grandes áreas de acción: el empleo, la formación y la accesibilidad universal-, una de las prioridades que ha estado de manera permanente en su agenda es la colaboración estrecha con el sector privado como principal motor de empleo, innovación, riqueza y desarrollo de nuestra sociedad.

Son muchas las iniciativas que hemos ido desarrollando a lo largo del tiempo, en nuestra búsqueda de fórmulas para acercar a los empresarios españoles la realidad de las personas con discapacidad y ayudarles a desarrollar proyectos de incorporación de este colectivo a sus plantillas, de colaboración con los centros especiales de empleo de iniciativa social, y de creación de productos y servicios accesibles para todos.

Frutos de esa intensa y estrecha relación son, entre otros, el Programa Inserta y el Foro Inserta Responsables, que reúne a aquellas compañías que apuestan por la inclusión de personas con discapacidad en un espacio de intercambio de experiencias, aprendizajes e innovación, dónde la Fundación aporta su expertise técnico. Desde el principio de este programa y hasta la fecha, han participado 145 empresas que han creado casi 21.000 empleos para

personas con discapacidad.

Por su parte, el Foro con R reúne a 53 organizaciones, públicas y privadas, interesadas en desarrollar y aplicar cláusulas sociales en favor de la Discapacidad en los procesos de contratación.

La Fundación Bequal, impulsada junto con el CERMI, propone un estándar certificable de gestión inclusiva de las personas con discapacidad en las empresas. 35 compañías españolas cuentan con esta certificación.

Además, la guía para integrar “La Discapacidad en las memorias de sostenibilidad”, elaborada conjuntamente con Global Reporting Initiative (GRI), orienta sobre cómo visibilizar los aspectos clave de la gestión de la inclusión por parte de las empresas en dichos informes.

La Fundación ONCE ha intentado, por tanto, aportar iniciativas y herramientas para ayudar a las empresas a reconocer el valor de la diversidad y la inclusión, y a facilitarles la consecución de los compromisos adquiridos.

Este viaje lo hemos realizado de la mano de grandes empresas y también de grandes personas y profesionales, y hemos logrado resultados extraordinarios que nos dicen que estamos en el buen camino y que debemos seguir trabajando.

Por último, la Fundación ONCE ha querido conocer cómo las políticas de inclusión de las personas con discapacidad contribuyen a la creación de valor de las empresas. La experiencia nos ha demostrado, a nosotros y a nuestros aliados, que la incorporación de personas con discapacidad a los equipos influye de manera positiva y directa

en una mejora de la motivación y en la capacidad de innovación de los mismos. Lo que el proyecto persigue es analizar si esto se puede trasladar al ámbito empírico. La aproximación se ha hecho desde el punto de vista de la reputación corporativa y para ello hemos querido contar con The Reputation Institute y su reconocido modelo de medición y gestión de la reputación.

En definitiva, la Fundación sigue buscando maneras de seguir aportando valor a nuestros aliados y de convencer a más empresas y organizaciones de la necesidad de contar con el talento de las personas con discapacidad y de trabajar por una economía más inclusiva.

## Introducción – Sobre la reputación y la metodología RepTrak®

**S**u origen se basa en el trabajo académico de los Doctores Charles Fombrun y Cees Van Riel, que fueron pioneros en la investigación sobre la evaluación y gestión de la reputación de las empresas, tras lo cual fueron a su vez fundadores de Reputation Institute - líder mundial de investigación y asesoría en reputación empresarial- en 1997.

La metodología RepTrak® se desarrolló para evaluar la reputación que, en palabras del Dr. Fombrun, es la “representación perceptual de las acciones pasadas de la institución y expectativas futuras que describen el atractivo general de la firma para sus grupos de interés clave”.

Esta metodología es a día de hoy el estándar de facto mundial para la evaluación de la reputación corporativa. Su objetivo es no sólo evidenciar el valor de la reputación para los grupos de interés de la compañía (y, por tanto, para ésta) sino, sobre todo, medirla, como paso previo y necesario para su gestión.

La metodología RepTrak® es un modelo causal, que comprende tres grupos de variables:

1. **Pulse:** el eje central de la metodología es el denominado indicador Pulse, que refleja el vínculo emocional que el stakeholder tiene con la organización. El Pulse es un constructo que está formado por cuatro variables: confianza, respeto, admiración y buena impresión general. El Pulse se mide en una escala de 0 a 100, y dada la estandarización de los datos, permite ser comparado entre diferentes empresas del mismo o diferente sector a lo largo del tiempo.
2. **Dimensiones:** el constructo Pulse se ve influido por siete dimensiones de la reputación corporativa. Son los aspectos racionales de la evaluación del desempeño de la organización. Estos aspectos racionales son los que “explican” el Pulse y, por tanto, muestran la importancia -o, dicho de otro modo, las expectativas- que el stakeholder tiene para con la organización a través de cada una de estas dimensiones. Estas dimensiones son Oferta, Innovación, Entorno de Trabajo, Integridad, Ciudadanía, Liderazgo y Desempeño Financiero. Estas dimensiones se miden a través de los siguientes atributos que las componen:
  - a. **Oferta:** relación calidad / precio, responde por la calidad de

sus productos y servicios, calidad de los productos y servicios, satisface las necesidades de los clientes.

- b. Innovación: empresa innovadora, se adapta fácilmente al cambio, lanza productos innovadores antes que sus competidores.
  - c. Entorno de Trabajo: ofrece igualdad de oportunidades entre sus empleados, se preocupa por el bienestar de los empleados, paga a sus empleados de forma justa.
  - d. Integridad: hace un uso responsable de su poder en el mercado, tiene un comportamiento ético, es abierta y transparente en su operativa.
  - e. Ciudadanía: actúa de forma responsable para proteger el medioambiente, contribuye de forma positiva en la sociedad, apoya buenas causas.
  - f. Liderazgo: es una empresa bien organizada, tiene un líder fuerte y respetado, tiene excelentes directivos, tiene una visión clara de su futuro.
  - g. Desempeño financiero: es una empresa rentable, tiene potencial de crecimiento futuro, obtiene resultados financieros mejores de lo esperado.
3. Comportamientos de apoyo: el Pulse tiene una alta correlación con el apoyo que el stakeholder presta a la organización. Así, a mayor Pulse, mayor es el apoyo que recibe la compañía. Los comportamientos de apoyo habitualmente medidos en el modelo

RepTrak® son los siguientes:

- a. Recomendaría la compañía a otros.
- b. Diría algo positivo acerca de la compañía.
- c. Le daría el beneficio de la duda a la compañía si la empresa estuviera pasando por una crisis.
- d. Si la compañía se enfrentara a un problema con su producto o servicio, confiaría en que haría lo correcto.
- e. Si tuviera la oportunidad, compraría los productos o servicios de la compañía.
- f. Si tuviera la oportunidad, invertiría en la compañía.
- g. Si tuviera la oportunidad, trabajaría para la compañía.
- h. Si tuviera la oportunidad, le daría la bienvenida a la compañía a mi comunidad.
- i. Recomendaría los productos/servicios de la compañía.
- j. Si tuviera la oportunidad, recomendaría invertir en la compañía.

Así, el modelo en su conjunto presenta la siguiente forma:

## El sistema RepTrak



## Enfoque del proyecto – Objetivos

La inclusión de las personas con discapacidad es un aspecto necesario y deseable para que éstas personas sean miembros de pleno derecho, con sus obligaciones y derechos, y participen de manera activa en la sociedad. Sin embargo, para lograrla, es conveniente que los agentes económicos sean co-responsables.

Obviamente, para que estos agentes se planteen el desarrollo e implementación de políticas de inclusión de personas con discapacidad, deben verificar el impacto positivo que estas políticas tendrán no sólo para las personas con discapacidad, sino para la propia organización, dado que la viabilidad de una empresa depende

de su rentabilidad económica, y por ello, cualquier empresa que pretenda cumplir con la inclusión tiene que ser necesariamente rentable. Como en tantos otros asuntos, los análisis coste-beneficio resultan insuficientes para la valoración de estas políticas. Sin embargo, plantear el enfoque desde un punto de vista indirecto puede abrir la puerta a que las empresas tengan claridad acerca de cómo la inclusión contribuye a la creación de valor para la organización. De este modo, la relación a establecer sería a través de la reputación: “inclusión-reputación-valor”, ya que el vínculo entre reputación y valor sí ha sido establecido tanto a nivel teórico como empírico en la literatura académica y profesional.

De este modo, el principal objetivo es entender cómo la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad influye en la reputación de las empresas y, por tanto, crea valor para ellas individualmente y para el sector privado en su conjunto. Ahora bien, además de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad como factor que puede afectar a la reputación de una empresa, existen otros factores -como el fomento de la educación, la protección del medioambiente o la asignación de recursos a colectivos necesitados- que también compiten con la inclusión para mejorar la reputación de una organización. Por tanto, como objetivo adicional al anterior se persigue excluir los efectos de todas esas hipótesis rivales que podrían incidir en la mejora de la reputación. También es necesario identificar donde se sitúa la expectativa social en relación con la política empresarial de inclusión, es decir, cuál es el nivel que está esperando la población española. Este conocimiento resulta relevante porque indica el grado de inclusión que debería tener una empresa para no defraudar a la población.

Para ello, un primer paso necesario -y por tanto un objetivo en sí mismo del proyecto- es definir claramente qué significa ser social y laboralmente inclusivo por parte de las empresas. Es decir, identificar y definir qué variables dan significado a “ser social y laboralmente inclusivo”, focalizándose especialmente en los mecanismos por los que una organización puede integrar a personas con discapacidad, así como su impacto en la reputación de dicha organización.

## Enfoque del proyecto – Metodología empleada

**P**ara lograr los objetivos marcados se ha llevado a cabo un experimento social destinado a determinar el efecto neto y exclusivo de la señalización de las políticas de inclusión en la reputación corporativa.

Se trata de un diseño experimental post-test con asignación aleatoria a tres condiciones experimentales -indicando que las empresas analizadas tienen un grado de políticas de inclusión bajo, medio y alto-, junto con un grupo de control -para verificar la solvencia de los resultados del experimento-, por bloques (las empresas analizadas).

La manipulación de expectativas consistió en tres señalizaciones diferentes del grado de inclusión de las personas con discapacidad en la empresa evaluada. El poder discriminativo de la señalización fue comprobado mediante un diseño previo experimental de 900 personas. El diseño definitivo utilizó 2,160 evaluaciones a 12 grandes empresas de cuatro sectores (Energía, Financiero, Grandes Superficies y Telecomunicación). En ambos estudios, preliminar y definitivo, se

usaron sendas muestras representativas de la población residente en España, mayor de 18 años y cualificada con un conocimiento mínimo o superior de la empresa evaluada. Los datos se recolectaron mediante encuesta con cuestionario estructurado y cerrado, sistema CAWI durante el mes de abril del 2017.

El proceso metodológico seguido, se ha desarrollado en tres fases:

1. Exploratoria
2. Diseño e implementación de la investigación cuantitativa
3. Análisis estadístico y modelización

Cada una con sus objetivos particulares y acciones a llevar a cabo.

La primera fase -exploratoria- sirve para obtener toda la información necesaria para acometer tanto la investigación cuantitativa como para el subsiguiente análisis estadístico y modelización. Dentro de este objetivo general, en esta fase inicial exploratoria se recoge el máximo de información para definir qué se entiende por inclusión social y laboral de personas con discapacidad, y qué papel podría jugar en la reputación de las organizaciones. Para ello se lleva a cabo una fase exploratoria de investigación con diferentes formas de aproximación dependiendo del grupo de interés al que se dirija.

En la segunda fase -diseño e implementación de la investigación cuantitativa- se define el instrumento de medida y se compilan los datos de la percepción y el apoyo hacia las empresas objeto de análisis referidos a los atributos que construyen la reputación, así como de las variables adicionales identificadas en la primera fase

sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

De cara a la fase siguiente de análisis estadístico, en la investigación se definen cuatro segmentos de encuestados distintos, elegidos de forma aleatoria y que son expuestos a diferentes estímulos para observar diferencias en su percepción (vinculación emocional y evaluación racional del desempeño) y apoyo:

- Exposición a baja inclusión: a estos encuestados se les indica que las empresas que van a valorar tienen un nivel de inclusión laboral y social por debajo de la media.
- Exposición a inclusión media: a estos encuestados se les indica que las empresas que van a valorar tienen un nivel de inclusión laboral y social de nivel medio.
- Exposición a inclusión alta: a estos encuestados se les indica que las empresas que van a valorar tienen un nivel de inclusión laboral y social por encima de la media.
- Control (sin exposición): a estos encuestados no se les expone a ningún tipo de estímulo.

En la tercera fase - análisis estadístico y modelización- se llevan a cabo las técnicas estadísticas pertinentes para la obtención de los objetivos marcados, como la identificación del constructo “social y laboralmente inclusivo”. Por otro lado, se crea un modelo econométrico con un enfoque en la inclusión social y laboral (independiente de la reputación) para comprender el impacto que tienen las distintas variables específicas (definidas en la primera fase) en la percepción que la sociedad tiene de las empresas. Para

este fin se utiliza la metodología de Ecuaciones Estructurales, dado que permite analizar constructos no observables directamente (latentes), como puede ser la reputación (Pulse) o el ser social y laboralmente inclusivo, así como las relaciones que existen entre estos constructos.

A continuación, se entra en mayor detalle en cuanto a los objetivos y el proceso desarrollado en cada una de estas fases:

## **Fase 1 – Exploratoria:**

### **Objetivos:**

- Identificar y definir qué variables dan significado a “ser social y laboralmente inclusivo”.
- Identificación de grupos de interés relevantes para las empresas en relación a la inclusión y su importancia en términos de negocio y de reputación.
- Selección de las empresas que serán analizadas y valoración cualitativa de su reputación y del impacto de la inclusión en dicha valoración entre públicos informados.

### **Acciones:**

- Investigación secundaria en fuentes públicas
- Consulta cualitativa a los principales agentes:
  - Fundación ONCE



- Instituciones vinculadas a la Fundación ONCE
- Empresas privadas
- Administración Pública
- Otros colectivos relevantes
- Personas con discapacidad
- Familiares de personas con discapacidad
- Público general

## Fase 2 – Diseño e implementación de la investigación cuantitativa:

### Objetivos:

- Compilar los datos de la notoriedad y las evaluaciones de las empresas objeto de análisis referidos a los atributos que construyen la reputación, así como de las variables adicionales identificadas en la primera fase sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

El desarrollo metodológico para la consecución de estos objetivos se describe a continuación.

### Acciones:

- En esta fase se recoge información relevante de una serie de colectivos a fin de realizar los análisis estadísticos pertinentes

que darán como resultado el modelo de reputación e inclusión social y laboral.

- Público General en España, en su papel de clientes actuales o potenciales de las empresas analizadas, para estudiar cómo la inclusión afecta su reputación y a la intención de conducta. El trabajo de campo se realizó mediante la técnica CAWI (Computer Assisted Web Interview), a través de la cual se recogieron 607 entrevistas sobre el grado de inclusión laboral que percibe la gente y la reputación de 12 grandes compañías integradas en cuatro sectores (Energía, Financiero, Grandes Superficies y Telecomunicaciones)
- Personas con discapacidad y sus familiares, como principales beneficiarios de las acciones de inclusión.
- Empleados de empresas privadas colaboradoras de la Fundación ONCE para evaluar el impacto que este tipo de medidas sobre la reputación de la empresa.
- Líderes de opinión (periodistas de información general y económica, analistas financieros y otros colectivos concretados en la fase anterior) como creadores de opinión con gran influencia sobre otros colectivos.

## Fase 3 – Análisis estadístico y modelización:

### Objetivos:

- Análisis de la relación entre la inclusión social y laboral y la reputación de las empresas
- Creación de un modelo econométrico con un enfoque en la inclusión social y laboral
- Extracción de hallazgos clave y conclusiones

### Acciones:

- Modelización del constructo “inclusión social y laboral” y los atributos que lo explican
- Modelización de los constructos del modelo RepTrak® y de “inclusión social y laboral”. Los datos han sido sometidos a análisis del modelado de ecuaciones estructurales (SEM) estimado con PLS Path Modeling. Mediante un contraste de hipótesis enlazadas, se ha identificado el modelo más empírico y las consecuencias para la gestión han sido examinadas. Para el análisis se ha preferido la técnica de “PLS Path Modeling” sobre la clásica SEM basada en reproducir las covarianzas observadas, debido a tres razones: estima los valores individuales de las variables latentes como la inclusión percibida, las dimensiones de la reputación y las reputaciones globales racional y emocional. Admite los modelos formativos en variables de segundo orden que en nuestro caso resulta esencial para identificar el proceso de impactos y, como tercera razón, se trata de una técnica orientada

a la predicción que no requiere supuestos de normalidad multivariada en los datos.

- Cálculo de puntuaciones por cada entidad evaluada
- Análisis de los resultados por grupo de interés analizado
- Explicación del output del trabajo estadístico

## Resultados de la investigación

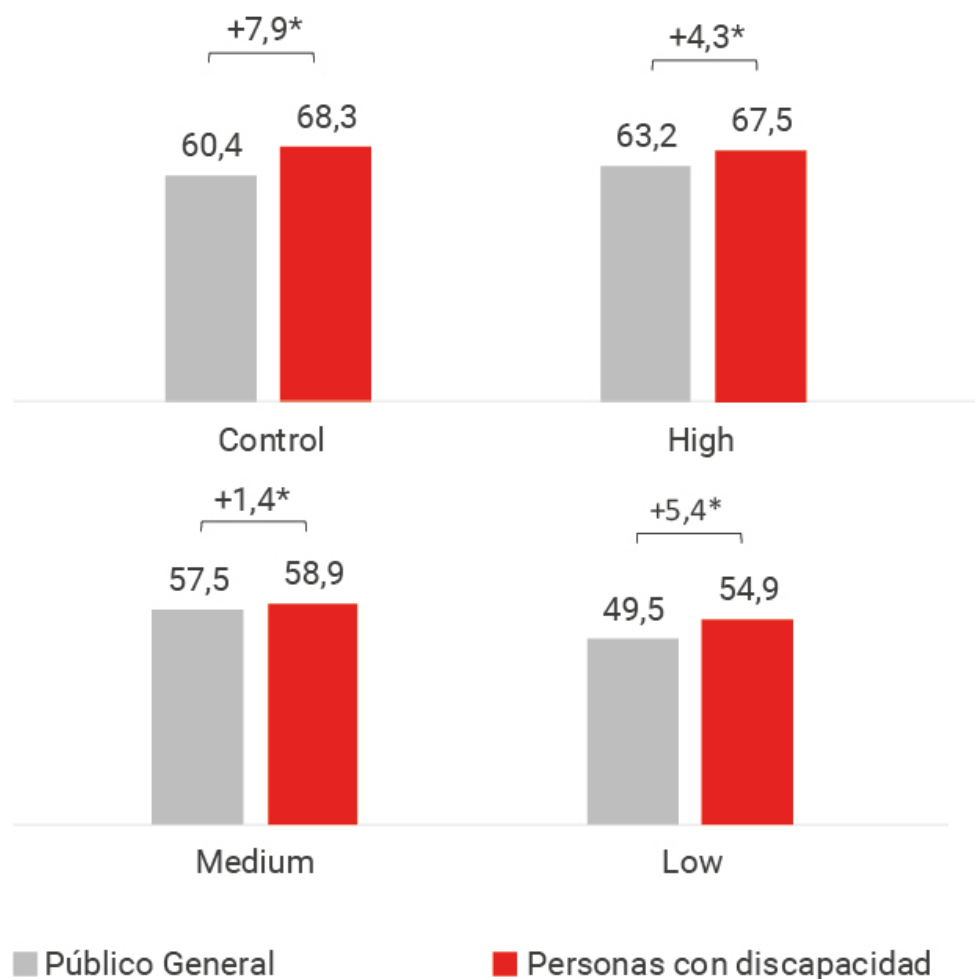
### 1. Se aprecia una diferencia significativa en la reputación de las empresas según su nivel de inclusión:

Cuando se comparan los Pulse obtenidos por las empresas, se aprecian relevantes diferencias en función del estímulo utilizado. Así, las empresas para las que se ha indicado que tienen un nivel bajo o medio de inclusión laboral y social obtienen una puntuación significativamente más baja que las recibidas por las empresas con una inclusión alta y para el grupo de control.

Estas diferencias se dan tanto entre público general como entre personas con discapacidad.

Por el contrario, hay escasas diferencias en los resultados obtenidos en el grupo de control y en el expuesto a un estímulo de inclusión alto.

## RepTrak Pulse®



## 2. También se aprecia una clara diferencia en la evaluación del desempeño de las empresas según su nivel de inclusión:

La valoración obtenida por las empresas en las siete dimensiones que conforman la evaluación de su desempeño -Oferta, Innovación, Entorno de Trabajo, Integridad, Ciudadanía, Liderazgo y Desempeño Financiero-, varía de forma clara dependiendo del estímulo.

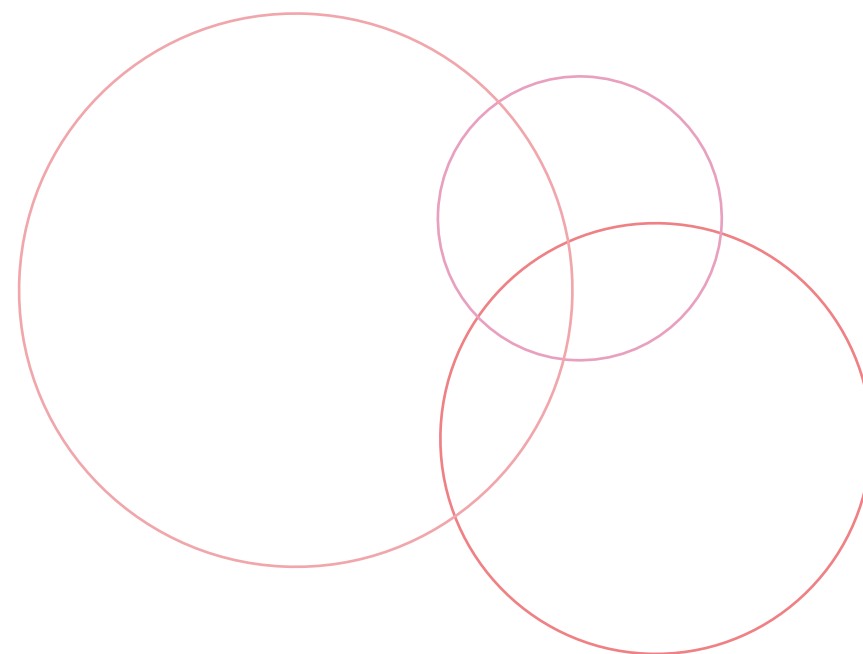
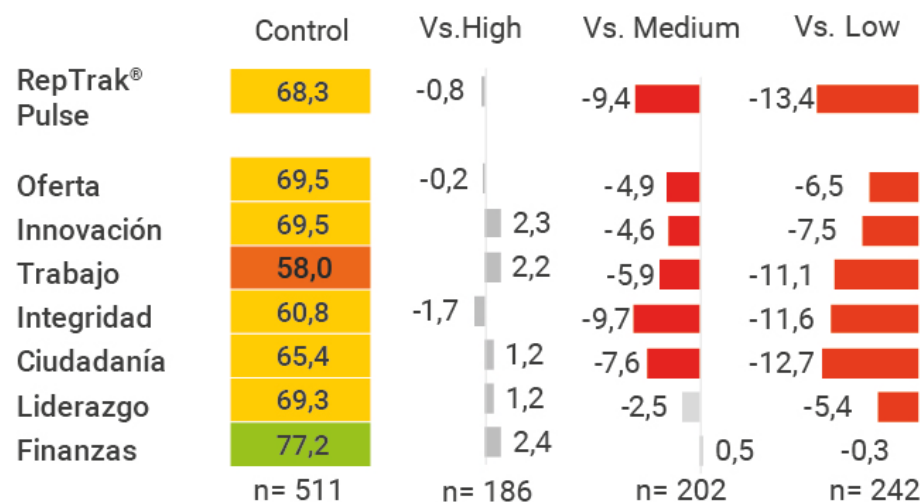
Así, las valoraciones que el público general da a las dimensiones de las empresas con una inclusión alta son consistentemente superiores a las otorgadas por los grupos a los que se les expuso al estímulo de empresas con inclusión media y baja.

### Dimensiones - Público General: Resultados

|                | Control | Vs.High | Vs. Medium | Vs. Low |
|----------------|---------|---------|------------|---------|
| RepTrak® Pulse | 60,4    | 2,8     | -2,9       | -10,9   |
| Oferta         | 63,8    | 2,3     | -1,7       | -5,7    |
| Innovación     | 63,9    | 1,8     | -2,1       | -6,1    |
| Trabajo        | 58,2    | 3,1     | -0,1       | -6,2    |
| Integridad     | 55,9    | 2,5     | -1,6       | -6,7    |
| Ciudadanía     | 58,4    | 4,2     | -1,3       | -7,9    |
| Liderazgo      | 66,0    | 2,1     | -0,5       | -4,5    |
| Finanzas       | 74,6    | 1,6     | -0,2       | -4,3    |
|                | n= 607  | n= 541  | n= 513     | n= 499  |

Esta situación también se da en las valoraciones que otorgan personas con discapacidad.

## Dimensiones - Personas con discapacidad: Resultados



### 3. Los aspectos peor valorados son aquellos que, a priori, parecen más relacionados con la inclusión laboral y social:

Los atributos que peor valoración reciben tanto por el público general como por las personas con discapacidad y en todos los grupos analizados (estímulos de inclusión alto, medio y bajo, y de control) recaen en Entorno de Trabajo, Integridad y Ciudadanía -aquellos que podrían parecer más cercanos en su vinculación con la inclusión laboral y social de las empresas.

## Atributos- Público general: Resultados

|            | Control  | Vs. High | Vs. Medium | Vs. Low |       |
|------------|--|----------|------------|---------|-------|
| Oferta     | Ofrece productos y servicios de alta calidad                       | 65,9     | 2,3        | -1,8    | -6,2  |
|            | Ofrece productos y servicios con buena relación calidad/precio     | 61,1     | 2,0        | -2,5    | -5,4  |
|            | Responde de la calidad de sus productos y servicios                | 64,8     | 3,1        | -1,5    | -7,0  |
|            | Satisface las necesidades de sus clientes                          | 63,9     | 2,7        | -1,3    | -6,3  |
| Trabajo    | Ofrece igualdad de oportunidades entre sus empleados               | 59,0     | 5,6        | -0,6    | -12,6 |
|            | Paga a sus empleados de forma justa                                | 59,1     | 2,2        | -1,1    | -6,6  |
|            | Se preocupa por la salud y el bienestar de sus empleados           | 58,5     | 5,2        | 0,3     | -9,5  |
| Integridad | Hace un uso responsable de su poder en el mercado                  | 56,7     | 3,4        | -1,9    | -6,7  |
|            | Tiene un comportamiento ético                                      | 55,6     | 4,3        | -1,8    | -9,9  |
|            | Es abierta y transparente en su operativa                          | 55,5     | 1,7        | -2,1    | -8,0  |
| Ciudadanía | Actúa de forma responsable para proteger el medioambiente          | 56,9     | 3,0        | -1,6    | -9,6  |
|            | Contribuye de forma positiva en la sociedad                        | 60,5     | 4,8        | -2,7    | -9,4  |
|            | Apoya buenas causas  | 58,8     | 7,4        | -0,5    | -10,9 |
| Liderazgo  | Es una empresa bien organizada                                     | 68,6     | 3,1        | -0,7    | -6,5  |
|            | Tiene un líder fuerte y respetado                                  | 64,6     | 2,4        | -1,3    | -5,5  |
|            | Tiene excelentes directivos  | 62,9     | 2,1        | -0,3    | -5,7  |
|            | Tiene una visión clara de su futuro                                | 69,5     | 2,3        | -1,2    | -6,0  |
| Innovación | Es una empresa innovadora  | 64,3     | 2,6        | -2,2    | -6,8  |
|            | Lanza productos y servicios innovadores antes que sus competidores | 62,7     | -0,2       | -3,3    | -7,9  |
|            | Se adapta fácilmente al cambio                                     | 65,4     | 3,4        | -1,7    | -5,8  |
| Finanzas   | Es una empresa rentable  | 76,3     | 1,3        | -0,8    | -5,1  |
|            | Tiene potencial de crecimiento futuro                              | 73,1     | 1,6        | -0,8    | -6,3  |
|            | Obtiene resultados financieros mejores de lo esperado              | 75,4     | 1,8        | 0,7     | -4,1  |

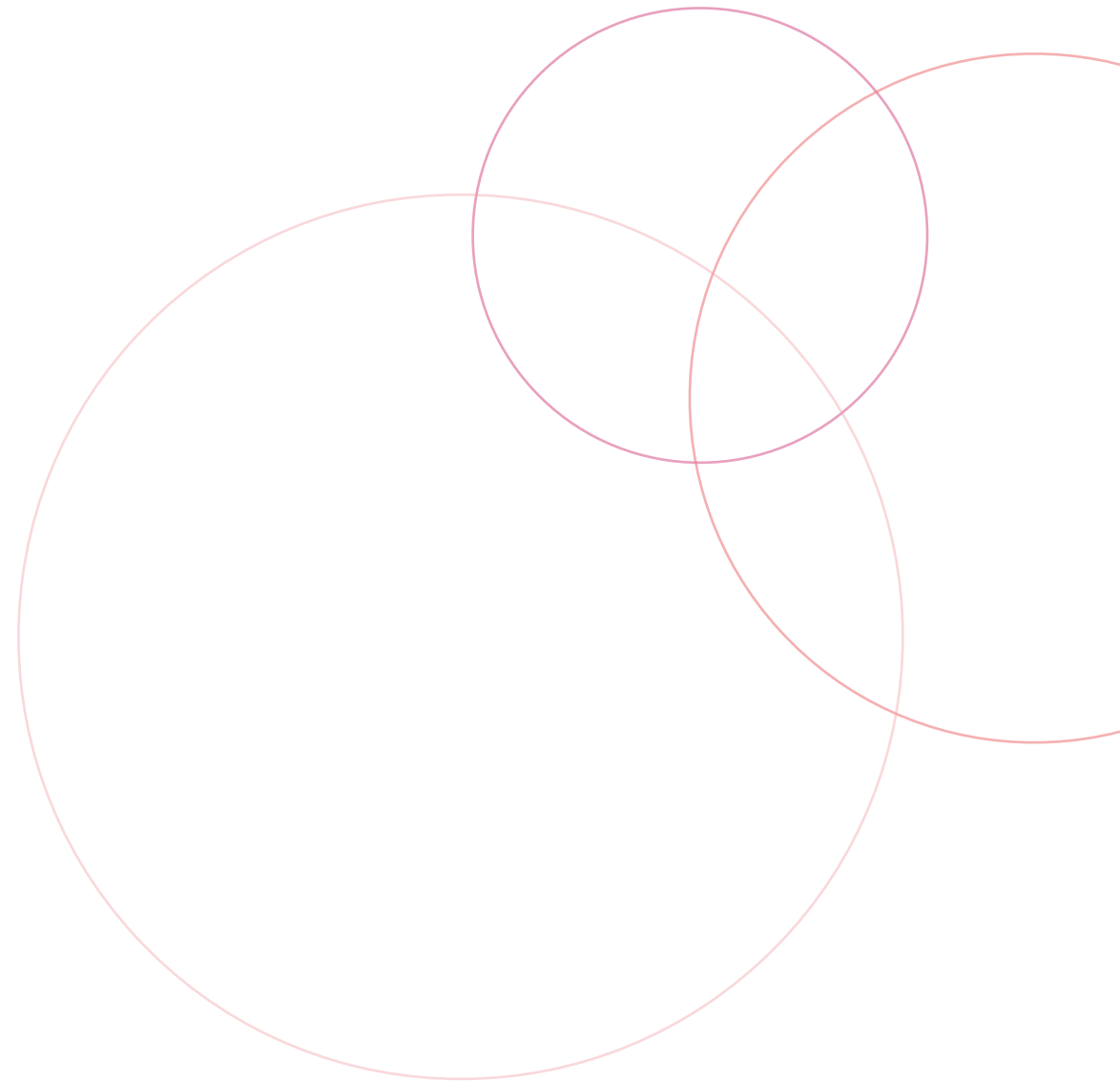
## Atributos- Personas con discapacidad: Resultados

|            | Control  | Vs. High | Vs. Medium | Vs. Low |       |
|------------|--|----------|------------|---------|-------|
| Oferta     | Ofrece productos y servicios de alta calidad                       | 71,5     | -1,1       | -3,0    | -6,3  |
|            | Ofrece productos y servicios con buena relación calidad/precio     | 65,8     | 0,4        | -6,2    | -8,8  |
|            | Responde de la calidad de sus productos y servicios                | 70,8     | -0,3       | -5,3    | -6,1  |
|            | Satisface las necesidades de sus clientes                          | 70,4     | -0,1       | -4,9    | -5,6  |
| Trabajo    | Ofrece igualdad de oportunidades entre sus empleados               | 58,7     | 5,2        | -9,5    | -22,2 |
|            | Paga a sus empleados de forma justa                                | 60,2     | 2,0        | -9,0    | -16,8 |
|            | Se preocupa por la salud y el bienestar de sus empleados           | 61,8     | 3,6        | -9,1    | -16,7 |
| Integridad | Hace un uso responsable de su poder en el mercado                  | 62,4     | -2,1       | -11,3   | -13,8 |
|            | Tiene un comportamiento ético                                      | 61,9     | 0,2        | -12,7   | -15,3 |
|            | Es abierta y transparente en su operativa                          | 60,7     | -2,3       | -10,9   | -17,2 |
| Ciudadanía | Actúa de forma responsable para proteger el medioambiente          | 64,6     | 2,6        | -8,6    | -16,2 |
|            | Contribuye de forma positiva en la sociedad                        | 68,0     | 0,7        | -10,9   | -18,6 |
|            | Apoya buenas causas  | 68,7     | 1,2        | -9,1    | -17,1 |
| Liderazgo  | Es una empresa bien organizada                                     | 72,3     | 0,7        | -2,3    | -7,1  |
|            | Tiene un líder fuerte y respetado                                  | 68,9     | 3,4        | -5,0    | -8,0  |
|            | Tiene excelentes directivos  | 65,2     | 0,9        | -6,2    | -8,9  |
|            | Tiene una visión clara de su futuro                                | 72,3     | 1,5        | 1,1     | -3,0  |
| Innovación | Es una empresa innovadora  | 70,5     | 2,4        | -3,9    | -7,0  |
|            | Lanza productos y servicios innovadores antes que sus competidores | 68,0     | 1,6        | -5,4    | -9,0  |
|            | Se adapta fácilmente al cambio                                     | 70,7     | 3,4        | -6,2    | -9,6  |
| Finanzas   | Es una empresa rentable  | 77,4     | 2,3        | 0,6     | -0,5  |
|            | Tiene potencial de crecimiento futuro                              | 77,4     | 2,9        | 0,0     | -1,6  |
|            | Obtiene resultados financieros mejores de lo esperado              | 76,4     | 3,5        | 1,5     | 0,3   |

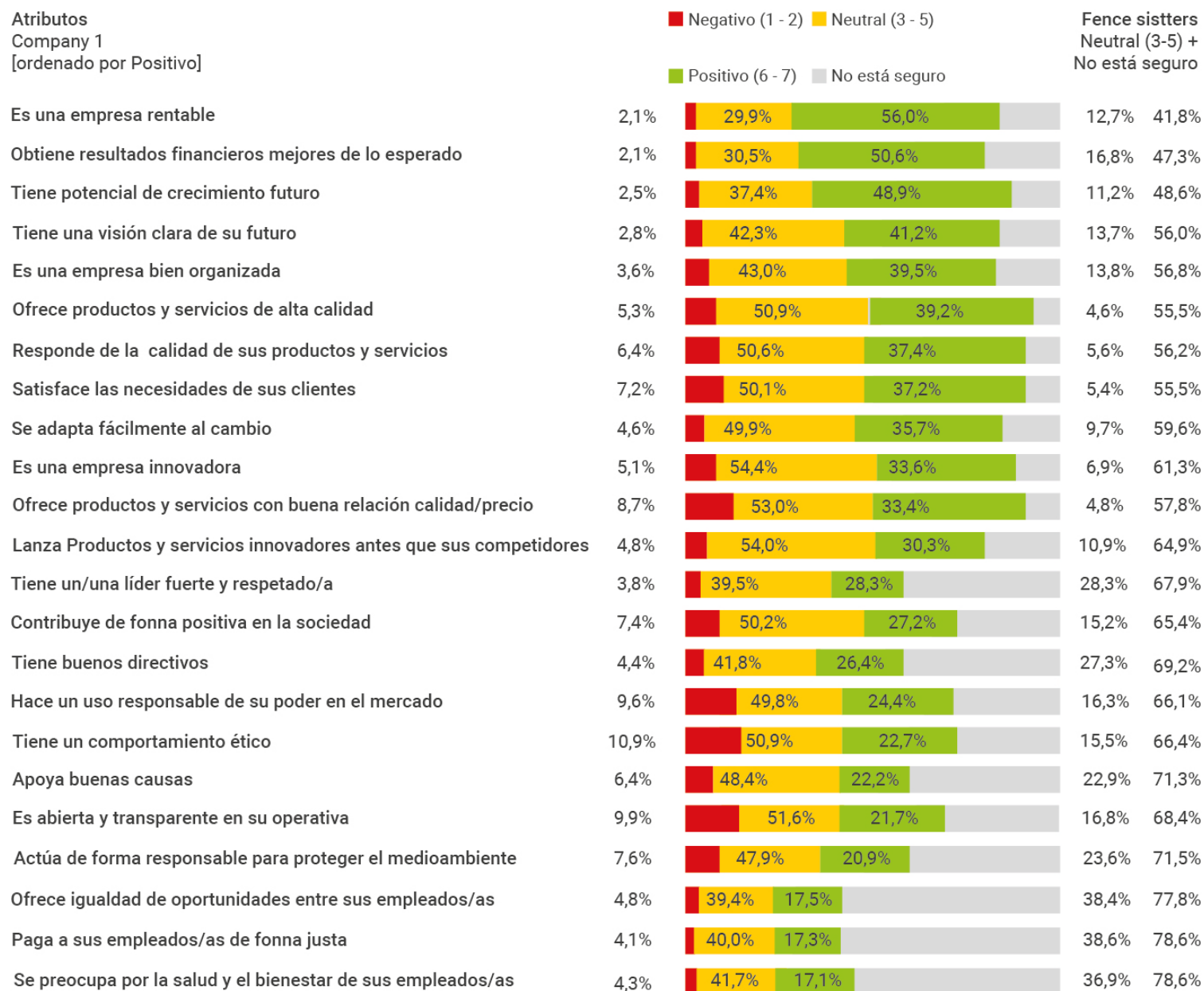
#### 4. Elevado desconocimiento de los aspectos peor valorados:

Los atributos sobre los que tanto público general como personas con discapacidad tienen menor conocimiento corresponden con los de las dimensiones Entorno de Trabajo, Integridad y Ciudadanía, que son las dimensiones con peor valoración.

Esta situación implica a la vez un riesgo y una oportunidad, ya que es previsible que parte de los que reconocen su desconocimiento se decanten por valoraciones bajas o altas si reciben información negativa o positiva de la/s empresa/s en cuestión en referencia a estos aspectos.

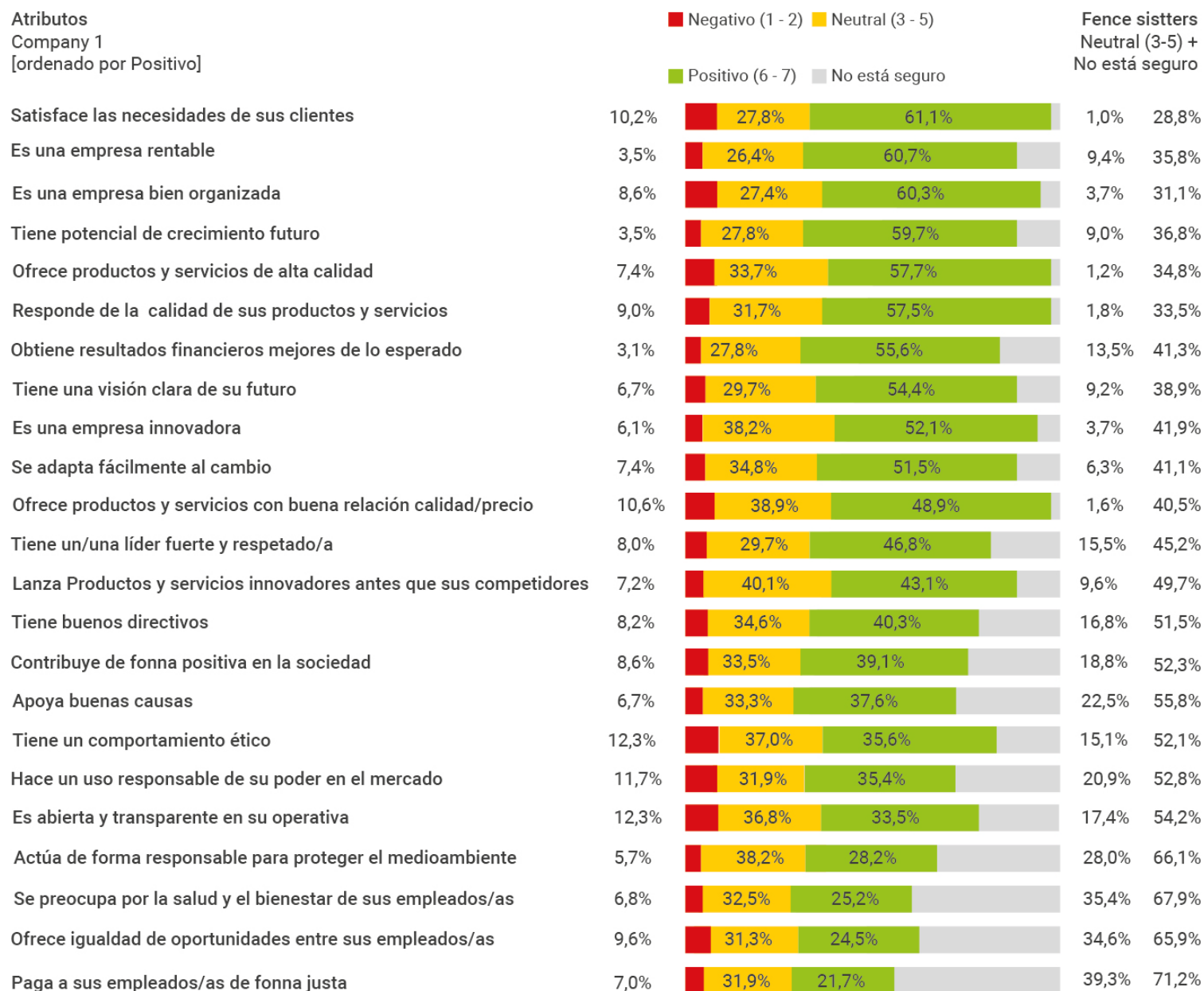


## Atributos- Público general: Distribución de frecuencias





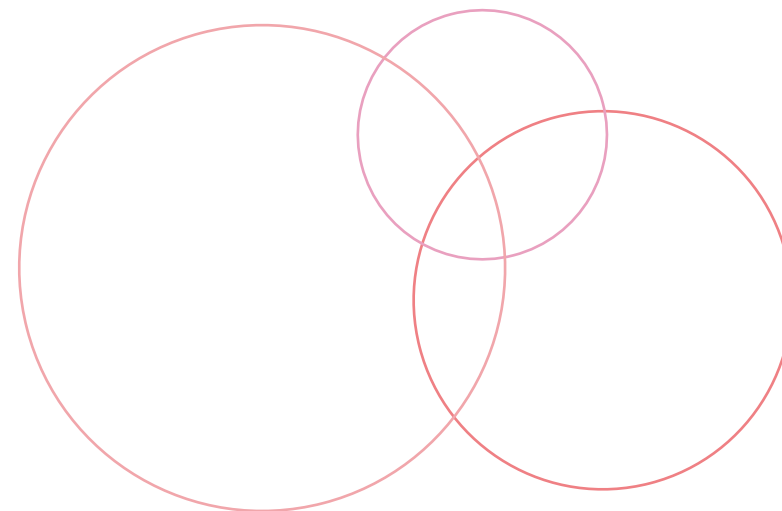
## Atributos- Personas con discapacidad: Distribución de frecuencias



## 5. Débil valoración de los atributos relativos a la inclusión laboral y social de las empresas:

El grupo que no ha sido sometido a estímulo tanto en público general como en personas con discapacidad otorga valoraciones fundamentalmente débiles a los atributos relacionados con la inclusión laboral y social.

Asimismo, del mismo modo que con los atributos estándar del modelo RepTrak®, hay una significativa diferencia entre las valoraciones otorgadas por los encuestados del grupo sometido a un estímulo de inclusión alto y las otorgadas por los grupos expuestos a estímulos de inclusión media y baja.

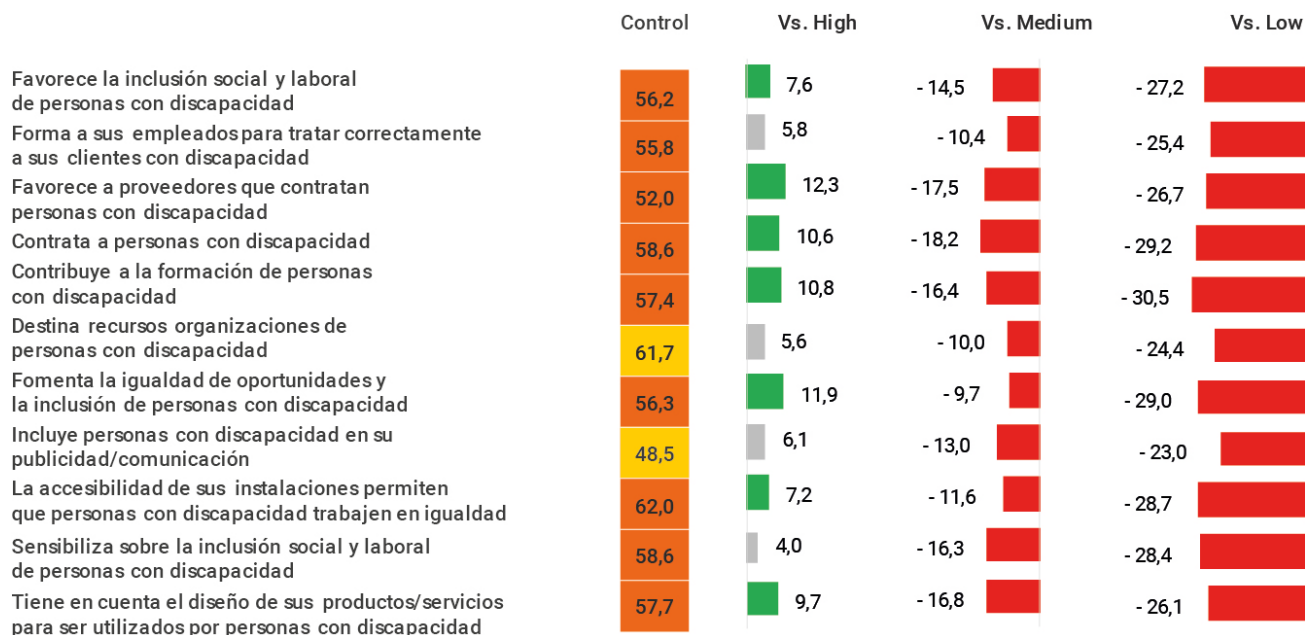


### Atributos inclusión social y laboral-Público general: Resultados

|  | Control | Vs. High | Vs. Medium | Vs. Low |
|--|---------|----------|------------|---------|
| Favorece la inclusión social y laboral de personas con discapacidad                                    | 58,0    | 12,2     | -1,3       | -20,8   |
| Forma a sus empleados para tratar correctamente a sus clientes con discapacidad                        | 58,7    | 9,0      | -1,5       | -16,2   |
| Favorece a proveedores que contratan personas con discapacidad   | 56,3    | 11,8     | -6,2       | -19,2   |
| Contrata a personas con discapacidad   | 58,1    | 12,2     | -1,4       | -19,2   |
| Contribuye a la formación de personas con discapacidad   | 58,5    | 11,5     | -0,4       | -20,3   |
| Destina recursos organizaciones de personas con discapacidad   | 59,5    | 9,7      | -0,7       | -19,8   |
| Fomenta la igualdad de oportunidades y la inclusión de personas con discapacidad                       | 56,8    | 12,3     | 0,9        | -19,2   |
| Incluye personas con discapacidad en su publicidad/comunicación  | 54,9    | 9,9      | -2,1       | -17,4   |
| La accesibilidad de sus instalaciones permiten que personas con discapacidad trabajen en igualdad      | 60,9    | 8,9      | 0,4        | -21,5   |
| Sensibiliza sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad                           | 57,4    | 10,6     | -2,0       | -18,8   |
| Tiene en cuenta el diseño de sus productos/servicios para ser utilizados por personas con discapacidad | 59,7    | 9,0      | -4,7       | -20,5   |

## Atributos inclusión social y laboral-Personas con discapacidad:

### Resultados



## 6. Elevado desconocimiento de los atributos relativos a la inclusión laboral y social de las empresas:

Tanto entre público general como entre personas con discapacidad, el volumen de desconocimiento acerca de los aspectos relativos a la inclusión laboral y social es elevado, siendo en todo caso superior al 30%.

De igual modo que con los aspectos relacionados con el Entorno de Trabajo, la Integridad y la Ciudadanía, esta situación es al tiempo un riesgo y una oportunidad para las empresas, dependiendo del tipo de información que reciba la sociedad, dado que previsiblemente impactará en su percepción en un sentido u otro.

## Atributos inclusión social y laboral-Público general: Distribución de frecuencias

Atributos  
Company 1  
[ordenado por Positivo]

■ Negativo (1 - 2) ■ Neutral (3 - 5)  
■ Positivo (6 - 7) ■ No está seguro

Fence sisters  
Neutral (3-5) +  
No está seguro

La accesibilidad de sus instalaciones y de sus puestos de trabajo permiten que las personas con discapacidad trabajen en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad

4,0%



32,3% 76,4%

Tiene en cuenta requisitos de diseño para que sus productos/servicios puedan ser utilizados por personas con discapacidad

3,6%



34,8% 79,1%

Forma a sus empleados/as para poder tratar correctamente a sus clientes con discapacidad

4,1%



37,1% 78,6%

Destina recursos a la colaboración con organizaciones sociales de personas con discapacidad

4,1%



40,5% 79,1%

Contribuye a la formación de personas con discapacidad

3,8%



39,4% 80,4%

Favorece la inclusión social y laboral de personas con discapacidad

4,0%



38,2% 80,4%

Sensibiliza sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad

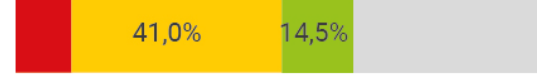
4,1%



37,9% 80,9%

Contrata a personas con discapacidad

3,8%



40,7% 81,7%

Incluye personas con discapacidad en su publicidad/comunicación

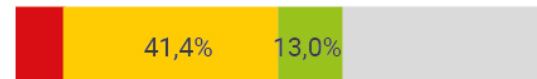
6,4%



36,6% 79,2%

En sus documentos fundamentales (estatutos, código ético), fomenta la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad en su plantilla

4,0%



41,7% 83,0%

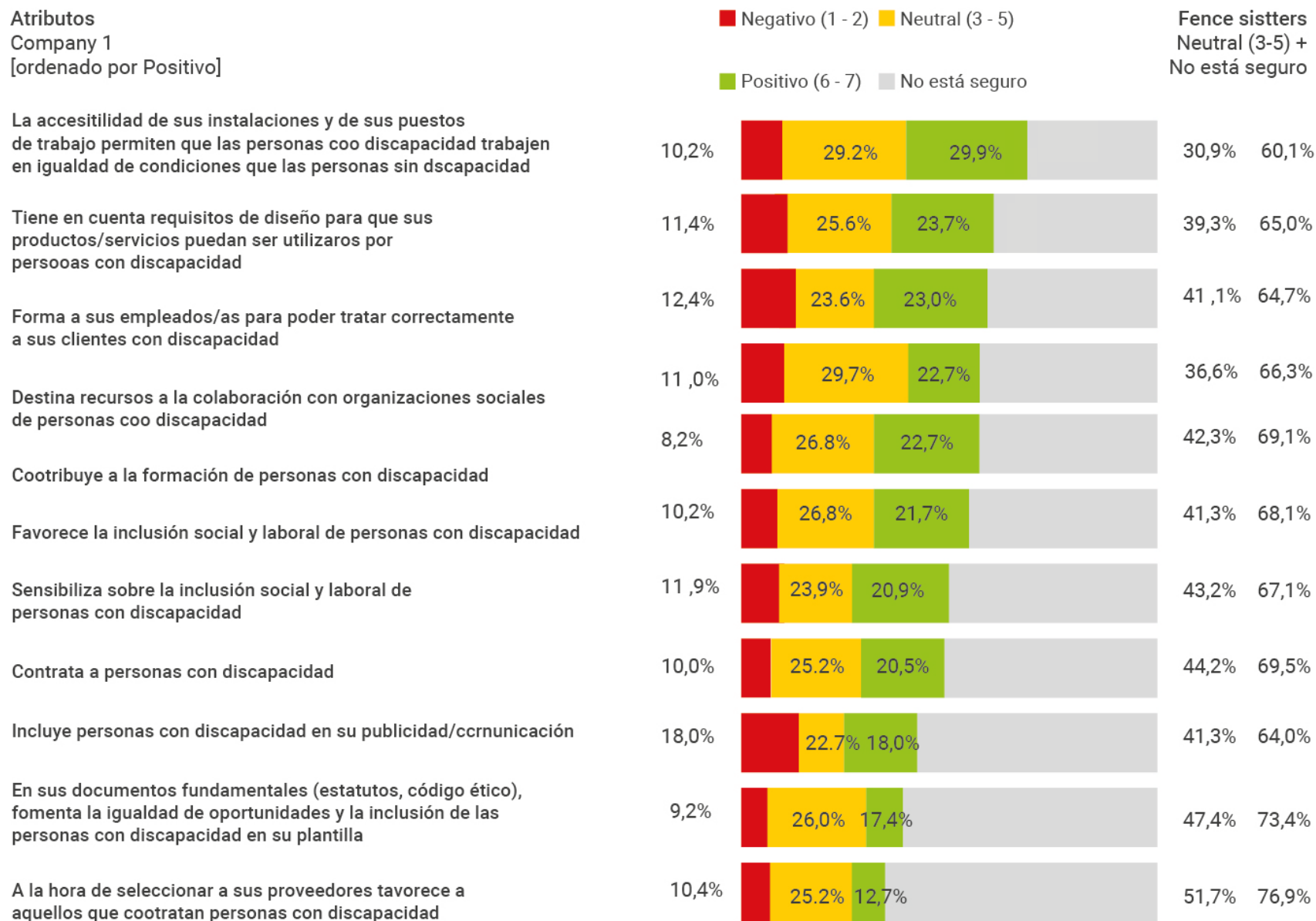
A la hora de seleccionar a sus proveedores favorece a aquellos que contratan personas con discapacidad

3,5%



43,8% 85,0%

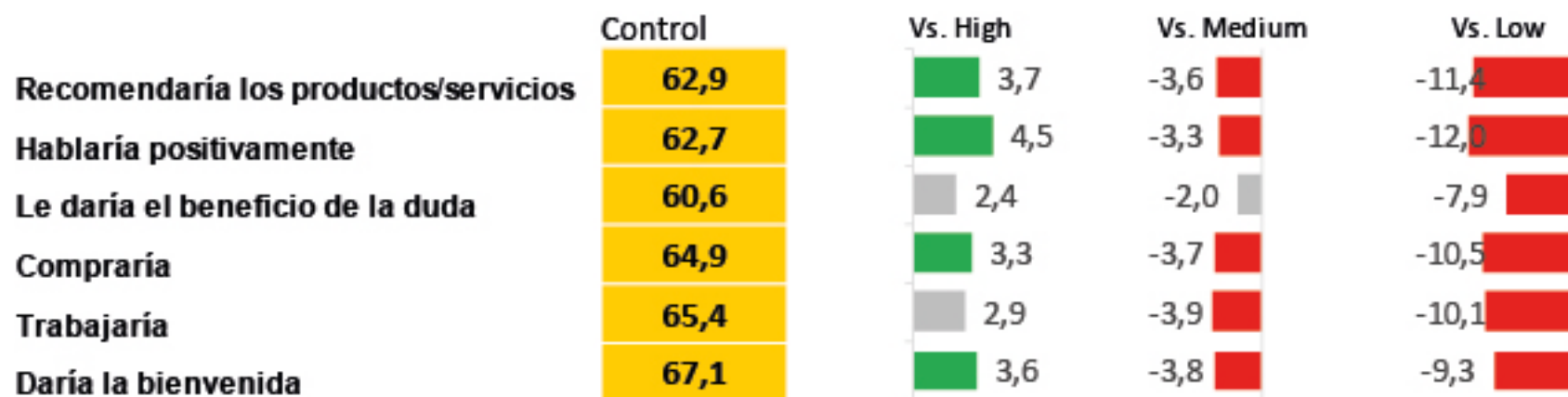
## Atributos inclusión social y laboral-Personas con discapacidad: Distribución de frecuencias



## 7. A mayor inclusión, mayor apoyo reciben las empresas:

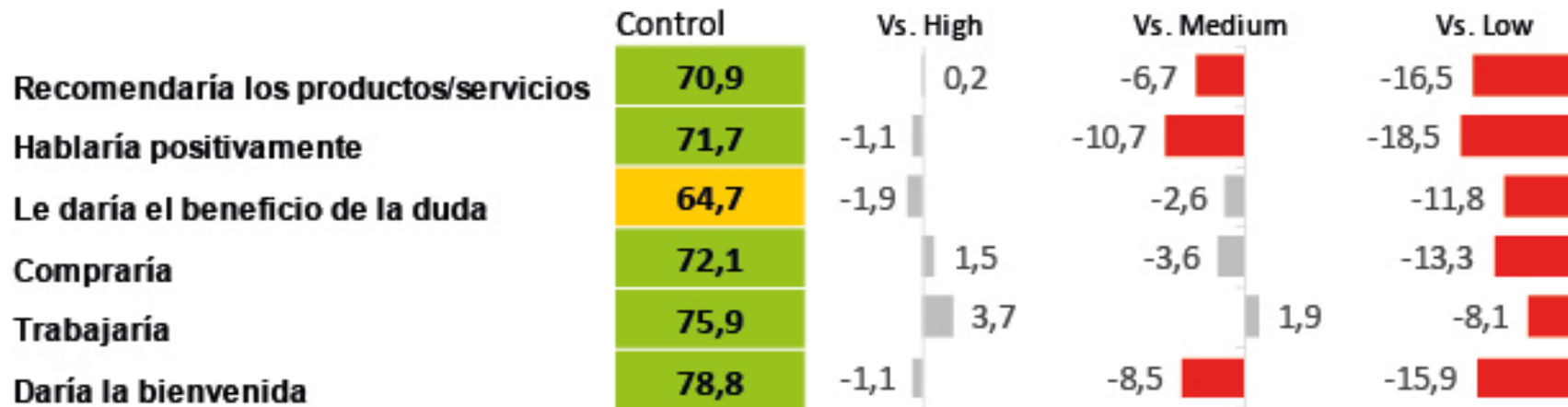
Se aprecia un paralelismo entre la reputación y el apoyo otorgado por los stakeholders: en este sentido, el público general expuesto al estímulo de empresas con alto nivel de inclusión muestra un apoyo significativamente mayor que los grupos expuestos a los demás estímulos.

### Comportamientos de apoyo-Público general: Resultados



La situación observada entre personas con discapacidad es similar: los grupos expuestos a un estímulo alto y de control ofrecen un mayor apoyo que el resto.

### Comportamientos de apoyo-Personas con discapacidad: Resultados



## Resultados del análisis estadístico

### 1. Se ha obtenido un Índice de Inclusión Social y Laboral compuesto por 10 atributos:

De la Fase 1 se obtuvieron diez atributos que podrían tener relación con el significado de ser laboral y socialmente incluyente.

#### Listado de atributos

- Contrata a personas con discapacidad
- La accesibilidad de sus instalaciones y de sus puestos de trabajo permiten que las personas con discapacidad trabajen en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad
- En sus documentos fundamentales (estatutos, código ético) fomenta la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad en su plantilla
- A la hora de seleccionar a sus proveedores favorece a aquellos que contratan personas con discapacidad.
- Contribuye a la formación de personas con discapacidad.
- Tiene en cuenta requisitos de diseño para que sus productos/ servicios puedan ser utilizados por personas con discapacidad.

- Sensibiliza sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.
- Forma a sus empleados/as para poder tratar correctamente a sus clientes con discapacidad.
- Incluye personas con discapacidad en su publicidad/ comunicación.
- Favorece la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

Para evaluar si estos atributos reflejan la realidad en este sentido, se lleva a cabo un Análisis de Componentes Principales.

Los resultados del análisis indican que los diez atributos de inclusión pueden ser contenidos en un único factor, que explicaría casi el 90% de la varianza inicial de los atributos.



## Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|----------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total    | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 9.884               | 89.857        | 89.857       | 9.884    | 89.857        | 89.857       |
| 2         | 0.202               | 1.837         | 91.694       |          |               |              |
| 3         | 0.1782              | 1.559         | 93.253       |          |               |              |
| 4         | 0.125               | 1.135         | 94.388       |          |               |              |
| 5         | 0.116               | 1.054         | 95.442       |          |               |              |
| 6         | 0.103               | 0.937         | 96.379       |          |               |              |
| 7         | 0.093               | 0.847         | 97.226       |          |               |              |
| 8         | 0.085               | 0.775         | 98.001       |          |               |              |
| 9         | 0.083               | 0.751         | 98.752       |          |               |              |
| 10        | 0.075               | 0.680         | 99.432       |          |               |              |
| 11        | 0.062               | 0.568         | 100.000      |          |               |              |

Extraction Method: Principal Component Analysis

## Component Matrix<sup>a</sup>

|  | Component |
|--|-----------|
|  | 1         |
| Contrata a personas con discapacidad   | 0.954     |
| La accesibilidad de sus instalaciones y de sus puestos de trabajo permiten que las personas con discapacidad trabajen en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad | 0.923     |
| En sus documentos fundamentales (estatutos, código ético), fomenta la igualdad de oportunidades y la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla                        | 0.950     |
| A la hora de seleccionar a sus proveedores favorece a aquellos que contratan a personas con discapacidad   | 0.940     |
| Contribuye a la formación de personas con discapacidad   | 0.965     |
| Tienen en cuenta requisitos de diseño para que sus productos/servicios puedan ser utilizados por personas con discapacidad   | 0.938     |
| Destina recursos a la colaboración con organizaciones sociales de personas con discapacidad  | 0.956     |
| Sensibiliza sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad   | 0.960     |
| Forma a sus empleados para poder tratar correctamente a sus clientes con discapacidad  | 0.948     |
| Incluye personas con discapacidad en su publicidad/comunicación  | 0.937     |
| Favorece la inclusión social y laboral de personas con discapacidad  | 0.965     |

Extraction Method: Principal Component Analysis

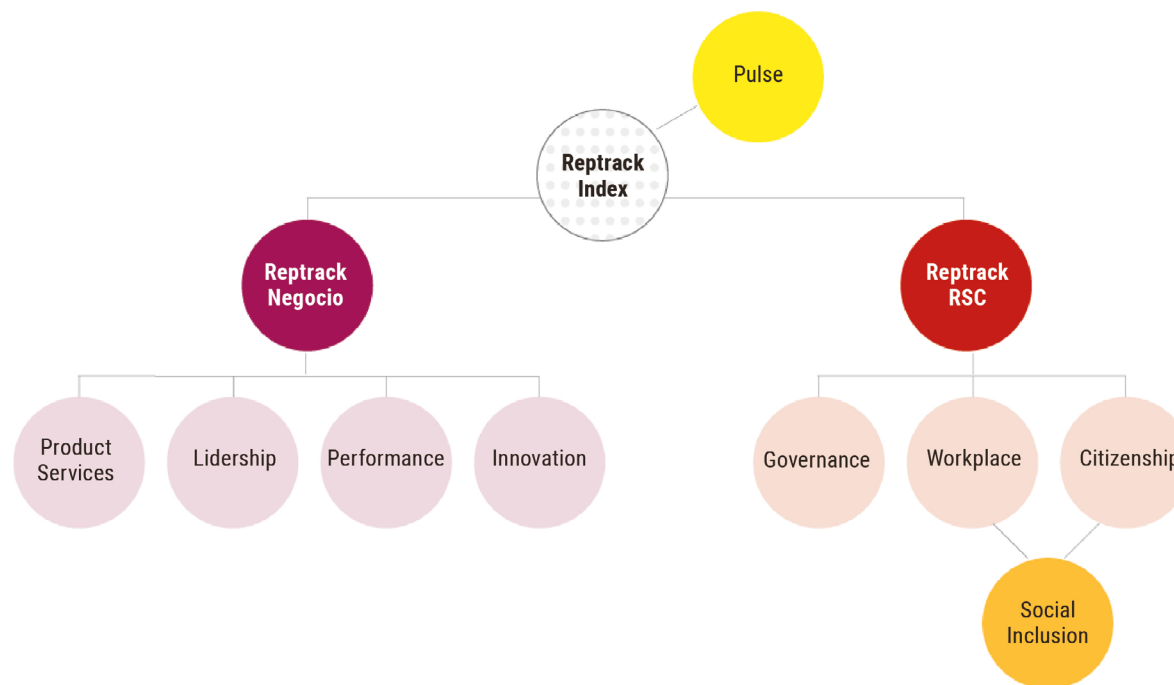
a. 1 components extracted.

## 2. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad impacta en la reputación de las empresas:

La inclusión tiene una incidencia relevante y positiva en la percepción de las dimensiones Entorno de Trabajo y Ciudadanía de las empresas (cada punto de aumento de la Inclusión Laboral incrementa 0,5 desviaciones típicas la dimensión Entorno de Trabajo y 0,45 la dimensión Ciudadanía).

Sólo estas dimensiones suponen más del 30% de la construcción de la reputación de las empresas en España, según estudios llevados a cabo por Reputation Institute.

### Modelo de ecuaciones estructurales



### Índice de ajustes

| X <sup>2</sup> | P valor | CFI   | RMSEA |
|----------------|---------|-------|-------|
| 8.141,595      | 0,000   | 0,943 | 0,073 |

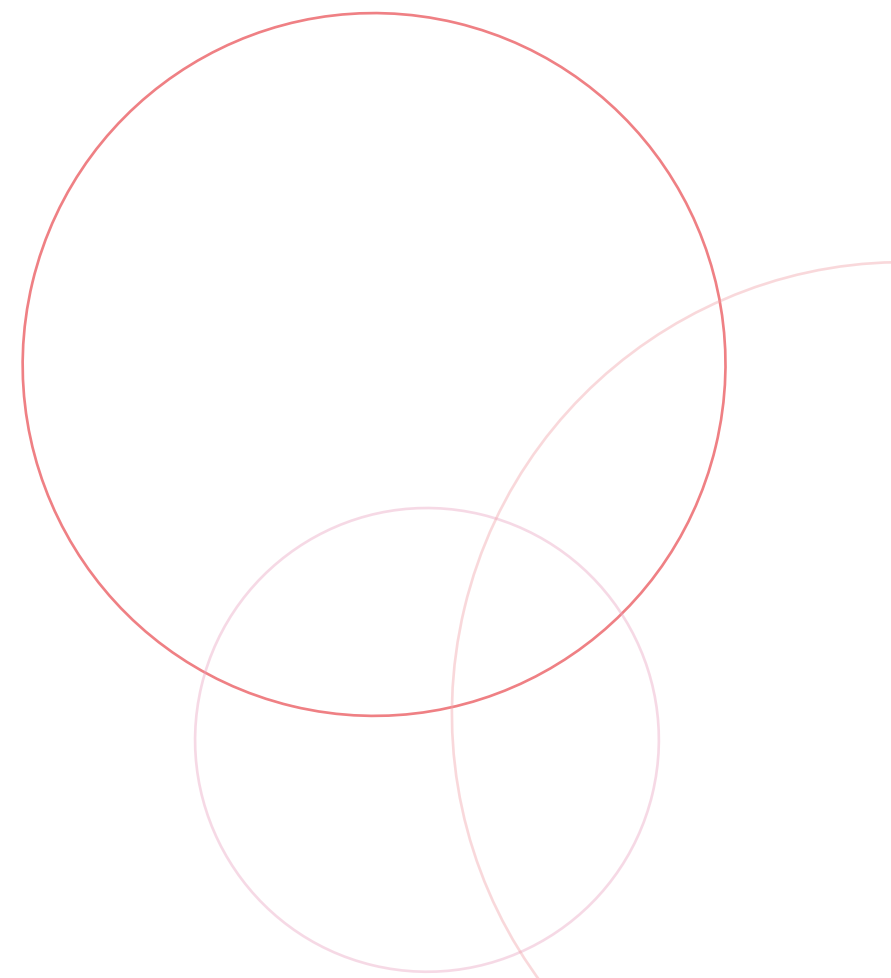
### 3. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad se espera por parte de la sociedad como un comportamiento de facto de las empresas:

La población general tiene unas expectativas claras sobre la inclusión que desarrollan las empresas. En este sentido, el público general da por sentado que las empresas hacen / deben actuar de forma proactiva hacia la inclusión social y laboral efectiva.

Esta situación se evidencia al no existir una correlación significativa entre la inclusión laboral y la percepción de Integridad de las empresas.

#### Correlaciones parciales - Eliminando relaciones espurias

|                            |                           | Citizenship | Governance | Workplae | RepTrak Pulse |
|----------------------------|---------------------------|-------------|------------|----------|---------------|
| Índice de inclusión social | Correlation               | 0.314       | 0.345      | 0.034    | 0.055         |
|                            | Significance (2 - tailed) | 0.000       | 0.000      | 0.117    | 0.011         |
|                            | df                        | 2155        | 2155       | 2155     | 2155          |



Por su parte, las personas con discapacidad esperan políticas de inclusión social de calidad entre las grandes empresas –es decir, sus expectativas están por encima de la media.

### Contraste de hipótesis entre personas con discapacidad

#### Test de Bonferroni

| Pruebas de contraste  |                           |   |                    |                |        |      |                  |
|-----------------------|---------------------------|---|--------------------|----------------|--------|------|------------------|
| Contraste             |                           |   | Valor de contraste | Error estándar | t      | gl   | Sig. (bilateral) |
| Favorece la inclusión | Suponer varianzas iguales | 1 | 7.6211             | 3.63965        | 2.094  | 730  | 0.037            |
| Citizenship           | Suponer varianzas iguales | 1 | 1.1804             | 1.98046        | 0.596  | 1137 | 0.551            |
| Governance            | Suponer varianzas iguales | 1 | -1.7077            | 2.27831        | -0.750 | 1137 | 0.454            |
| Workplae              | Suponer varianzas iguales | 1 | 2.1997             | 1.94015        | 1.134  | 1137 | 0.257            |
| RepTrak Pulse         | Suponer varianzas iguales | 1 | -0.7764            | 2.48118        | -0.313 | 1137 | 0.754            |

Por ello, la sociedad castiga de forma significativa la reputación de las empresas si percibe una baja implicación de éstas en cuanto a la inclusión laboral y social de personas con discapacidad.

## Contraste de hipótesis en público general

### Contraste A priori - Grupo control + exp. Media vs Alta y Baja

| Prueba de contraste Control y exp. Media vs Exposición baja         |                               |   |                    |                |         |          |                  |
|---|-------------------------------|---|--------------------|----------------|---------|----------|------------------|
| Contraste   |                               |   | Valor de contraste | Error estándar | t       | gl       | Sig. (bilateral) |
| favorece la inclusión social y laboral de personas con discapacidad | No se asume varianzas iguales | 1 | -40.2063           | 3.71304        | -10.828 | 592.678  | 0.000            |
| Citizenship   | No se asume varianzas iguales | 1 | -14.4104           | 2.51052        | -5.740  | 872.128  | 0.000            |
| Governance  | Suponer varianzas iguales     | 1 | -11.8185           | 2.64463        | -4.469  | 2156.000 | 0.000            |
| Workplae  | No se asume varianzas iguales | 1 | -12.3316           | 2.18544        | -5.643  | 866.295  | 0.000            |
| RepTrak Pulse   | Suponer varianzas iguales     | 1 | -18.8892           | 2.79716        | -6.753  | 2156.000 | 0.000            |

| Prueba de contraste Control y exp. Media vs Exposición alta         |                               |   |                    |                |       |          |                  |
|---|-------------------------------|---|--------------------|----------------|-------|----------|------------------|
| Contraste   |                               |   | Valor de contraste | Error estándar | t     | gl       | Sig. (bilateral) |
| favorece la inclusión social y laboral de personas con discapacidad | No se asume varianzas iguales | 1 | 25.7704            | 2.99054        | 8.617 | 845.577  | 0.000            |
| Citizenship   | No se asume varianzas         | 1 | 9.7491             | 2.28998        | 4.257 | 1051.159 | 0.000            |
| Governance  | Suponer varianzas             | 1 | 6.5976             | 2.57280        | 2.564 | 2156     | 0.010            |
| Workplae  | No se asume varianzas         | 1 | 6.2989             | 1.98906        | 3.167 | 1046.078 | 0.002            |
| RepTrak Pulse   | Suponer varianzas             | 1 | 8.4853             | 2.72118        | 3.118 | 2156     | 0.002            |

#### 4. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad impacta en el comportamiento de la sociedad hacia las empresas:

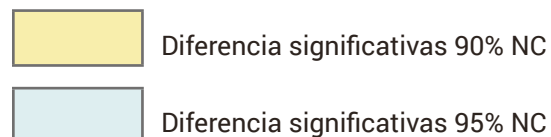
Las conductas de apoyo se ven afectadas por la inclusión social y laboral.

Cuando se percibe una inclusión por encima o por debajo de la media esperada, la relación crece. Especialmente correlacionado cuando se percibe baja inclusión social.

Es decir, la sociedad está más dispuesta a comprar, recomendar los productos y servicios, hablar positivamente o dar la bienvenida a su comunidad a las empresas con un elevado enfoque de inclusión social y laboral. Por el contrario, sus actitudes castigan a aquellas empresas de las que perciben tienen un enfoque de inclusión social y laboral bajo.

#### Correlaciones parciales-Eliminadas relaciones mediadas

| % Varianza exclusiva explicada por índice inclusión social y laboral sobre los SB Población General |         |       |       |       |
|---|---------|-------|-------|-------|
|   | Control | Baja  | Media | Alta  |
| Recomendaría los productos/servicios de [COMPANY]   | 2.3%    | 19.6% | 7.5%  | 9.4%  |
| Hablaría positivamente de [COMPANY]   | 6.7%    | 24.7% | 16.0% | 10.7% |
| Si escuchara alguna o comentario negativo sobre [COMPANY], le daría el beneficio de la duda         | 5.9%    | 14.2% | 11.9% | 16.2% |
| Si tuviera la oportunidad, compraría los productos o servicios de [COMPANY]                         | 5.9%    | 17.3% | 6.7%  | 9.4%  |
| Si tuviera la oportunidad, trabajaría en [COMPANY]  | 6.4%    | 10.7% | 13.7% | 0.0%  |
| Darí la bienvenida a [COMPANY] si se instalara en mi vecindario/comunidad                           | 1.5%    | 14.7% | 9.4%  | 15.5% |



| % Varianza exclusiva explicada por índice inclusión social y laboral sobre los SB Público discapacitado |         |       |       |       |
|---|---------|-------|-------|-------|
|   | Control | Baja  | Media | Alta  |
| Recomendaría los productos/servicios de [COMPANY]   | 9.9%    | 27.3% | 1.4%  | 11.8% |
| Hablaría positivamente de [COMPANY]   | 3.5%    | 29.8% | 27.8% | 13.7% |
| Si escuchara alguna o comentario negativo sobre [COMPANY], le daría el beneficio de la duda             | 8.5%    | 13.3% | 8.3%  | 0.0%  |
| Si tuviera la oportunidad, compraría los productos o servicios de [COMPANY]                             | 6.4%    | 23.0% | 5.0%  | 10.0% |
| Si tuviera la oportunidad, trabajaría en [COMPANY]  | 11.7%   | 22.9% | 28.7% | 4.7%  |
| Darí la bienvenida a [COMPANY] si se instalara en mi vecindario/comunidad                               | 0.7%    | 19.7% | 19.2% | 17.7% |

## Conclusiones finales del trabajo

### Conclusiones:

**1. Que el público general premie o castigue la reputación de las empresas tiene implicaciones directas no sólo en la reputación, sino en la consecución de sus objetivos de negocio:**

Dependiendo de si la realidad de la empresa (el alcance de sus políticas de inclusión laboral y social) es superior o inferior a cómo es percibida por sus stakeholders, se encuentra en una situación de oportunidad para la mejora de su reputación o de riesgo reputacional.

Si la realidad supera la percepción, existe una oportunidad clara para mejorar la reputación de las empresas. Por el contrario, si la realidad está por detrás de las expectativas supone un riesgo reputacional claro.

Y, dado que se ha comprobado que el reconocimiento de contar con políticas de inclusión laboral y social por encima o por debajo de la media tiene un impacto en el nivel de apoyo que las empresas reciben por parte de sus stakeholders -compra de sus productos o servicios, recomendación de la compañía y/o de su oferta, intención de trabajar para la compañía, etc.-, éste apoyo incidirá lógicamente en los resultados de la compañía.

## **2. El elevado desconocimiento de las políticas de inclusión llevadas a cabo por las empresas es para ellas una oportunidad clara de mejora:**

Dado que hay un porcentaje elevado de personas que reconocen su desconocimiento acerca de las políticas de inclusión laboral y social que desarrollan las empresas en general, para aquellas que cuenten con este tipo de políticas es relativamente sencillo mejorar su reputación mediante la comunicación a la sociedad de las políticas que siguen y/o las acciones que llevan a cabo en este sentido, dado que es previsible que las personas expuestas a estos mensajes cambien su percepción, pasando del desconocimiento a valoraciones positivas.

Esta es una oportunidad no sólo por esta circunstancia, sino porque la inclusión laboral y social de personas con discapacidad impacta en dos de las dimensiones con peor valoración de las empresas por la sociedad -dos dimensiones que también cuentan con grandes porcentajes de desconocimiento y con una gran influencia en la construcción de la reputación de las empresas: Entorno de Trabajo y Ciudadanía. Esto significa que un incremento en el reconocimiento de las políticas y acciones llevadas a cabo por una empresa es previsible que impacte de forma significativa en estas dimensiones y, consecuentemente, en su reputación en general.

## **Recomendaciones para la gestión de las empresas a la luz de los resultados obtenidos:**

### **1. Diagnóstico de la situación actual:**

El primer paso que toda empresa debe dar antes de tomar decisiones al respecto es analizar su situación y ver la brecha que existe entre el alcance de sus políticas y acciones de inclusión laboral y social de personas con discapacidad y la percepción que sus stakeholders tienen de la compañía en general y de sus políticas y acciones de inclusión.

### **2. Definición de políticas de acción o comunicación en función de los resultados del diagnóstico:**

Obviamente, si el nivel o el alcance de las políticas y acciones relativas a la inclusión laboral y social de personas con discapacidad está por encima del reconocimiento que de éstas hacen los stakeholders de la compañía, la vía obvia y sencilla para reducir esta brecha es a través de comunicación -directa o indirecta.

Si la situación es la contraria, la solución no puede pasar por la comunicación, sino por la definición e implementación de políticas y acciones de inclusión laboral y social de personas con discapacidad. Hasta que no se lleven a cabo dichas políticas y acciones la compañía en cuestión se encontrará en situación de riesgo reputacional, por lo que es urgente que aborde este problema lo antes posible.



### 3. Evaluación continua:

Definidas la situación actual y objetivo es necesario evaluar de forma recurrente tanto la percepción que tienen los stakeholders de la compañía y el reconocimiento que hacen de sus políticas y acciones de inclusión laboral y social de personas con discapacidad, así como de sus expectativas, para poder confirmar que las decisiones tomadas y las acciones implantadas han sido las correctas o, en caso contrario, poder redefinirlas en función de los resultados obtenidos en la evaluación continua.

### 4. Apoyo en organizaciones cuyo fin sea la inclusión laboral y social de personas con discapacidad:

Independientemente de si el diagnóstico elaborado por una determinada empresa indique que el alcance de sus políticas de inclusión laboral y social está por encima del reconocimiento logrado o viceversa, y por tanto de las acciones a llevar a cabo, el fin último para la mejora de su reputación pasa porque sus stakeholders reconozcan la labor que están desarrollando en esta materia.

Obviamente, una comunicación directa por parte de la empresa hacia sus stakeholders puede tener un efecto positivo; sin embargo, apoyarse en una organización cuyo fin fundamental sea la inclusión laboral y social de personas con discapacidad tiene una doble ventaja para la compañía:

- Credibilidad: que una organización de este tipo “acredite”, “apoye” o colabore en las políticas de inclusión social y laboral de personas con discapacidad desarrolladas por parte de una empresa, dotará -a las propias políticas y a su comunicación- de una credibilidad que difícilmente logrará la empresa de forma independiente.
- Mayor alcance: dado el fin de este tipo de organizaciones, serán las primeras interesadas en que la sociedad y otras empresas vean que hay compañías interesadas y embarcadas en el desarrollo de este tipo de políticas, por lo que utilizarán los medios que tengan a su alcance para, por su parte, dar a conocer las acciones desarrolladas por estas empresas.

## Anexo estadístico

### Validez convergente y discriminante:

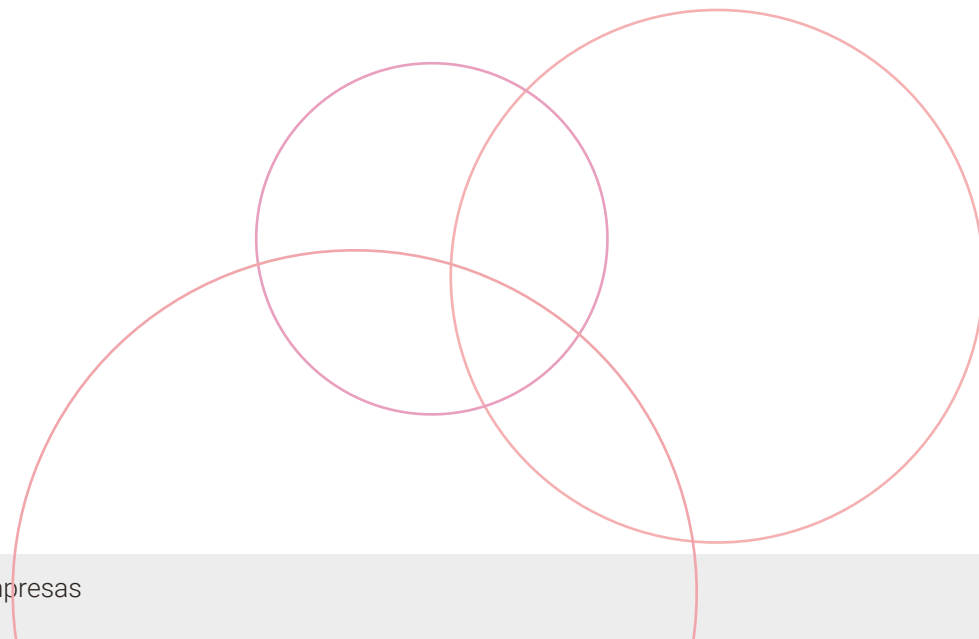
La calidad métrica de los componentes obtenidos se verifica mediante la validez convergente y discriminante.

La validez convergente evalúa el grado en que los atributos correspondientes representan su dimensión. En este caso, todas las dimensiones producen medidas fiables y son bien representadas por sus atributos, mientras que los factores latentes captan más del 82% de la varianza de los atributos iniciales.

El "AVE" > 0,5. Promedio de varianza extraída (grado en que el constructo capta la variación total de sus ítems).

| Validez Convergente |      |
|---------------------|------|
| Componentes         | AVE  |
| Products            | 0.83 |
| Leadership          | 0.83 |
| Performance         | 0.85 |
| Innovation          | 0.85 |
| Workplace           | 0.89 |
| Governance          | 0.90 |
| Citizenship         | 0.88 |
| Social Inclusion    | 0.89 |

Respecto a la validez discriminante, ésta evalúa el grado en el que cada factor es diferente del resto (refleja aspectos propios y diferentes de los del resto de factores). En el caso de este estudio queda testada la validez discriminante, ya que los 36 pares de combinaciones presentan discriminación. Los 8 factores latentes son por tanto constructos diferenciados.



| Validez discriminante | Products | Leadership | Performance | Innovation | Workplace | Governance | Citizenship | Social Inclusion |
|-----------------------|----------|------------|-------------|------------|-----------|------------|-------------|------------------|
| Products              | 0.83     | 0.72       | 0.35        | 0.68       | 0.64      | 0.73       | 0.68        | 0.74             |
| Leadership            |          | 0.83       | 0.54        | 0.76       | 0.69      | 0.63       | 0.65        | 0.00             |
| Performance           |          |            | 0.85        | 0.65       | 0.29      | 0.22       | 0.26        | 0.20             |
| Innovation            |          |            |             | 0.85       | 0.65      | 0.62       | 0.65        | 0.48             |
| Workplace             |          |            |             |            | 0.89      | 0.75       | 0.80        | 0.74             |
| Governance            |          |            |             |            |           | 0.90       | 0.83        | 0.62             |
| Citizenship           |          |            |             |            |           |            | 0.88        | 0.74             |
| Social Inclusion      |          |            |             |            |           |            |             | 0.89             |

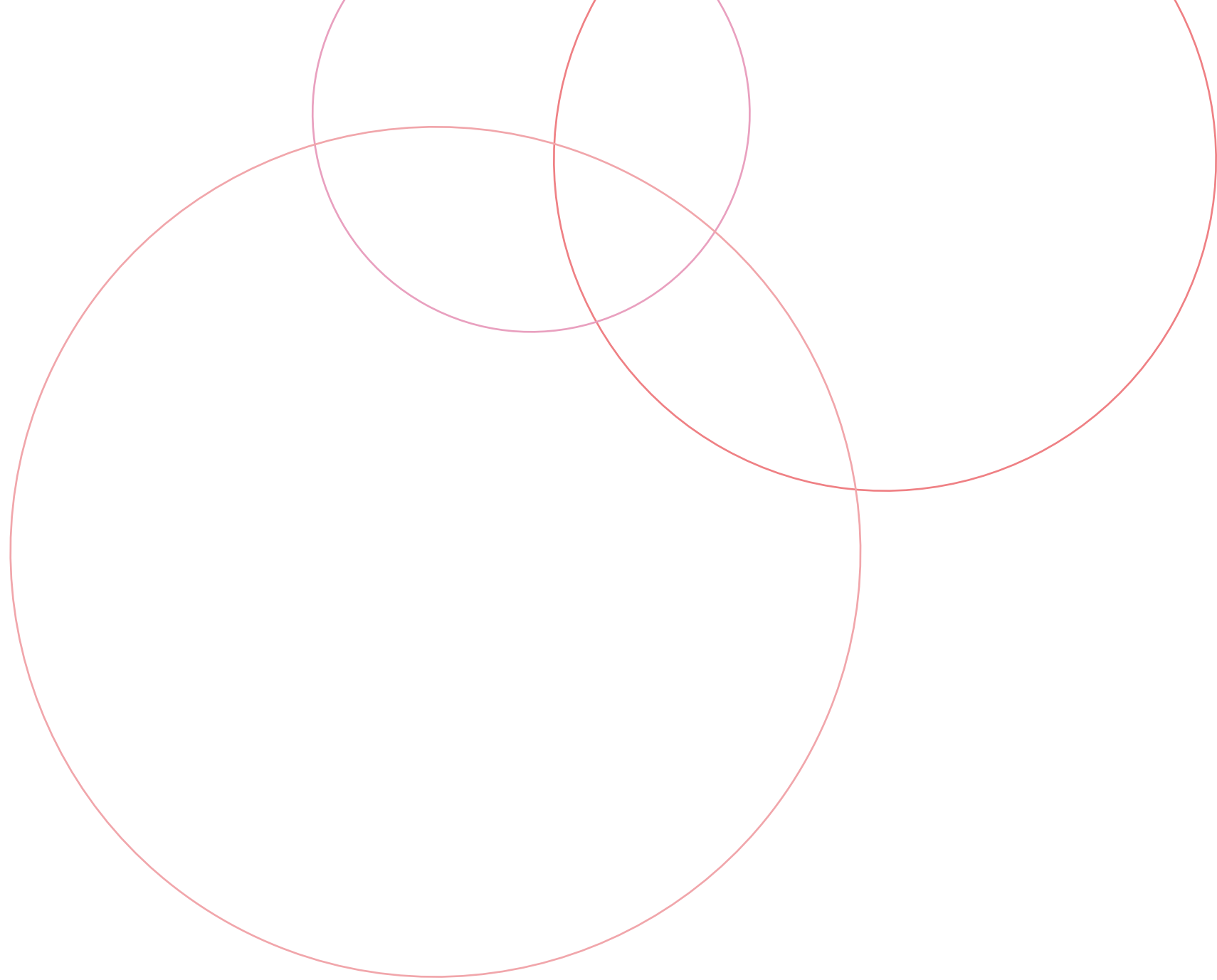
## Medidas de ajuste del modelo:

El modelo propuesto se ajusta adecuadamente. Casi un 95% de la covarianza de los datos puede ser explicada por el modelo propuesto.

| Criterios estándar para validación modelos |       |          |                |         | Medida incremental | Índice basado en covarianza |                 |                 |
|--|-------|----------|----------------|---------|--------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| Indicadores                                | Bueno | Adecuado | X <sup>2</sup> | P valor | CH                 | RMSEA                       | RMSEA SUP (90%) | RMSEA INF (90%) |
| RMSEA                                      | <0.05 | <0.08    |                |         |                    |                             |                 |                 |
| CFI  | >0.95 | >0.90    | 8,141,595      | 0.000   | 0.943              | 0.073                       | 0.071           | 0.074           |

## Modelo:

|  |         | INDEX | INDEX_RSC | INDEX_NEG | SOC_INC |
|--|---------|-------|-----------|-----------|---------|
| Total Effects (Group number 1- Default model)                | Citizen | ,774  | ,655      | ,000      | ,350    |
|  | WorkP   | ,698  | ,591      | ,000      | ,384    |
| Standardized Total Effect (Group number1- Default model)     | Citizen | ,805  | ,818      | ,000      | ,454    |
|  | WorkP   | ,727  | ,739      | ,000      | ,499    |
| Direct Effects (Group number 1- Default model)               | Citizen | ,000  | ,655      | ,000      | ,350    |
|  | WorkP   | ,000  | ,591      | ,000      | ,384    |
| Standardized Direct Effect (Group number 1- Default model)   | Citizen | ,000  | ,818      | ,000      | ,454    |
|  | WorkP   | ,000  | ,739      | ,000      | ,499    |
| Indirect Effects (Group number 1- Default model)             | Citizen | ,774  | ,000      | ,000      | ,000    |
|  | WorkP   | ,698  | ,000      | ,000      | ,000    |
| Standardized Indirect Effect (Group number 1- Default model) | Citizen | ,805  | ,000      | ,000      | ,000    |
|  | WorkP   | ,787  | ,000      | ,000      | ,000    |





**Via Libre**



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

