

LA CONFIANZA INTERPERSONAL VALIDEZ DEL CONSTRUCTO Y FACTORES RELACIONADOS

Aarón García, Andrés Díaz, Mauricio Delgado y Tevni Grajales

Antecedentes

La literatura relacionada a la confianza distingue entre la confianza que se ejerce de una persona hacia otra por lo que ella es en sí misma (interpersonal) sin considerar la posición, título o lo que represente en una organización y la confianza que se ejerce hacia una organización (confianza organizacional) la cual se puede ejercer directamente hacia la organización como un todo o hacia el gerente o supervisor de la misma como representante de la organización. También se puede presentar la confianza en la relación con grupos o instituciones. (Gilbert y Li-Ping Tang, 1998; Rotter, 1967; Rousseau, et al., 1998).

En este estudio nos centramos en la confianza interpersonal entendiendo que la palabra confianza se utiliza como equivalente al vocablo en inglés “trust”. Al revisar en la literatura las diversas definiciones del concepto se observa que la confianza es una condición necesaria para las relaciones personales e implica un contexto de riesgo, vulnerabilidad, dependencia y expectativas de parte de la persona que ejerce confianza.

Según Bhattacharya, Devinney y Pillutla (1998) la confianza tiene lugar en un ambiente de incertidumbre o riesgo, y por consistir en una especie de expectativa implica cierto sentido de predictibilidad. La expectativa consiste en que una persona espera una conducta por lo regular honesta y cooperativa de parte de otra persona, y esta expectativa se fundamenta en las normas y valores que comparten. Esta forma de entender la confianza supone cierto grado de relación o comunicación previa entre las personas.

Como se mencionó en el párrafo anterior, la confianza se da en condiciones de riesgo o vulnerabilidad. Según Rousseau (1998) es un estado psicológico que implica la intención de aceptar la vulnerabilidad basada en expectativas positivas de las intenciones y conductas de otro y de esta manera destaca el contexto de riesgo que subyace en la confianza.

Algunos autores proponen excluir el elemento predictibilidad y afirman que la confianza representa el grado de disposición que una persona tiene a hacerse vulnerable a las acciones de otra, sin tomar en cuenta su habilidad para controlar o monitorear al otro, y apoyado en las expectativas que tiene de que, ese otro, se conducirá en cierta forma en específica e importante para el que ejerce la confianza. Cuando se puede predecir una conducta indeseable por parte de la persona, el nivel de riesgo se reduce eliminando aquello que es indispensable para que se presente la confianza (Mayer y Schoorman, 1995).

Pero ante una situación tal puede reaccionarse, a pesar de las expectativas, asumiendo un riesgo calculado o bien se puede proceder con desconfianza. Desconfianza es un concepto controversial en la literatura. Según Jones y George (1998) desconfianza es falta de confianza por lo tanto se trata del mismo constructo pero Lewicki, McAllister y Bies (1998) sostienen que desconfianza es un constructo diferente (caracterizado por el escepticismo, el temor, la vigilancia) aunque puede coincidir con la confianza.

La confianza tiene que ver con las expectativas, supuestos y creencias de una persona respecto a la forma como las conductas futuras de otro pudieran ser beneficiosas, favorables o al menos no contrarias a los intereses personales del que ejerce la confianza (Robinson, 1996). Es pues un constructo psicológico fruto de las vivencias que se producen como resultado de la interacción de los valores, actitudes, estados de ánimo y emociones de las personas (Jones y George, 1998) no solo implica una situación de riesgo sino que requiere de la disposición para arriesgarse con la expectativa de que no se resultará afectado.

Determinantes de la Confianza

Se han identificado factores o conductas que ejercen impacto en el grado de confianza que se logra desarrollar los cuales son denominados determinantes de la confianza. Las características como habilidades percibidas, benevolencia, integridad por parte del que es objeto de confianza y la propensión a confiar de parte de quien confía (Mayer, et al., 1995) y conductas como la comunicación abierta, compartir información crítica, inclusión en la toma de decisiones y el compartir sentimientos y percepciones (Mishra y Morrissey, 1990) se mencionan como determinantes importantes en la confianza interpersonal. Lo que implica que en la medida como las partes se relacionan (lo cual requiere que se dediquen tiempo) se va creando las condiciones y las interacciones que explican el grado de confianza que eventualmente se puede ejercer. Desde esta perspectiva cada persona tiene la oportunidad de contribuir al grado de confianza que otros tengan hacia él en la medida como ofrezca evidencias de las características y las conductas requeridas, dando como resultado que la confianza interpersonal es algo que se cultiva de manera consciente o inconsciente.

Fuentes o Fundamentos de la Confianza

Otra perspectiva de la confianza nos ubica ante la pregunta ¿en base a qué o por qué una persona confía en otra? ¿Cuáles son las causas o razones que pueden conducir a que se ejerza o se deje de ejercer confianza en otro? Estas se denominan fundamentos o bases sobre las cuales se sustenta la confianza; de lo cual podemos inferir que otorgan solidez al grado de confianza que se llega a ejercer. Shapiro, Sheppard, y Cheraskin (1992) señalan que la confianza puede derivarse de la empatía y el compartir valores (identificación), de la presencia de sanciones costosas si se presenta una conducta oportunista por parte de quien es objeto de la confianza (disuasión) y del conocimiento que se tiene de la persona y sus conductas predecibles (conocimiento).

A las bases de confianza antes mencionadas se añade la causa económica como es en el caso del ejercicio de confianza una vez que la persona ha considerado la conveniencia de confiar basado en el costo beneficio (Williamson, 1993; Kim y Prabhakar, 2000). Además la confianza se puede fundamentar en el cálculo razonado, por parte del que confía, de las intenciones y la competencia que tiene la otra persona, o en la información que se tiene respecto a la otra persona obtenida a lo largo de tiempo en el contexto de la relación personal (Rousseau, et al., 1998).

También se ha dicho que la confianza tiene su base en factores cognitivos y de personalidad de parte de quien confía; como en el caso de la persona que se siente inclinada a confiar basado en las primeras impresiones (Brewer, 1981) o por la forma como se relacionó con quienes desde niño lo cuidaron haciéndole propenso a confiar en otros (Rotter, 1967). Y finalmente, en el contexto de la confianza institucional, esta se puede derivar de la seguridad que se siente en las garantías, los contactos, las redes y la estructura en general (Zucker, 1986).

El problema

Dada la importancia que la confianza interpersonal tiene en el contexto educativo, se consideró apropiado elaborar y probar un instrumento que mida el grado de confianza interpersonal de manera ágil y económica. Este primer estudio del CIE buscó observar si la mencionada escala tiene la capacidad para discriminar entre la confianza interpersonal en el contexto familiar y el contexto laboral, además se buscó explorar las razones o motivos que los universitarios tienen para confiar. Todo lo anterior condujo a las siguientes hipótesis nulas.

H_{01} : No existe diferencia significativa en el grado de confianza que ejercen los hombres y las mujeres.

H₀₂: No existe diferencia significativa en el grado de confianza que se ejerce en la familia y en el lugar de trabajo.

H₀₃: No existe diferencia significativa en el grado solidez de la confianza que se ejerce en la familia y en el lugar de trabajo.

H₀₄: No existe diferencia significativa en el grado de relación-comunicación que se ejerce en la familia y en el lugar de trabajo.

H₀₅: Las razones que fundamentan la confianza no son predictoras del grado de confianza que tiene una persona.

Método

Instrumento

Este estudio utilizó un instrumento creado ex profeso conformado por tres escalas independientes. La primera mide el grado de confianza interpersonal y consiste en ocho declaraciones que presentan situaciones de riesgo o vulnerabilidad para que se indique el grado de acuerdo o desacuerdo en que la persona que contesta dice estar dispuesto a involucrarse teniendo en cuenta sea un familiar o un compañero de trabajo. Esta escala, formada con ocho indicadores (ej. Le prestaría mi tarjeta de crédito para que la use a discreción, en cualquier circunstancia me defenderá hasta las últimas consecuencias) constituye un componente principal (Auto valor = 4.8, con Varianza total explicada de 60% y con pesos factoriales entre .688 y .835) con coeficiente de consistencia interna de .90. La segunda escala identifica nueve razones para confiar (disuasión, conocimiento, identificación, cognición, relación, valoración, racional, corporativa y psicológica) agrupadas en dos grupos: las razones de tipo experiencial-relacional y las de orden subjetivo obtenidos por rotación no ortogonal y con pesos factoriales entre .64 y .80 y un coeficiente de consistencia general = .84. La tercera escala identifica la frecuencia de ocurrencia de las conductas que explican el

grado de confianza que la persona ejerce en otra, consiste en cuatro declaraciones (Se comunica conmigo de manera abierta y amplia, me expresa sus sentimientos y percepciones, me involucra en la toma de decisiones, comparte conmigo información crítica) y tiene un coeficiente de consistencia interna = .76

Estas escalas fueron aplicadas en el mes de noviembre de 2004 a estudiantes y profesores de la Universidad de Morelos, Universidad de Navojoa, la escuela preparatoria adventista de Monterrey Nuevo León en el norte de México.

Los sujetos

En el estudio participaron un total de 459 sujetos con edades entre 14 y 59 años de los cuales el 63.8 % son mujeres. En lo que respecta a la preparación académica, la mayor parte de ellos ha cursado la preparatoria o algún programa técnico (58 %) le siguen los de licenciatura (27.5 %) y los que han tenido acceso al posgrado representan el 13.3%, los restantes tienen estudios secundarios.

Tabla 1: *Características de los sujetos participantes*

Variables	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Casos	293	166	459
Edad (años)			
Moda	20.0	16.0	16.0
Mediana	20.0	17.0	20.0
Media	22.6	21.6	22.3
Años de conocer a la persona			
Moda	20.0	16.0	16.0
Mediana	18.0	16.0	17.0
Media	18.1	18.4	18.2
Nivel académico*			
Secundaria	1.7	0.6	1.3
Preparatoria o técnica	52.6	67.5	58.0
Licenciatura	30.7	21.7	27.5
Posgrado	15.0	10.2	13.3

*En por ciento de casos

En lo que respecta a la edad de los sujetos observados, el 75 % de tiene menos de 24 años, la edad media es 22.27 la mediana es 20 años y la moda es 16 años. Apenas el 10 %

de los encuestado tiene edades entre 35 y 59 años lo que sugiere que los resultados de estudio representa la confianza tal cual se percibe en las personas más jóvenes.

Resultados

Al elegir el contexto y la persona respecto a la cual querían referirse, la gran mayoría optó por la familia y en particular los padres (51.4 %) seguidos por los hermanos (19.6 %). Apenas el 18.6 % se refirió a personas fuera del contexto familiar preferiblemente optaron por compañeros de trabajo o clases (9.2 %) en lugar de jefes o maestros (Ver Tabla 2).

Tabla 2: *Distribución porcentual del contexto utilizado y persona elegida según el género del encuestado.*

Variables	Género		Total (N = 459)
	Femenino (n=293)	Masculino (n=166)	
Contexto			
Familiar	79.9	84.3	81.5
Laboral	20.1	15.7	18.5
Persona elegida			
Padres	48.8	56.0	51.4
Tíos	7.8	3.6	6.3
Primos	4.4	3.6	4.1
Hermanos	18.8	21.1	19.6
Jefe	5.1	4.2	4.8
Maestro	5.1	3.6	4.6
Compañero	9.9	7.8	9.2

Al observar las respuestas según el género de los que responden al cuestionario se observa muy poca diferencia entre las opciones de los varones y las mujeres. Aunque los porcentajes difieren, el patrón general indica que ambos géneros prefieren ubicarse en el contexto familiar y de manera especial prefieren referirse a sus padres. Las mujeres, en mayor proporción que los varones, tienden a opinar respecto a personas que no son sus padres y hermanos.

Las variables del estudio

Grado de confianza

El grado de confianza fue observado mediante ocho declaraciones que representan igual número de formas de entender la confianza entre personas. En todos los casos, excepto cuando la confianza implica expectativas personales respecto a la forma como el otro reaccionará ante decisiones de riesgo tomadas, más de la mitad (50 %) de los encuestados se expresó en términos del más alto nivel de confianza. (Ver Tabla 3)

Tabla 3: *Media y desviación típica así como por ciento de respuestas según el grado de acuerdo(5) o desacuerdo (1) respecto a cada situación de riesgo planteada.*

Situación de confianza	1	2	3	4	5	Media	D.S.
En caso de necesidad, aceptaría que elija el cirujano que me opere del corazón.	6.3	2.8	9.2	16.1	65.6	4.32	1.15
Le daría información sobre los códigos para el retiro de fondos de mis cuentas bancarias.	11.1	5.0	10.2	14.4	59.3	4.06	1.38
Le prestaría mi tarjeta de crédito para que la use a su discreción	14.8	5.7	12.0	12.2	55.3	3.88	1.49
Aceptaría que acompañara a mi esposa/o (novia/o o hija/o) en un viaje de varios días.	11.8	4.4	9.6	14.2	60.1	4.07	1.39
Le confiaría una información que puede poner en riesgo mi bienestar familiar.	11.3	6.8	10.0	19.2	52.7	3.95	1.39
Si yo tomara una decisión que le corresponde a él/ella, estoy seguro/a que no me reprochará y/o desacreditará.	7.8	6.8	16.6	26.1	42.7	3.89	1.25
Lo/a autorizaría para que me represente en caso de que me juzguen por algún delito grave.	8.9	4.8	8.9	17.2	60.1	4.15	1.29
En cualquier circunstancia me defenderá hasta las últimas consecuencias.	5.0	3.3	7.2	14.6	69.9	4.41	1.09

Cuando la confianza implica arriesgar lo personal, no lo que se tiene, entendiendo la confianza como expectativas positivas respecto a las intenciones de la otra persona y la seguridad de que la otra parte se comportará de manera particular e importante a favor de quien ejerce la confianza, más del 65 % de los sujetos encuestados asumieron la posición de mayor nivel de confianza.

Las formas de confianza que ocupan el segundo lugar en la disposición de los encuestados (60 %) son aquellas en las que la confianza se entiende como riesgo al otorgar la representación legal, la custodia de dinero o de una persona valiosa.

Pero al mismo tiempo, en lo que a los riesgos en los que un mayor número de personas tienen el nivel más bajo de confianza se refiere, son aquellos que implican el uso (14.8 %) y custodia de dinero (11.1 %) así como custodia de personas (11.8 %) o de información valiosa (11.3 %).

El grado de confianza en una escala de 8 a 40 puntos tiene una media de 32.7 y error típico igual a .38, la desviación típica es de 8.8 puntos, el sesgo - 1.3 con error típico igual a .114 y curtosis de 1.1 con error típico igual a .227 lo cual sugiere una distribución con numerosos casos en los valores altos de medición y algunos casos hacia el extremo inferior.

Grado de solidez de la confianza

La confianza tiene su base o fundamento en diversas causas como son la personalidad, el conocimiento, la relación desarrollada, los intereses y la conveniencia etc. Los sujetos contestaron en términos de cuánto contribuye, en una escala de uno a tres, cada uno de estas causas a la confianza que dice tener. Según se observa en la Tabla 4, la confianza del grupo se fundamenta mayormente en la información recopilada a lo largo del tiempo (72.8 %), en el conocimiento personal (70.6 %), y en los valores que se comparten (68.6 %). Es evidente que estos resultados pueden ser dependientes del tipo de persona que fue elegido para ser evaluado. Particularmente en el contexto familiar donde la relación y la duración de la relación son características distintivas.

La posición jerárquica (23 %), el costo beneficio (14.4 %) y la primera impresión (13.8 %) son las razones que menos contribuyen a la confianza en la otra persona. Las dos primeras son propias de un contexto de trabajo y la última se refiere a una causa de tipo

cognitivo. Una causa relacionada con la personalidad y la forma como ha sido formada la persona como es la propensión natural a la confianza muestra una débil participación (38.8% dice tener una contribución media y 11.8% dice que no contribuye) como base de la confianza.

Tabla 4: *Media, desviación típica y porcentajes de respuestas correspondiente a la contribución de los diversos motivos para confiar.*

Razones para la confianza	1	2	3	Media	D.S
Porque sé que él toma en cuenta las consecuencias o sanciones que le pueden sobrevenir si se aprovecha de la situación.	10	33.6	56.3	2.46	.67
Porque lo (la) conozco y creo saber cómo se va a conducir.	3.5	25.9	70.6	2.67	.54
Porque compartimos valores comunes y hay empatía entre nosotros.	5.0	26.4	68.6	2.64	.58
Por la impresión que me causó desde el primer momento.	13.8	30.3	55.9	2.42	.72
Por la información y conocimiento que he obtenido de él (ella) a través del tiempo.	4.4	22.9	72.8	2.68	.55
Porque he calculado sus intenciones, capacidades y las consecuencias de confiar en él/ella.	7.6	28.1	64.3	2.57	.63
Porque confiar en él (ella) me conviene en términos de costo beneficio.	14.4	30.8	54.8	2.40	.73
Por la posición y reconocimiento que tiene dentro de la institución u organización	23.0	35.4	41.6	2.19	.78
Porque siempre he creído que vale la pena confiar en otros.	11.8	38.8	49.5	2.38	.69

El grado de solidez de la confianza en una escala de 9 a 27 puntos tiene una media de 22.4 y error típico igual a .18, la desviación típica es de 3.9 puntos, el sesgo – .84 con error típico igual a .114 y curtosis de .515 con error típico igual a .228 lo cual sugiere una distribución normal con un leve sesgo negativo.

Grado de relación-comunicación

La forma como se relacionan las personas determinan el grado de confianza que logran desarrollar y esto se refleja en los que comparten y la forma como se comunican. Con el fin de observar este aspecto de la confianza se solicitó información respecto a la frecuencia (nunca, regularmente y siempre) con que se comparte información, decisiones y sentimientos. Observándose que la comunicación abierta amplia y libre tiende a presentar

con mayor frecuencia (71 %) y alrededor de la mitad de los encuestados (52.7 %) dicen siempre estar involucrados en la tomas de decisiones.

Al comparar el ambiente familiar con el laboral, se observa que en la familia el 56 % siempre es involucrado en las decisiones mientras que en el ámbito laboral son el 37 %. Y en lo que se refiere a compartir información crítica, este se da siempre en el 61 % de los casos familiares y el 42 % de los casos laborales.

Tabla 5: *Porcentaje de frecuencia, media y desviación típica de lo que se comunican en la relación de confianza.*

Asunto	1	2	3	Media	D.S.
Se comunica conmigo de manera abierta, amplia y libre.	0.9	28.1	71.0	2.70	.48
Me involucra en la toma de decisiones.	7.2	40.1	52.7	2.46	.63
Comparte conmigo informaciones críticas o importantes.	7.8	34.9	57.3	2.49	.64
Me expresa sus sentimientos y percepciones.	7.0	28.1	64.9	2.58	.62

En lo que se refiere a expresa los sentimientos y percepciones en el ámbito familiar el 68 % siempre expresa sus sentimientos mientras que en lo laboral solamente el 52 %.

El grado de relación-comunicación en una escala de 4 a 12 puntos tiene una media de 10.4 y error típico igual a .08, la desviación típica es de 1.8 puntos, el sesgo – .797 con error típico igual a .114 y curtosis de -.194 con error típico igual a .227 lo cual sugiere una distribución con numerosos casos en los valores altos de la medición y algunos casos hacia el extremo inferior.

Pruebas de hipótesis

Este estudio buscó determinar, en primer lugar, si existe diferencia significativa en el grado de confianza que manifiestan los hombres y la mujeres. A fin de probar la hipótesis nula que dice: (H₀₃) No existe diferencia significativa en el grado de confianza que ejercen los hombres y las mujeres. Se utilizó la prueba t de student para grupos independientes

con varianzas desiguales (Levene = 8.145, $p = .005$) obteniéndose para los varones un valor superior ($M = 33.56$, $DE = 7.12$) aunque no significativo $t_{(396)} = -1.766$, $p = .078$ con respecto a los resultados en la mujeres ($M = 32.24$, $DE = 8.58$) por lo que se retiene la hipótesis nula que afirma que no existe diferencia significativa en el grado de confianza de mujeres y hombres.

La segunda hipótesis buscó determinar si existe diferencia en el grado de confianza que se ejercita en el contexto familiar ($M = 34.52$, $DT = 6.40$) y en el contexto laboral ($M = 24.81$, $DT = 9.91$) por lo que se probó la hipótesis que dice ($H_0 4$) No existe diferencia significativa en el grado de confianza que se ejerce en la familia y el lugar de trabajo, mediante una prueba t student para muestras independientes varianzas desiguales (Levene = 53.223, $p = .000$) obteniéndose una $t_{(100)} = 8.626$, $p = .000$ lo cual conduce a desacreditar la hipótesis nula para confirma la hipótesis que existe diferencia significativa en el grado de confianza que se ejerce en el contexto familiar y el contexto laboral. La tabla 6 ofrece una comparación de las estadísticas del grado de confianza según se observa en el contexto familiar, laboral y en general.

Tabla 6: *Comparación de medidas de tendencia central y variabilidad de la variable grado de confianza entre la situación familiar, laboral y el resultado general.*

Estadístico	Contexto familiar	Contexto laboral	Total
Moda	40.00	31.00	40.00
Mediana	37.00	26.00	35.00
Media	34.52	24.81	32.72
Desviación típica	6.40	9.91	8.10
Error típico	.33	1.08	.38
Sesgo	-1.66	-.10	-1.33
Error típico	.13	.26	.11
Curtosis	2.99	-1.17	1.09
Error típico	.25	.52	.23

La tercer hipótesis buscó determinar si existe diferencia en el grado de solidez de la confianza que se ejercita en el contexto familiar ($M = 22.99$, $DT = 3.49$) y en el contexto laboral ($M = 18.86$, $DT = 4.65$) por lo que se probó la hipótesis que dice: (H_{05}) No existe

diferencia significativa en el grado solidez de la confianza que se ejerce en la familia y el lugar de trabajo., mediante una prueba t student para muestras independientes varianzas desiguales (Levene = 8.210, $p = .004$) obteniéndose una $t_{(107)} = 5.829$, $p = .000$ lo cual conduce a desacreditar la hipótesis nula para confirma la hipótesis que existe diferencia significativa en el grado de solidez de la confianza que se ejerce en el contexto familiar y el contexto laboral. La tabla 7 ofrece una comparación de las estadísticas del grado de solidez de la confianza según se observa en el contexto familiar, laboral y en general.

Tabla 7: *Comparación de medidas de tendencia central y variabilidad de la variable grado de solidez de la confianza entre la situación familiar, laboral y el resultado general.*

Estadístico	Contexto familiar	Contexto laboral	Total
Moda	27.00	18.00	27.00
Mediana	24.00	20.00	23.00
Media	22.99	19.86	22.40
Desviación típica	3.49	4.65	3.93
Error típico	.1816	.5049	.1840
Sesgo	-.691	-.595	-.843
Error típico	.127	.261	.114
Curtosis	-.241	.093	.515
Error típico	.253	.517	.228

La cuarta hipótesis buscó determinar si existe diferencia en el grado de relación comunicación que se ejerce en el contexto familiar ($M = 10.43$ $DT = 1.70$) y en el contexto laboral ($M = 9.34$, $DT = 2.00$) por lo que se probó la hipótesis (H_{06}) que dice no existe diferencia significativa en el grado de relación-comunicación que se ejerce en la familia y el lugar de trabajo mediante una prueba t student para muestras independientes varianzas desiguales (Levene = 5.535, $p = .019$) obteniéndose una $t_{(113)} = 4.66$, $p = .000$ lo cual conduce a desacreditar la hipótesis nula para confirma la hipótesis que existe diferencia significativa en el grado de relación-comunicación que se ejerce en el contexto familiar y el contexto laboral. La tabla 8 ofrece una comparación de las estadísticas del grado de relación-comunicación según se observa en el contexto familiar, laboral y en general.

Tabla 8: *Comparación de medidas de tendencia central y variabilidad de la variable grado de relación comunicación entre la situación familiar, laboral y el resultado general.*

Estadístico	Contexto familiar	Contexto laboral	Total
Moda	12.00	12.00	12.00
Mediana	11.00	9.00	11.00
Media	10.43	9.34	10.23
Desviación típica	1.70	2.00	1.81
Error típico	.0881	.2166	.0845
Sesgo	-.976	-.109	-.797
Error típico	.126	.261	.114
Curtosis	.314	-.967	-.194
Error típico	.252	.517	.227

Finalmente, la hipótesis 5 señala que las razones que fundamentan la confianza no son predictores del grado de confianza que tiene una persona y con el propósito de probarla se recurrió al análisis de regresión múltiple mediante el cual se obtuvo una correlación múltiple significativa de .61 ($F_{(9, 455)} = 29.65$, $p = .000$) siendo el conocimiento que se tiene de la persona ($\beta = .27$), la disuasión ($\beta = .20$), el cálculo razonado ($\beta = .18$) y la identificación con la persona ($\beta = .11$) los predictores significativos del 35% de la variabilidad del grado de confianza que los encuestados manifiestan hacia la persona evaluada.

Tabla 9: *Resultados del análisis de regresión múltiple de las variables fundamentos se confianza sobre el grado de confianza (N = 459)*

Variable	B	SE B	β
Constante	2.95	1.93	
Porqué sé que él toma en cuenta las consecuencias o sanciones que le pueden sobrevenir si se aprovecha de la situación	2.46	.56	.204 *
Porque lo (la) conozco y creo saber cómo se va a conducir	2.78	.72	.185 *
Porque compartimos valores comunes y hay empatía entre nosotros	1.48	.70	.106 *
Por la impresión que me causó desde el primer momento	.33	.54	.030
Por la información y conocimiento que he obtenido de él (ella) a través del tiempo	4.04	.72	.275 *
Porque he calculado sus intenciones, capacidades y las consecuencias de confiaren él/ ella	-.296	.64	-.023
Porque confiar en él (ella) me ofrece beneficios o ventajas	-.009	.55	-.001
Por la posición y reconocimiento que tiene dentro de la institución u organización	.123	.50	.012
Porque siempre he creído que vale la pena confiar en otros	.510	.49	.043

Nota: $R = .61$; $R^2 = .375$; R^2 ajustada = .362; $F_{(9, 455)} = 29.65$, $p = .000$; * $p < .05$

Conclusiones

Este estudio buscó observar de manera exploratoria la confianza interpersonal según la experimentan estudiantes y profesores de instituciones de educación superior en el norte de México. Tuvo como primer objetivo confirmar la validez discriminante de un instrumento creado para medir el grado de confianza al comparar la medida de confianza que ofrece en un contexto familiar respecto a un contexto laboral. Se observó que en la relación familiar se da un mayor grado de confianza y que esta es más sólida, así como que el grado de comunicación en la relación familiar es mucho mayor que en la relación laboral lo cual permite concluir que el instrumento tiene validez discriminante. Respecto al grupo observado se encontró que prefieren expresarse respecto a su contexto familiar más que al contexto laboral y que tanto mujeres como hombres en este respecto tienen las mismas preferencias.

La principal razón para confiar es el conocimiento y la información que a lo largo del tiempo la persona ha logrado desarrollar respecto al otro, la segunda razón es la disuasión, el ser consciente de las consecuencias de defraudar la confianza y la tercera tiene que ver con el costo beneficio de confiar quedando en cuarto lugar la identificación o el compartir valores. Esto permite concluir que la confianza interpersonal que dicen tener los actores universitarios, aún en el contexto familiar, tiende a fundamentarse en factores cognitivos o racionales más que afectivos o de personalidad.

Finalmente se concluye que la escala utilizada para medir el grado de confianza interpersonal alcanza niveles aceptables de validez de constructo, validez discriminante y consistencia interna.

Referencias

- Bhattacharya, R., Devinney, T. y Pillutla, M. (1998). A formal model of trust based on outcomes. *Academy of Management Review*, 33(3), 459-472.
- Brewer, M. (1981). Ethnocentrism and its role in interpersonal trust. En Brewer, M. y Collins, B. (editores) *Scientific Inquiry and the Social Sciences*. Jossey-Bass, San Francisco, CA, 214-231.
- Gilbert, J. y Li-Ping Tang, T. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Jones, G. y George, J. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3), 531-548.
- Kim, K. y Prabhakar, B. (2000). Initial trust, perceived risk, and the adoption of Internet banking. *ICIS 2000 Proceedings*, Brisbane, Australia, pp. 37-543
- Lewicki, R., McAllister, D y Bies, R. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23(4), 680-697
- Mayer, R., Davis, J. y Schoorman, F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734
- Mishra, J. y Morrissey, M. (1990). "It is what one does": Why people participate and help others in electronic communities of practice. *Journal of Strategic Information Systems*, 9, 155-173
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-590.
- Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R. y Camerer, C. (1998). Introduction to special topic forum. Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404
- Rotter, J. (1967) A new scale for measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35, 651-665.
- Shapiro, D., Sheppard, B. y Cheraskin, L. (1992). Business on a handshake. *Negotiation Journal*, 8, 365-377
- Williamson, O. (1993). Calculativeness, trust and economic organization. *Journal of Law and Economics*, 34, 453-502.
- Zucker, L. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920. En Straw, B. y Cummings, L. (ed.) *Research in Organizational Behavior*, 8. JAI Press, Greenwich, CT, 53-111