

Valores y confianza en empresarios y empleados. Un análisis global

Alfonso Miguel Márquez García

*Universidad de Jaén, España
mmarquez@ujaen.es*

Resumen

Empleando los datos de la escala de valores de Schwartz y las cuestiones sobre confianza que se incluyen en la Encuesta Mundial de Valores (WVS) se estudia si empleados y empresarios presentan diferencias en los valores que les guían y en su nivel de confianza. El enfoque del estudio es global, con datos de empleados y empresarios en 59 países. Dado que los países no son homogéneos en sus valores, al agruparlos mediante un análisis clúster, se observa que en cada grupo determinados valores se asocian más con la confianza.

Palabras clave: Confianza, valores, empleados, empresarios, WVS.

Values and Trust in Entrepreneurs and Employees. A Global Approach

Abstract

Using data from Schwartz's values scale and questions about trust both included in the World Values Survey (WVS), the aim of this paper is to explore whether employees and entrepreneurs differ in the values that guide them, and their trust level. The focus is global analyzing data from 59 countries. Due to the fact that countries are not homogeneous in their values, a cluster analysis is conducted. The results suggest that for each group of countries some values are more associated with trust.

Keywords: Trust, values, employee, entrepreneur; WVS.

1. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Tanto a nivel teórico como práctico se reconoce la capacidad e importancia del emprendimiento para estimular la competitividad (Bygrave y Zacharakis, 2010; Minniti, 2012; Singer *et al.*, 2015). No obstante, en cada país los condicionantes económicos, políticos, culturales, sociales, tecnológicos, etc. (World Bank, 2014) determinan diferentes escenarios que favorecen en mayor o menor medida la aparición de la actividad emprendedora.

Tradicionalmente al emprendedor se le asocian determinados valores y una elevada confianza (Welter y Smallbone, 2006; Welter, 2012), tanto en sí mismo, como confianza a nivel general que haga posible que arriesgue su capital para crear su propia empresa, que contrate trabajadores, etc. No obstante, la confianza también es relevante para el empleado, ya que su elección laboral estará influida por la confianza que tenga en su empleador para proporcionarle un trabajo adecuado y estable, y también por la confianza en sí mismo para sentirse libre para elegir y controlar su vida.

La confianza como construcción social es el resultado de los valores y comportamientos del colectivo en el que se desenvuelve el individuo. Por tanto, dado que existen diferencias culturales entre países (Hofstede, 1994; Hofstede, *et al.*, 2010; Schwartz, 1992, 2012) y los valores son uno de los ingredientes que determinan la cultura, es lógico esperar que existan diferencias entre países en la confianza que proyectan las personas, y considerando que empresarios y empleados enfrentan diferentes riesgos, resulta interesante investigar si existen diferencias en la confianza y valores entre ambos.

2. METODOLOGÍA

Para comprobar la relación entre valores, confianza y género se utiliza la información que proporciona la Encuesta Mundial de Valores (WVS), en la que se incluye la escala de valores de Schwartz (1992, 2012), así como también cuestiones relacionadas con la confianza, el oportunismo, etc. Dado el enfoque global de esta encuesta, es posible obtener una visión amplia, a nivel mundial, sobre la relación entre valores y confianza para empleados y empresarios, con más de 85.000 encuestados en 60 países en la ola 2010-2014, siendo posible observar también si el género es un elemento determinante, tanto sobre los valores, como sobre la confianza de empresarios y empleados.

Las preguntas V70 a V79 incluyen los ítems que identifican cada uno de los 10 valores de la escala de Schwartz (autodirección, poder, seguridad, hedonismo, benevolencia, logro, estimulación, conformidad, universalismo, y tradición). En esta escala se identifican una serie de comportamientos de un individuo, y se pregunta cómo se parece el encuestado a ese individuo por ese comportamiento. De este modo, las alternativas de respuesta van desde 1. Se parece mucho a mí, 2. Se parece a mí, 3. Se parece algo a mí, 4. Se parece poco a mí, 5. No se parece a mí, y 6. No se parece a mí en absoluto.

La primera pregunta sobre confianza genérica en los demás que se incluye en la Encuesta Mundial de Valores es la V24 que afirma que se puede confiar en la mayoría de la gente, y proporciona dos opciones de respuesta para forzar el posicionamiento del encuestado/a: 1. Se puede confiar en la mayoría de la gente, y 2. Es necesario ser muy cuidadoso/a.

La pregunta V56 permite aproximarse a la percepción de oportunismo del encuestado/a, ya que cuestiona si cree que la mayoría de la gente trataría de aprovecharse de él/ella si tuviera la oportunidad, o bien trataría de ser justa. Las alternativas de respuesta están codificadas en una escala de 1 a 10, donde 1 representa que la gente trataría de aprovecharse, y 10 que la gente trataría de ser justa.

En la pregunta V160B se cuestiona sobre la autopercepción del encuestado/a ante la afirmación: Me identifico como alguien que es confiado en general, la escala de respuesta va desde 1. Totalmente en desacuerdo, 2. Algo en desacuerdo, 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4. Algo de acuerdo, y 5. Totalmente de acuerdo.

La pregunta V216 recoge la autopercepción del encuestado/a como un individuo autónomo, empleando una escala de 4 puntos, desde 1. Totalmente de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. En desacuerdo, 4. Totalmente en desacuerdo. La variable V55 pregunta sobre cuánta libertad de elección y control sobre su propia vida tiene el encuestado, empleando una escala de 1 a 10, donde 1 representa ninguna capacidad y 10 una capacidad completa.

Las preguntas V102, V103, V104 y V105 piden al encuestado/a valorar cuánto confían en su familia, en personas de su entorno cercano, en gente que conocen personalmente, y en gente que se encuentra por primera vez, respectivamente. La escala de respuesta es de 4 puntos, desde 1. Confío completamente, 2. Confío algo, 3. No confío mucho, y 4. No confío en absoluto.

Finalmente, las preguntas V112, V114, V115, V119, V120, y V121 cuestionan sobre el nivel de confianza en: sindicatos, justicia, gobierno, universidades, grandes empresas y bancos, respectivamente, con la misma escala de respuesta de 4 puntos que las anteriores.

Para determinar si el encuestado es empleado o empresario se utiliza la pregunta V229 que codifica la situación laboral en: 1. Empleado a tiempo completo, 2. Empleado a tiempo parcial, 3. Auto-empleado, 4. Jubilado, 5. Ama de casa, 6. Estudiante, 7. Desempleado, y 8. Otros. En este caso, se ha recodificado esta variable agrupando las categorías 1 y 2 en 1. Empleado, y la categoría 3 en 2. Empresario, ignorando el resto de los casos. La distribución de la muestra por países, y por ambos grupos, se recoge en el Anexo 1.

Se analiza la relación entre valores y confianza, segmentando atendiendo a la ocupación del encuestado como empleado o empresario. De este modo, se obtienen los valores más relacionados con la confianza para ambos grupos. Una vez analizada a nivel individual la relación entre valores y confianza, se plantea un análisis clúster jerárquico a nivel de país, obteniendo grupos de países homogéneos atendiendo a sus valores, para comprobar si existen diferencias en la confianza de empresarios y empleados en cada grupo de países.

3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

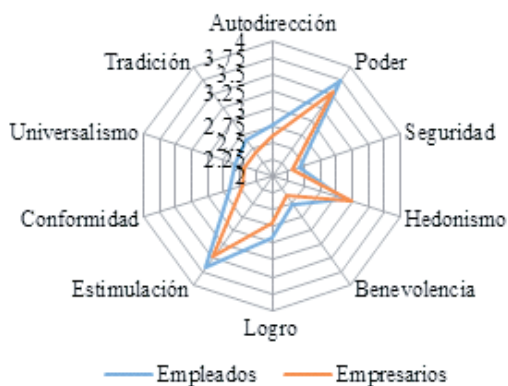
La prueba de Kolmogorov-Smirnov avala la no normalidad de los datos para ninguno de los valores de Schwartz ($p=0,000$ para todos los ítems). Por tanto, para determinar si los valores de empleados y empresarios difieren, se emplean un contraste de hipótesis no paramétrico (U de Mann-Whitney, pues ambos grupos son dos muestras independientes), que avalan la existencia de diferencias significativas ($p < 0,01$) entre los valores de empleados y empresarios (Tabla 1).

Dado que en las respuestas a estas cuestiones el valor 1 representa la mayor identificación con ese valor, en la Figura 1¹ se observa que valores como el poder, la estimulación y el hedonismo son los que menos reconocen como propios, tanto empleados como empresarios. Por el contrario, ambos grupos se identifican más con valores tales como seguridad, benevolencia, conformidad, tradición, logro, universalismo y autodirección, aunque los empresarios se identifican más intensamente que los empleados en todos los valores, a excepción del hedonismo (Figura 1).

Tabla 1. ¿Existen diferencias entre los valores (Schwartz) de empleados y empresarios?

	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót. (bilateral)	¿Difieren los valores de empleados y empresarios?
Autodirección	159005995,5	-12,892	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Poder	161137225	-11,748	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Seguridad	164293459,5	-9,647	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Hedonismo	167237855	-6,414	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Benevolencia	146135158,5	-12,312	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Logro	158912028	-13,361	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Estimulación	161489009,5	-10,403	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Conformidad	160539247,5	-12,617	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Universalismo	161224228,5	-12,463	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Tradición	158479802,5	-15,182	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)

Variable de agrupación: Empleado / Empresario.

**Figura 1. Valores (Schwartz) de empleados y empresarios en la WVS**

Del mismo modo, tras comprobar con la prueba de Kolmogorov-Smirnov que las variables no siguen una distribución normal ($p=0,000$ en todos los ítems), se emplea un contraste de hipótesis no paramétrico (U de Mann-Whitney para dos muestras independientes) para observar si existen diferencias entre empleados y empresarios en las cuestiones relacionadas con la confianza y el oportunismo. Así, se comprueba (Tabla 2) que existen diferencias significativas ($p < 0,01$) en la confianza y el

Tabla 2. ¿Existen diferencias entre la confianza de empleados y empresarios?

	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót. (bilateral)	¿Difiere la confianza de empleados y empresarios?
Se puede confiar en la mayoría de la gente	157725849	-17,469	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
La mayoría de la gente trataría de aprovecharse de mí si tuviera la oportunidad, o bien trataría de ser justa	166143290	-5,592	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Me identifico como alguien que es confiado en general	28628252	-9,564	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Me considero un individuo autónomo	152684586	-8,063	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Libertad de elección y control sobre la propia vida	172186415	-3,674	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en la familia	173255489	-4,23	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en el entorno cercano	168674251	-5,163	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en la gente que conoce personalmente	159969720	-14,196	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en la gente que encuentran por primera vez	164308969	-6,757	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en los sindicatos	136652865	-4,278	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en la justicia	170563895	-1,255	0,209	No
Confianza en el gobierno	171892240	-0,079	0,937	No
Confianza en las universidades	163546488	-2,174	0,03 (*)	No (p < 0,01). Sí (p < 0,05)
Confianza en las grandes empresas	156024420	-7,317	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)
Confianza en los bancos	156977636	-12,353	0,000 (**)	Sí (p < 0,01)

Variable de agrupación: Empleados / Empresarios.

oportunismo de ambos grupos. También hay diferencias en la confianza en su familia, en su entorno más cercano, en las personas que conocen personalmente, y en aquellas que conocen por primera vez. Empleados y empresarios también difieren en la confianza que manifiestan hacia sí mismos, a la que se aproximan las variables de autonomía personal y control sobre la propia vida. En la confianza en sindicatos, principales empresas y bancos también hay diferencias significativas entre empleados y empresarios al nivel 0,01. En el caso de las universidades, estas diferencias son sólo significativas al nivel 0,05. No obstante, no existen diferencias entre empleados y empresarios en cuanto a la confianza en el gobierno, y en la justicia.

Empleando la media aritmética para comparar los resultados de empleados y empresarios se observa (Tabla 3), que los empresarios son más desconfiados hacia la mayoría de la gente, ya que en la variable V24 valores más próximos a 2 indican que es necesario ser muy cuidadoso. En este mismo sentido, la variable V56 confirma la percepción de mayor oportunismo por parte de la mayoría de la gente de los empresarios, ya que valores más bajos se asocian a mayor oportunismo. Del mismo modo, en la variable V160B los empresarios puntúan de media más bajo que los empleados, mostrando su mayor desacuerdo con identificarse como confiados en general.

La variable V216 muestra que los empresarios se consideran algo más autónomos que los empleados, ya que valores bajos en esa variable indican mayor acuerdo con la autopercepción de ser un individuo autónomo. Del mismo modo, la variable V55 muestra que empresarios puntúan algo más que los empleados en el control de su vida. En relación a la confianza en la familia (V102), en la gente que se conoce personalmente (V104), y en la que se encuentra por primera vez (V105), los empleados confían algo más que los empresarios, ya que valores próximos a 1 se asocian con una confianza plena. No obstante, en la confianza en el entorno cercano (V103) los empresarios confían algo más que los empleados. En cuanto a la confianza más institucional, los empleados confían algo más en los sindicatos (V112) que los empresarios. En la confianza en la justicia (V114) y en el gobierno (V115) no hay apenas diferencias entre ambos. En cuanto a la confianza en las universidades (V119), en las grandes empresas (V120), y en los bancos (V121) son los empresarios los que confían algo más que los empleados.

Tabla 3. Medias de confianza y oportunismo para empleados y empresarios

		Empleados	Empresarios
V24	Se puede confiar en la mayoría de la gente	1,710	1,798
V56	La mayoría de la gente trataría de aprovecharse de mí si tuviera la oportunidad...	5,840	5,671
V160B	Me identifico como alguien que es confiado en general	3,432	3,211
V216	Me considero un individuo autónomo	2,096	2,007
V55	Libertad de elección y control sobre la propia vida	7,222	7,293
V102	Confianza en la familia	1,201	1,239
V103	Confianza en el entorno cercano	2,161	2,119
V104	Confianza en la gente que conoce personalmente	2,024	2,155
V105	Confianza en la gente que encuentran por primera vez	3,048	3,105
V112	Confianza en los sindicatos	2,686	2,726
V114	Confianza en la justicia	2,388	2,402
V115	Confianza en el gobierno	2,550	2,551
V119	Confianza en las universidades	2,133	2,118
V120	Confianza en las grandes empresas	2,480	2,409
V121	Confianza en los bancos	2,424	2,297

Dado que son variables discretas, y están medidas en escalas nominales y ordinales, es adecuado observar la distribución de frecuencias complementariamente a las medias anteriores. En la Figura 2 se comprueba que los empresarios confían menos que los empleados en la mayoría de la gente.

En la Figura 3 se constata la mayor percepción de los empresarios de que la mayoría de la gente se aprovecharía de ellos si pudieran. En las Figuras 4 y 5, respectivamente, se pone de manifiesto que los empresarios se consideran menos confiados y más autónomos que los empleados. En la Figura 6 se observa la distribución para ambos grupos atendiendo al nivel de control en su vida. Finalmente, en las Figuras 7 y 8 se representan las frecuencias para las variables V102 a V121, para empleados y empresarios, respectivamente.

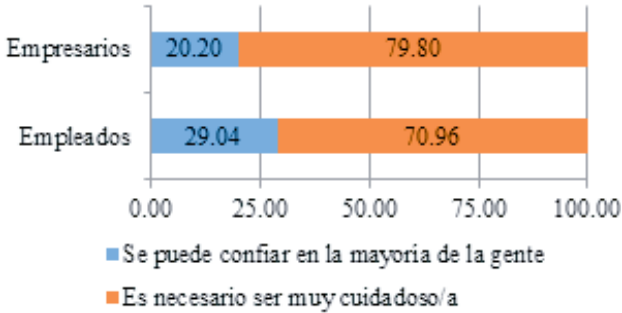


Figura 2. Frecuencias V24. Se puede confiar en la mayoría de la gente

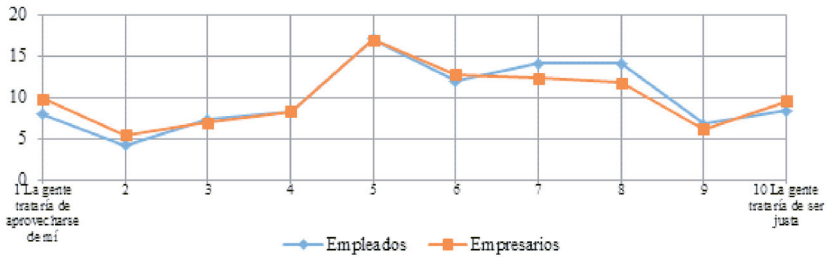


Figura 3. Frecuencias V56. La mayoría de la gente trataría de aprovecharse de mí si tuviera la oportunidad, o bien trataría de ser justa

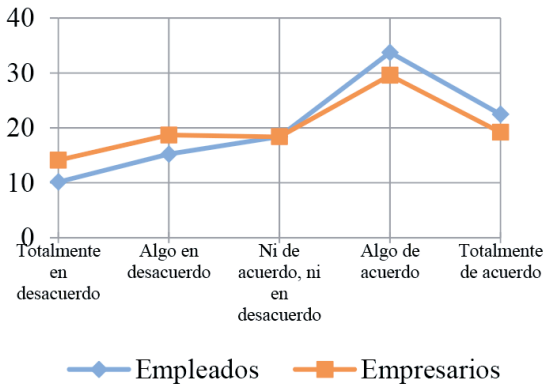


Figura 4. Frecuencias V160B. Me identifico como alguien que es confiado en general

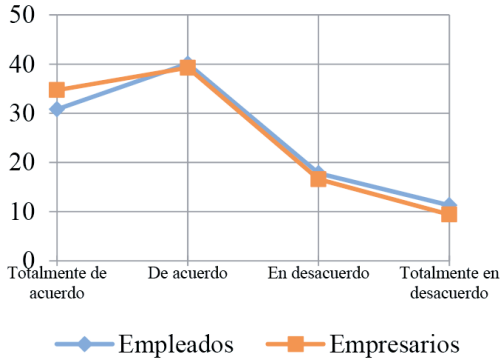


Figura 5. Frecuencias V216. Me identifico como un individuo autónomo

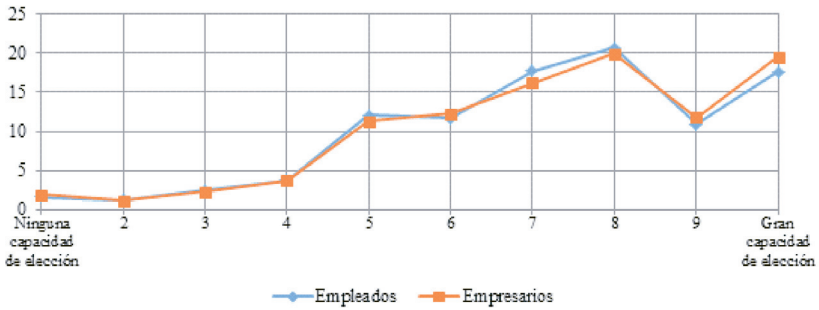


Figura 6. Frecuencias V55. Libertad de elección y control sobre la propia vida

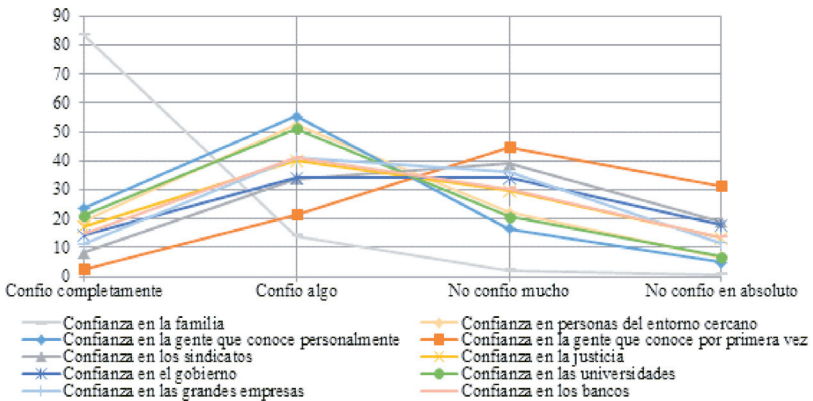


Figura 7. Frecuencias de las variables de confianza para empleados

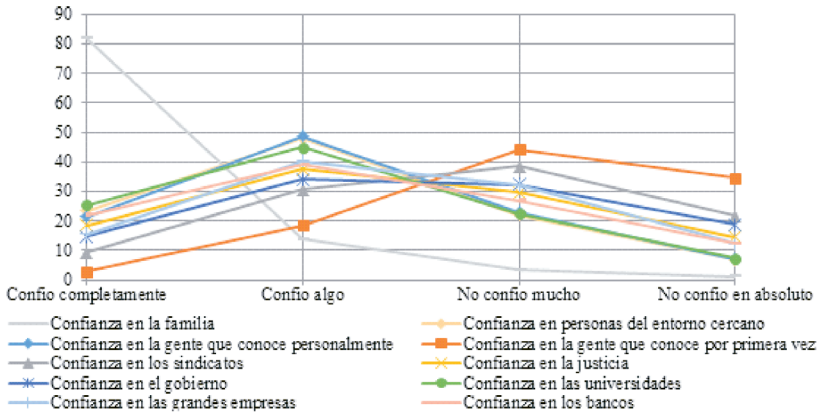


Figura 8. Frecuencias de las variables de confianza para empresarios

Analizando la relación entre confianza y valores para empleados (Tabla 4) se encuentra que la confianza en la mayoría de la gente (V24) correlaciona negativamente de forma significativa con todos los valores, aunque salvo en los valores seguridad, logro, conformidad y tradición, en el resto es una correlación muy baja. No obstante, para el caso de los empresarios (Tabla 5) no hay evidencia de correlación de la confianza en la mayoría de la gente con los valores autodirección, poder y estimulación. Para el resto de valores, las correlaciones son aún más pequeñas que para los empleados, aunque son significativas. Dado que en las escalas de las variables de valores 1 representa la mayor identificación con ese valor, y la variable de confianza toma dos valores 1, que representa confianza y 2, que hay que ser cuidadoso, el sentido de la correlación indica que a medida que se identifican con los valores son algo más cuidadosos y menos confiados.

El análisis de la correlación de la variable V160B con los valores corrobora esta relación de ser menos confiados a medida que se identifican más con los valores, ya la correlación es positiva y cuando la variable V160B crece indica ser más confiado, y en los valores cuanto menores son mayor es la identificación con ellos. En el caso de los empleados esta relación entre mayor identificación con los valores y menos confiado en general se registra para todos los valores de forma significativa, aunque con correlaciones muy pequeñas. Para los empresarios, las correlaciones no son significativas con los valores poder, universalismo y tradición, y para con-

Tabla 4. Empleados/as. Coeficiente de correlación de Spearman entre valores de Schwartz y confianza

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
Autodirección	Coef. Corr. 1,000	0,258 (**)	0,230 (**)	0,257 (**)	0,316 (**)	0,335 (**)	0,286 (**)	0,180 (**)	0,269 (**)	0,175 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Poder	Coef. Corr. 35,125	0,258 (**)	0,152 (**)	0,299 (**)	0,072 (**)	0,327 (**)	0,324 (**)	0,086 (**)	0,015 (**)	0,103 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000
Seguridad	Coef. Corr. 34,852	0,152 (**)	1,000	0,285 (**)	0,399 (**)	0,312 (**)	0,045 (**)	0,398 (**)	0,346 (**)	0,348 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Hedonismo	Coef. Corr. 34,892	0,299 (**)	0,285 (**)	1,000	0,257 (**)	0,324 (**)	0,284 (**)	0,160 (**)	0,175 (**)	0,162 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Benevolencia	Coef. Corr. 34,865	0,072 (**)	0,399 (**)	0,257 (**)	1,000	0,404 (**)	0,169 (**)	0,394 (**)	0,502 (**)	0,397 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Logro	Coef. Corr. 33,450	0,327 (**)	0,312 (**)	0,324 (**)	0,404 (**)	1,000	0,338 (**)	0,326 (**)	0,294 (**)	0,306 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Estimulación	Coef. Corr. 34,824	0,324 (**)	0,045 (**)	0,284 (**)	0,169 (**)	0,338 (**)	1,000	0,109 (**)	0,150 (**)	0,088 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34,732	34,792	34,791	34,831	34,815	35,020	34,818	34,857	34,833

Tabla 4 (Continuación)

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
Conformidad	Coef. Corr. 0,180 (**)	0,086 (**)	0,398 (**)	0,160 (**)	0,394 (**)	0,326 (**)	0,109 (**)	1,000	0,430 (**)	0,438 (**)
	Sig. (bil.) 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	.	0,000	0,000
	N 34.855	34.886	34.980	34.931	33.524	34.935	34.818	35.243	35.077	35.061
Universalismo	Coef. Corr. 0,269 (**)	0,015 (**)	0,346 (**)	0,175 (**)	0,502 (**)	0,294 (**)	0,150 (**)	0,430 (**)	1,000	0,442 (**)
	Sig. (bil.) 0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	.	0,000
	N 34.911	34.927	35.027	34.977	33.583	34.964	34.857	35.077	35.289	35.122
Tradicón	Coef. Corr. 0,175 (**)	0,103 (**)	0,348 (**)	0,162 (**)	0,397 (**)	0,306 (**)	0,088 (**)	0,438 (**)	0,442 (**)	1,000
	Sig. (bil.) 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	.
	N 34.894	34.915	35.011	34.966	33.564	34.954	34.833	35.061	35.122	35.302
Se puede confiar en la mayoría de la gente	Coef. Corr. -0,048 (**)	-0,028 (**)	-0,147 (**)	-0,054 (**)	-0,084 (**)	-0,110 (**)	-0,038 (**)	-0,130 (**)	-0,092 (**)	-0,129 (**)
	Sig. (bil.) 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N 34.252	34.278	34.372	34.328	32.932	34.280	34.147	34.361	34.402	34.416
La mayoría de la gente trataría de aprovecharse de mí si tuviera la oportunidad, o bien trataría de ser justa	Coef. Corr. -0,016 (**)	0,001	0,035 (**)	-0,002	-0,029 (**)	0,005	-0,010	-0,002	-0,032 (**)	-0,004
	Sig. (bil.) 0,002	0,783	0,000	0,714	0,000	0,337	0,068	0,745	0,000	0,427
	N 34.108	34.115	34.215	34.173	32.807	34.140	34.004	34.219	34.253	34.273
Me identifico como alguien que es confiado en general	Coef. Corr. 0,032 (**)	0,081 (**)	0,068 (**)	0,032 (**)	0,049 (**)	0,076 (**)	0,080 (**)	0,043 (**)	0,018 (*)	0,078 (**)
	Sig. (bil.) 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,028	0,000
	N 14.068	14.112	14.086	14.099	13.590	14.099	14.080	14.086	14.078	14.115

Tabla 4 (Continuación)

		Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
Me considero un individuo autónomo	Coef. Corr.	0,133 (**)	0,038	0,095 (**)	0,107 (**)	0,119 (**)	0,125 (**)	0,099 (**)	0,067 (**)	0,117 (**)	0,077 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Libertad de elección y control sobre la propia vida	Coef. Corr.	-0,139 (**)	0,023 (**)	-0,117 (**)	-0,094 (**)	-0,175 (**)	-0,131 (**)	-0,055 (**)	-0,099 (**)	-0,149 (**)	-0,103 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Confianza en la familia	Coef. Corr.	0,025 (**)	-0,016 (**)	0,065 (**)	0,010	0,074 (**)	0,041 (**)	-0,017 (**)	0,083 (**)	0,062 (**)	0,121 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,004	0,000	0,059	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Confianza en el entorno cercano	Coef. Corr.	0,016 (**)	0,067 (**)	0,016 (**)	-0,005	0,077 (**)	0,033 (**)	0,020 (**)	0,062 (**)	0,077 (**)	0,099 (**)
	Sig. (bil.)	0,004	0,000	0,003	0,400	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Confianza en la gente que conoce personalmente	Coef. Corr.	0,010	-0,035 (**)	0,010	-0,004	0,046 (**)	-0,009	-0,006	0,030 (**)	0,040 (**)	0,032 (**)
	Sig. (bil.)	0,060	0,000	0,069	0,456	0,000	0,101	0,271	0,000	0,000	0,000
Confianza en la gente que encuentran por primera vez	Coef. Corr.	0,010	0,028 (**)	-0,094 (**)	-0,024 (**)	-0,025 (**)	-0,044 (**)	0,057 (**)	-0,062 (**)	-0,012 (*)	-0,077 (**)
	Sig. (bil.)	0,057	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000
Confianza en los sindicatos	Coef. Corr.	0,012 (*)	0,077 (**)	-0,015 (**)	-0,011 (*)	0,015 (*)	0,009	0,027 (**)	0,008	0,018 (**)	0,005
	Sig. (bil.)	0,041	0,000	0,007	0,046	0,010	0,126	0,000	0,158	0,002	0,357
	N	30.737	30.726	30.838	30.771	29.531	30.750	30.652	30.809	30.840	30.865

Tabla 4 (Continuación)

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
Confianza en la justicia	Coef. Corr. Sig. (bil.)	0,004 0,512	0,054 (**) 0,000	0,014 (**) 0,007	0,015 (**) 0,006	0,038 (**) 0,000	0,054 (**) 0,000	0,010 0,070	0,036 (**) 0,000	0,038 (**) 0,000
N		34.275	34.365	34.330	32.942	34.283	34.178	34.355	34.403	34.413
Confianza en el gobierno	Coef. Corr. Sig. (bil.)	0,004 0,497	0,109 0,000	0,015 (**) 0,006	0,000 0,950	0,058 (**) 0,000	0,054 (**) 0,000	0,027 (**) 0,000	0,043 (**) 0,000	0,074 (**) 0,000
N		34.366	34.387	34.439	33.060	34.401	34.275	34.479	34.524	34.530
Confianza en las universidades	Coef. Corr. Sig. (bil.)	0,052 (**) 0,000	0,022 (**) 0,000	0,028 (**) 0,000	0,091 (**) 0,000	0,056 (**) 0,000	0,011 0,052	0,077 (**) 0,000	0,102 (**) 0,000	0,075 (**) 0,000
N		33.795	33.791	33.866	33.833	33.823	33.686	33.887	33.930	33.922
Confianza en las grandes empresas	Coef. Corr. Sig. (bil.)	0,030 (**) 0,000	0,080 (**) 0,000	0,064 (**) 0,000	0,045 (**) 0,000	0,059 (**) 0,000	0,068 (**) 0,000	0,049 (**) 0,000	0,053 (**) 0,000	0,073 (**) 0,000
N		33.526	33.498	33.582	33.564	33.543	33.422	33.600	33.659	33.655
Confianza en los bancos	Coef. Corr. Sig. (bil.)	0,023 (**) 0,000	0,092 (**) 0,000	0,073 (**) 0,000	0,022 (**) 0,000	0,058 (**) 0,000	0,066 (**) 0,000	0,051 (**) 0,000	0,049 (**) 0,000	0,069 (**) 0,000
N		34.196	34.190	34.284	34.254	34.212	34.096	34.287	34.349	34.348

Tabla 5. Empresarios/as. Coeficiente de correlación de Spearman entre valores de Schwartz y confianza

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradición
Autodirección	Coef. Corr.	1,000	0,315 (**)	0,258 (**)	0,239 (**)	0,272 (**)	0,248 (**)	0,188 (**)	0,241 (**)	0,135 (**)
	Sig. (bil.)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	9,870	9,833	9,825	9,820	9,341	9,804	9,807	9,819	9,835
Poder	Coef. Corr.	0,315 (**)	1,000	0,169 (**)	0,229 (**)	0,088 (**)	0,304 (**)	0,312 (**)	0,032 (**)	0,088 (**)
	Sig. (bil.)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	9,833	9,918	9,877	9,870	9,369	9,849	9,854	9,865	9,880
Seguridad	Coef. Corr.	0,258 (**)	0,169 (**)	1,000	0,225 (**)	0,410 (**)	0,312 (**)	0,049 (**)	0,364 (**)	0,337 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	9,825	9,877	9,926	9,866	9,368	9,846	9,858	9,871	9,887
Hedonismo	Coef. Corr.	0,239 (**)	0,229 (**)	0,225 (**)	1,000	0,211 (**)	0,246 (**)	0,209 (**)	0,160 (**)	0,132 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	9,820	9,870	9,866	9,911	9,371	9,845	9,846	9,860	9,879
Benevolencia	Coef. Corr.	0,272 (**)	0,088 (**)	0,410 (**)	0,211 (**)	1,000	0,391 (**)	0,141 (**)	0,474 (**)	0,367 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	9,341	9,369	9,368	9,371	9,407	9,359	9,355	9,368	9,378
Logro	Coef. Corr.	0,289 (**)	0,304 (**)	0,312 (**)	0,246 (**)	0,391 (**)	1,000	0,319 (**)	0,307 (**)	0,279 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	9,804	9,849	9,846	9,845	9,359	9,891	9,834	9,847	9,861

Tabla 5 (Continuación)

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
La mayoría de la gente trata-	Coef.	0,019	0,007	-0,017	0,020	0,043 (**)	-0,013	0,035 (**)	-0,006	0,038 (**)
ría de aprove-	Corr.									
charse de mí si	Sig. (bil.)	0,065	0,477	0,097	0,050	0,000	0,192	0,000	0,547	0,000
tuviera la	N	9,744	9,795	9,790	9,302	9,769	9,768	9,787	9,800	9,815
oportunidad, o										
bien trataría de										
ser justa										
Me identifico	Coef.	0,041 (**)	-0,013	0,045 (**)	0,048 (**)	0,037 (*)	0,083 (**)	0,036 (*)	0,028	0,017
como alguien	Corr.									
que es confia-	Sig. (bil.)	0,007	0,385	0,001	0,002	0,015	0,000	0,018	0,060	0,247
do en general	N	4,377	4,400	4,397	4,357	4,395	4,399	4,392	4,393	4,406
Me considero	Coef.	0,079 (**)	0,031 (**)	0,088 (**)	0,110 (**)	0,125 (**)	0,104 (**)	0,055 (**)	0,089 (**)	0,068 (**)
un individuo	Corr.									
autónomo	Sig. (bil.)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	9,451	9,479	9,481	9,155	9,467	9,461	9,469	9,483	9,491
Libertad de	Coef.	-0,092 (**)	0,044 (**)	-0,113 (**)	-0,123 (**)	-0,105 (**)	-0,008	-0,079 (**)	-0,135 (**)	-0,068 (**)
elección y	Corr.									
control sobre	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,447	0,000	0,000	0,000
la propia vida	N	9,783	9,824	9,825	9,347	9,803	9,801	9,808	9,824	9,835
Confianza en	Coef.	0,017	-0,014	0,056 (**)	0,010	0,042 (**)	-0,009	0,083 (**)	0,074 (**)	0,110 (**)
la familia	Corr.									
	Sig. (bil.)	0,101	0,153	0,000	0,000	0,000	0,353	0,000	0,000	0,000
	N	9,828	9,877	9,886	9,367	9,849	9,847	9,868	9,884	9,901

Tabla 5 (Continuación)

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
Confianza en el entorno cercano	Coef. Corr.	0,003	-0,007	-0,024 (*)	0,029 (**)	0,039 (**)	0,030 (**)	0,045 (**)	0,047 (**)	0,082 (**)
	Sig. (bil.)	0,759	0,512	0,016	0,005	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
Confianza en la gente que conoce personalmente	Coef. Corr.	0,020	0,038 (**)	-0,019	0,035 (**)	0,016	-0,016	0,063 (**)	0,046 (**)	0,040 (**)
	Sig. (bil.)	0,052	0,110	0,000	0,001	0,115	0,111	0,000	0,000	0,000
Confianza en la gente que encuentran por primera vez	Coef. Corr.	-0,010	-0,103 (**)	-0,025 (*)	-0,051 (**)	-0,021 (*)	0,074 (**)	-0,072 (**)	-0,047 (**)	-0,103 (**)
	Sig. (bil.)	0,309	0,000	0,014	0,000	0,041	0,000	0,000	0,000	0,000
Confianza en los sindicatos	Coef. Corr.	0,005	0,000	-0,032 (**)	0,018	0,053 (**)	0,081 (**)	0,044 (**)	0,017	0,006
	Sig. (bil.)	0,607	0,994	0,003	0,093	0,000	0,000	0,000	0,112	0,587
Confianza en la justicia	Coef. Corr.	-0,019	0,079 (**)	0,001	0,001	0,027 (**)	0,004	0,039 (**)	0,029 (**)	0,034 (**)
	Sig. (bil.)	0,068	0,000	0,913	0,955	0,007	0,717	0,000	0,005	0,001
Confianza en el gobierno	Coef. Corr.	0,077	0,000	0,146	0,028	0,333	0,001	0,037 (**)	0,024 (*)	0,036 (**)
	Sig. (bil.)	0,077	0,000	0,146	0,028	0,333	0,001	0,037 (**)	0,024 (*)	0,036 (**)
Confianza en las universidades	Coef. Corr.	0,040 (**)	0,048 (**)	0,093 (**)	0,095 (**)	0,051 (**)	0,012	0,106 (**)	0,131 (**)	0,083 (**)
	Sig. (bil.)	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,258	0,000	0,000	0,000
	N	9.510	9.547	9.541	9.126	9.523	9.519	9.538	9.546	9.560

Tabla 5 (Continuación)

	Autodirección	Poder	Seguridad	Hedonismo	Benevolencia	Logro	Estimulación	Conformidad	Universalismo	Tradicón
Confianza en las grandes empresas										
Coeef. Corr.	0,022 (**)	0,107 (***)	0,069 (**)	0,000	0,061 (**)	0,068 (**)	0,052 (**)	0,088 (**)	0,075 (**)	0,061 (**)
Sig. (bil.)	0,033	0,000	0,000	0,968	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	9.466	9.501	9.501	9.497	9.041	9.480	9.481	9.491	9.507	9.516
Confianza en los bancos										
Coeef. Corr.	0,023 (*)	0,131 (***)	0,072 (**)	0,023 (*)	0,050 (**)	0,068 (**)	0,048 (**)	0,081 (**)	0,038 (**)	0,065 (**)
Sig. (bil.)	0,021	0,000	0,000	0,022	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	9.634	9.674	9.677	9.669	9.189	9.652	9.650	9.668	9.678	9.689

El análisis de la correlación de la variable V160B con los valores corrobora esta relación de ser menos confiados a medida que se identifican más con los valores, ya la correlación es positiva y cuando la variable V160B crece indica ser más confiado, y en los valores cuanto menores son mayor es la identificación con ellos. En el caso de los empleados esta relación entre mayor identificación con los valores y menos confiado en general se registra para todos los valores de forma significativa, aunque con correlaciones muy pequeñas. Para los empresarios, las correlaciones no son significativas con los valores poder, universalismo y tradición, y para conformidad y logro sólo a un nivel $p < 0,05$. La correlación entre autonomía del individuo (V216) y valores es significativa y positiva para todos los valores. Por tanto, cuanto más autónomo se considera un individuo más se identifica con los valores. Esta correlación es algo mayor en los empleados que en los empresarios, y es más elevada con los valores autodirección, logro, universalismo, hedonismo, estimulación y seguridad.

Observando la correlación entre la libertad de elección y el control de la propia vida (V55) con los valores, de nuevo se confirma el sentido de esta relación entre una variable que permite aproximarse a la confianza en sí mismos de empleados y empresarios con los valores. De este modo, la correlación negativa y significativa muestra que cuanto más se identifican con los valores (registros próximos a 1), consideran que tienen más control (registros próximos a 10). El único valor que registra una correlación positiva y significativa es el poder. No obstante, en general de nuevo las correlaciones son bastante modestas.

Considerando la relación entre oportunismo (V56) y valores, en el caso de los empleados se registra una correlación significativa y negativa del oportunismo con los valores autodirección, benevolencia, y universalismo, positiva con seguridad, y no significativa con el resto. Para los empresarios, las correlaciones solo son significativas y positivas con seguridad, logro, conformidad y tradición. No obstante, en ambos casos son nuevamente correlaciones muy bajas. Tabla 4. Empleados/as. Coeficiente de correlación de Spearman entre valores de Schwartz y confianza

En el caso del valor seguridad, tanto para empleados, y en mayor medida para empresarios, una mayor identificación con este valor les lleva a pensar que la mayoría de la gente intentaría aprovecharse de ellos si tuviera la oportunidad. Del mismo modo, los empresarios con mayor identificación con los valores de logro, conformidad y tradición también tienen más percepción de oportunismo por parte de la mayoría de la gente. En el

caso de los empleados, cuanto más se identifican con los valores autodirección, y en mayor medida, con benevolencia y universalismo, menos percepción tienen de oportunismo por parte de la mayoría de la gente.

Cuando se analiza la confianza proyectada en la familia (V102) por parte de empleados se obtiene una correlación positiva y significativa con todos los valores, especialmente con tradición, conformidad, benevolencia, seguridad, universalismo y logro, y en menor medida con autodirección. No obstante, esta correlación es negativa con poder y estimulación. Es decir, cuanto más identificado esté el empleado con estos dos valores la confianza en la familia disminuye. Para los empresarios, la correlación también es positiva y significativa con tradición, conformidad, universalismo, benevolencia, seguridad y logro. Con el resto de valores no hay correlación. El valor hedonismo no correlaciona con la confianza en la familia en ningún colectivo. Al ampliar la confianza hasta personas del entorno cercano (V103) la correlación con los valores vuelve a ser positiva, de modo que una mayor identificación con los valores se asocia a mayor confianza con las personas más próximas. En el caso de los empleados, los valores que más correlacionan con esta confianza son: tradición, benevolencia, universalismo, poder, conformidad y logro. Para los empresarios los valores que más correlacionan son poder, tradición, universalismo, conformidad y logro. No obstante, todas las correlaciones son muy pequeñas.

Si el vínculo con las personas se limita a conocerlas personalmente, la confianza correlaciona para los empleados de forma positiva y significativa solamente con benevolencia, universalismo, tradición y conformidad. Con el poder la correlación es negativa, por lo que cuanto más identificado está con el poder un empleado menos confía en la gente que conoce personalmente. En el caso de los empresarios, la correlación es positiva y significativa con conformidad, universalismo, tradición, seguridad y benevolencia.

La relación entre valores y confianza en la gente que se encuentra por primera vez es inversa y significativa en la mayoría de los valores, tanto para empleados como para empresarios: seguridad, tradición, conformidad, benevolencia, logro y hedonismo. Es decir, cuanto más se identifican con estos valores menos confían en la gente que acaban de encontrar. Sin embargo, resulta interesante comprobar que cuando hay identificación con los valores de estimulación, y poder la relación es directa y significativa, tanto para empleados como para empresarios (algo

mayor para estos últimos), por lo que parece indicar que pueden considerar que confían en que la apertura a nuevas personas les ofrezca oportunidades de estimulación y poder.

Del mismo modo, se pueden comprobar las relaciones entre cada uno de los valores de Schwartz y la confianza en sindicatos, justicia, gobierno, universidades, grandes empresas y bancos, en las Tablas 4 y 5.

Dado que en las cuestiones sobre confianza se recogen diferentes destinos sobre los que ésta se proyecta, se realiza un análisis factorial exploratorio para determinar si es posible agrupar las variables en factores. Al incluir todas las variables relativas a confianza en el análisis factorial, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin toma un valor de 0,775, superior al 0,6 que se considera necesario. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un nivel de significación $p = 0,000 < 0,05$, por lo que puede realizarse el análisis factorial de las variables.

El análisis factorial exploratorio proporciona una estructura en 6 factores ortogonales (Tabla 6) que explican el 62,164% de la varianza total. Cuando se segmenta entre empleados y empresarios se confirma la estructura factorial en 6 factores (los dos primeros y el sexto en el mismo orden, y los otros tres cambiados de orden) explicando un 62,099% de la varianza total en el caso de los empleados, y un 61,839% para los empresarios. En el primer factor se recoge la confianza en instituciones. El segundo factor agrupa las variables de confianza en terceros concretos (más o menos conocidos). En el tercero se incluyen variables de confianza genérica hacia terceros. El cuarto representa la percepción de oportunismo y control. Los factores quinto y sexto incluyen respectivamente la confianza en la familia y la percepción de autonomía.

La confianza institucional (Tabla 7) se relaciona de forma positiva y significativa con todos los valores, en mayor medida con el poder, tanto en empleados como en empresarios.

Del mismo modo, el poder es el valor con el que más correlaciona la confianza en terceros concretos (Tabla 8), aunque en este caso se observan diferencias entre empleados y empresarios en el resto de valores, ya que para los empresarios no son significativas las correlaciones. También es destacar la correlación inversa entre confianza en terceros y la identificación con seguridad y hedonismo, tanto en empleados como en mayor medida en los empresarios.

Tabla 6. Matriz de componentes rotados

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Se puede confiar en la mayoría de la gente	,087	,188	,648	-,067	-,167	,084
La mayoría de la gente trataría de aprovecharse de mí si tuviera la oportunidad, o bien trataría de ser justa	-,014	-,117	-,187	,761	,145	-,023
Me identifico como alguien que es confiado en general	-,012	,026	-,746	,040	-,206	,212
Me considero un individuo autónomo	,005	,010	-,093	-,075	,073	,919
Libertad de elección y control sobre la propia vida	-,054	,081	,077	,777	-,178	-,049
Confianza en la familia	,039	,208	,033	-,034	,838	,077
Confianza en el entorno cercano	,072	,745	,053	-,013	,282	,056
Confianza en la gente que conoce personalmente	,115	,751	,040	-,021	,171	-,059
Confianza en la gente que encuentran por primera vez	,086	,702	,123	,001	-,393	,046
Confianza en los sindicatos	,604	,106	,219	,079	-,150	,162
Confianza en la justicia	,692	,079	,252	,069	,063	,126
Confianza en el gobierno	,665	,072	,208	-,001	-,038	,155
Confianza en las universidades	,711	,010	-,024	-,085	,095	-,080
Confianza en las grandes empresas	,752	,071	-,186	-,098	-,027	-,142
Confianza en los bancos	,733	,058	-,171	-,047	,063	-,128

En la confianza en terceros en general (Tabla 9) se observan diferencias entre empleados (con correlaciones negativas y significativas con todos los valores) y empresarios. En los empleados cuanto más se identifican con los valores de seguridad, tradición, benevolencia, logro, conformidad, etc., menos confían en terceros en general. Por su parte, los empresarios que se identifican más con el valor poder confían más en terceros en general.

**Tabla 7. Factor 1 en empleados y empresarios.
Correlación entre valores y confianza institucional (sindicatos,
justicia, gobierno, universidades, grandes empresas y bancos)**

Empleados			Empresarios		
Poder	0,096 (**)	0,000	Poder	0,121 (**)	0,000
Logro	0,055 (**)	0,000	Tradicición	0,082 (**)	0,000
Estimulación	0,053 (**)	0,000	Universalismo	0,080 (**)	0,000
Universalismo	0,046 (**)	0,000	Logro	0,065 (**)	0,000
Seguridad	0,045 (**)	0,000	Benevolencia	0,064 (**)	0,000
Tradicición	0,042 (**)	0,000	Estimulación	0,059 (**)	0,001
Conformidad	0,036 (**)	0,000	Conformidad	0,042 (*)	0,014
Benevolencia	0,034 (**)	0,001	Seguridad	0,039 (*)	0,026
Autodirección	0,014	0,157	Hedonismo	0,022	0,214
Hedonismo	-0,021 (*)	0,036	Autodirección	-0,002	0,918

**Tabla 8. Factor 2 en empleados y empresarios.
Correlación entre valores y confianza en terceros concretos
(entorno más próximo, conocidos personalmente y personas
que acaban de conocer)**

Empleados			Empresarios		
Poder	0,083 (**)	0,000	Poder	0,161 (**)	0,000
Estimulación	0,048 (**)	0,000	Estimulación	0,099 (**)	0,000
Conformidad	0,044 (**)	0,000	Logro	0,032	0,061
Autodirección	0,040 (**)	0,000	Conformidad	0,032	0,063
Tradicición	0,037 (**)	0,000	Autodirección	0,006	0,734
Benevolencia	0,036 (**)	0,000	Tradicición	-0,014	0,417
Universalismo	0,031 (**)	0,002	Universalismo	-0,016	0,343
Logro	0,022 (*)	0,022	Benevolencia	-0,032	0,064
Seguridad	-0,025 (*)	0,011	Seguridad	-0,061 (**)	0,000
Hedonismo	-0,049 (**)	0,000	Hedonismo	-0,169 (**)	0,000

**Tabla 9. Factor 3 en empleados y Factor 5 en empresarios.
Correlación entre valores y confianza en terceros en general**

	Empleados		Empresarios		
Seguridad	-0,205 (**)	0,000	Poder	0,057 (**)	0,001
Tradicición	-0,183 (**)	0,000	Autodirección	-0,024	0,158
Benevolencia	-0,152 (**)	0,000	Hedonismo	-0,026	0,137
Logro	-0,144 (**)	0,000	Universalismo	-0,056 (**)	0,001
Conformidad	-0,143 (**)	0,000	Estimulación	-0,056 (**)	0,001
Universalismo	-0,125 (**)	0,000	Logro	-0,059 (**)	0,001
Hedonismo	-0,119 (**)	0,000	Seguridad	-0,071 (**)	0,000
Estimulación	-0,106 (**)	0,000	Tradicición	-0,078 (**)	0,000
Autodirección	-0,074 (**)	0,000	Benevolencia	-0,080 (**)	0,000
Poder	-0,033 (**)	0,001	Conformidad	-0,080 (**)	0,000

Cuando se evalúa la relación entre valores y oportunismo y control (Tabla 10), las correlaciones son positivas y significativas en ambos grupos para el poder, e inversas para el universalismo, benevolencia y hedonismo.

**Tabla 10. Factor 4 en empleados y Factor 3 en empresarios.
Correlación entre valores y oportunismo y control**

	Empleados		Empresarios		
Poder	0,035 (**)	0,000	Poder	0,079 (**)	0,000
Estimulación	0,002	0,871	Estimulación	0,074 (**)	0,000
Tradicición	-0,004	0,719	Logro	0,028	0,101
Conformidad	-0,014	0,162	Conformidad	0,016	0,351
Logro	-0,027 (**)	0,005	Tradicición	0,004	0,802
Seguridad	-0,035 (**)	0,000	Autodirección	-0,010	0,579
Hedonismo	-0,043 (**)	0,000	Seguridad	-0,027	0,115
Autodirección	-0,061 (**)	0,000	Benevolencia	-0,052 (**)	0,003
Universalismo	-0,064 (**)	0,000	Hedonismo	-0,063 (**)	0,000
Benevolencia	-0,073 (**)	0,000	Universalismo	-0,072 (**)	0,000

En el factor que evalúa la relación entre los valores y la confianza en la familia (Tabla 11) se observa una estructura bastante similar entre ambos grupos, aunque las correlaciones positivas (la mayoría: tradición, universalismo, seguridad, conformidad, benevolencia, logro y hedonismo) son algo mayores para los empresarios, y las negativas son ligeramente superiores en los empleados (estimulación y poder). En cuanto a la autodirección, ni en empleados ni en empresarios se registra correlación significativa con la confianza en la familia.

**Tabla 11. Factor 5 en empleados y Factor 4 en empresarios.
Correlación entre valores y confianza en la familia**

	Empleados		Empresarios		
Tradición	0,157 (**)	0,000	Tradición	0,222 (**)	0,000
Seguridad	0,124 (**)	0,000	Universalismo	0,162 (**)	0,000
Conformidad	0,116 (**)	0,000	Seguridad	0,152 (**)	0,000
Universalismo	0,111 (**)	0,000	Conformidad	0,151 (**)	0,000
Benevolencia	0,111 (**)	0,000	Benevolencia	0,143 (**)	0,000
Logro	0,096 (**)	0,000	Logro	0,109 (**)	0,000
Hedonismo	0,026 (**)	0,007	Hedonismo	0,052 (**)	0,003
Autodirección	0,013	0,181	Autodirección	0,017	0,316
Estimulación	-0,061 (**)	0,000	Poder	-0,045 (**)	0,009
Poder	-0,082 (**)	0,000	Estimulación	-0,058 (**)	0,001

Finalmente, en el factor que representa la autonomía personal (Tabla 12), las correlaciones son positivas con todos los valores, tanto en empleados como en empresarios, especialmente en logro, estimulación. En este sentido, cabe destacar que la seguridad no correlaciona con la autonomía personal en los empleados, y que la identificación con el poder no correlaciona con la autonomía personal en los empresarios.

Finalmente, para comprobar si la homogeneidad de valores entre países determina diferencias en la confianza de empleados y empresarios, se realiza un análisis clúster jerárquico atendiendo a los diez valores de Schwartz con todos los países incluidos en la WVS, obteniendo los siguientes grupos, que difieren en su jerarquía de valores (Tabla 13), de forma significativa (Tabla 14).

**Tabla 12. Factor 6 en empleados y empresarios.
Correlación entre valores y autonomía personal**

	Empleados			Empresarios	
Poder	0,119 (**)	0,000	Logro	0,121 (**)	0,000
Logro	0,119 (**)	0,000	Estimulación	0,104 (**)	0,000
Estimulación	0,117 (**)	0,000	Benevolencia	0,099 (**)	0,000
Tradición	0,081 (**)	0,000	Hedonismo	0,097 (**)	0,000
Autodirección	0,049 (**)	0,000	Universalismo	0,078 (**)	0,000
Hedonismo	0,046 (**)	0,000	Seguridad	0,056 (**)	0,001
Benevolencia	0,043 (**)	0,000	Conformidad	0,056 (**)	0,001
Universalismo	0,031 (**)	0,001	Tradición	0,048 (**)	0,006
Conformidad	0,030 (**)	0,002	Autodirección	0,036 (*)	0,038
Seguridad	0,002	0,829	Poder	0,014	0,425

Grupo 1 (Alemania, Argentina, Australia, Azerbaiyán, Bielorrusia, China, Corea del Sur, Estados Unidos, Estonia, Hong Kong, Kazajistán, Marruecos, Nueva Zelanda, Suecia, Taiwán, Ucrania, y Uruguay).

Grupo 2 (Argelia, Bahrein, Chile, Ecuador, Filipinas, India, Irak, Jordania, Kirguistán, Kuwait, Líbano, Libia, Palestina, Paquistán, Rusia, Singapur, Sudáfrica, Tailandia, Túnez, Turquía, y Zimbabue).

Grupo 3 (Armenia, Brasil, Chipre, Colombia, Egipto, Eslovenia, España, Georgia, Malasia, México, Perú, Polonia, Rumania, Trinidad y Tobago, Uzbekistán, y Yemen).

Grupo 4 (Ruanda). Grupo 5 (Ghana, Nigeria). Grupo 6 (Catar). Grupo 7 (Japón, Holanda).

En cada grupo se realiza un contraste no paramétrico (Tabla 15) para determinar si existen diferencias en la confianza de empleados y empresarios. Así, atendiendo a la confianza institucional (sindicatos, justicia, gobierno, universidades, grandes empresas y bancos), en los países del grupo 1 hay diferencias significativas entre empleados y empresarios en la confianza en los sindicatos y bancos ($p < 0,01$), y también en universidades y grandes empresas ($p < 0,05$). En la confianza en el gobierno y en la justicia no hay diferencias significativas entre ambos colectivos.

Tabla 15. Diferencias por grupos de países en la confianza entre empleados y empresarios

	Confianza en los sindicatos	Confianza en la justicia	Confianza en el gobierno	Confianza en las universidades	Confianza en las grandes empresas	Confianza en los bancos	Confianza en el entorno cercano	Confianza en la gente que conoce personalmente	Confianza en la gente que encuentran por primera vez	Se puede confiar en la mayoría de la gente	Me identifico como alguien que es confiado en general	Libertad de elección y control de la propia vida	La mayoría de la gente trata de aprovecharse de mí si tuviera la oportunidad, o bien trataría de ser justa	Confianza en la familia	Me considero un individuo autónomo
Grupo 1	U de Mann-Whitney	9049079	9316390,5	8253633,5	8458066,5	8297733,5	8706314	8700978	8420059	9187497	8823052	211202,5	6859431,5	8906689	8969639,5
Z	-6,655	-1,655	-0,079	-2,502	-2,001	-8,976	-2,830	-2,105	-3,700	-0,877	-2,057	-0,997	-3,310	-3,314	-1,254
Sig. (bil.)	0,000 (**)	0,098	0,937	0,012 (*)	0,045 (*)	0,000 (**)	0,005 (**)	0,035 (*)	0,000 (**)	0,380	0,040 (**)	0,319	0,001 (**)	0,001 (**)	0,210
U de Mann-Whitney	17242312,5	21424164,5	22480690	21195958,5	21415421	22519398	22429841,5	22957572	22800279,5	22589220	23383793,5	11358872	21758281,5	24087247	20718074
Z	-0,341	-6,967	-1,092	-6,355	-3,831	-1,380	-6,906	-2,717	-3,571	-5,034	-2,215	-0,134	-4,816	-0,097	-9,264
Sig. (bil.)	0,733	0,000 (**)	0,275	0,000 (**)	0,000 (**)	0,168	0,000 (**)	0,007 (**)	0,000 (**)	0,000 (**)	0,027 (*)	0,893	0,000 (**)	0,923	0,000 (**)
U de Mann-Whitney	6880767	7916848,5	8644741	7905738,5	7726676	8707635	8137572	8284042	8301619	8816277	8825349,5	756001	8088842	8740732	8158206,5
Z	-6,440	-5,452	-0,535	-3,157	-1,804	-1,319	-6,763	-4,275	-3,408	-0,116	-0,331	-6,297	-1,783	-2,638	-2,360
Sig. (bil.)	0,000 (**)	0,000 (**)	0,593	0,002 (**)	0,071	0,187	0,000 (**)	0,000 (**)	0,001 (**)	0,908	0,741	0,000 (**)	0,075	0,008 (**)	0,018 (*)
U de Mann-Whitney	119215,5	112346	115564	123419	116144,5	123147	123631,5	124714,5	98045	100812,5	112762	110057,5	109720,5	118087	122742
Z	-1,405	-3,030	-2,245	-0,417	-2,120	-0,652	-0,501	-0,112	-5,995	-5,431	-2,992	-0,699	-3,528	-2,201	-0,585
Sig. (bil.)	0,160	0,002 (**)	0,025 (*)	0,677	0,034 (*)	0,515	0,616	0,911	0,000 (**)	0,000 (**)	0,003 (**)	0,484	0,000 (**)	0,028 (*)	0,559
U de Mann-Whitney	407094,5	423224,5	425035,5	437755	440526	438285,5	431784,5	442050,5	422429	402556,5	398538,5	439561,5	439561,5	419478,5	425281,5
Z	-3,384	-1,948	-1,784	-0,697	-0,449	-1,111	-1,220	-0,320	-1,934	-3,629	-4,149	-0,548	-0,548	-2,889	-1,794
Sig. (bil.)	0,001 (**)	0,051	0,074	0,486	0,654	0,267	0,222	0,749	0,053	0,000 (**)	0,000 (**)	0,583	0,004 (**)	0,073	0,073
U de Mann-Whitney	6543,5	6543,5	5753,5	5753,5	6142,5	6777	6028	6628,5	6341,5	6023,5	6759,5	6349,5	6349,5	6954	5710
Z	-0,551	-1,653	-1,500	-0,854	-0,322	-0,322	-1,247	-0,433	-0,734	-1,158	-0,200	-0,962	-0,015	-0,015	-1,512
Sig. (bil.)	0,582	0,098	0,134	0,393	0,747	0,747	0,212	0,665	0,463	0,247	0,841	0,336	0,988	0,988	0,131
U de Mann-Whitney	149247,5	235405,5	230133,5	193425	202551	232937	239259	199486,5	226117,5	245094,5	226996,5	17185	192561	245476	212433
Z	-3,474	-0,287	-0,343	-1,692	-0,090	-1,397	-1,652	-0,383	-1,084	-0,613	-0,410	-0,243	-0,817	-1,859	-2,260
Sig. (bil.)	0,001 (**)	0,774	0,732	0,091	0,928	0,162	0,099	0,701	0,279	0,540	0,682	0,808	0,414	0,063	0,024 (*)

Variable de agrupación: Empleado / Empresario

En los países del grupo 2 empleados y empresarios difieren en su confianza en la justicia, en las universidades y en las grandes empresas. En el resto de instituciones no hay diferencias.

En los países del grupo 3, la confianza de empleados y empresarios solo difiere significativamente en los sindicatos, la justicia y las universidades. En el grupo 4, las diferencias entre empleados y empresarios se registran en la confianza en la justicia, en el gobierno y en las grandes empresas. En el grupo 5 sólo se registran diferencias significativas en la confianza en los sindicatos. Finalmente, en los grupos 6 y 7 no se registran diferencias entre la confianza institucional de empleados y empresarios, salvo en la confianza en los sindicatos en el grupo 7.

En cuanto a la confianza en terceros próximos, en los grupos 1, 2 y 3 empleados y empresarios difieren de forma significativa. En el grupo 4, tan solo en la confianza en las personas que se conocen por primera vez. Para los grupos 5, 6 y 7 no hay diferencias entre empleados y empresarios en la confianza que proyectan en terceros próximos.

En relación a la confianza en terceros no determinados, empleados y empresarios difieren de forma significativa en los grupos 2, 4 y 5. En el grupo 1 sólo difieren en una de las variables. En el resto de grupos (3, 6 y 7) no se registran diferencias significativas entre ambos colectivos en estas variables. Se producen diferencias en el oportunismo entre empleados y empresarios en los países de los grupos 1, 2 y 4, y en la percepción de control de la propia vida en el grupo 3. Para el resto de grupos no se encuentran diferencias significativas entre empleados y empresarios. Por lo que respecta a la confianza en la familia, empleados y empresarios presentan resultados diferentes de forma significativa en los países de los grupos 1, 3, 4 y 5. En los grupos 2, 6 y 7 no difieren ambos colectivos en la confianza en la familia. Finalmente, la percepción de autonomía personal solo presenta diferencias significativas en los países de los grupos 2 y 7.

CONCLUSIONES

Este trabajo confirma que empleados y empresarios difieren en sus valores de forma significativa. Del mismo modo, se comprueba que ambos colectivos difieren en la confianza que proyectan en terceros más o menos conocidos, en la familia, en su oportunismo, y en determinadas instituciones, a excepción de la confianza en la justicia y en el gobierno. Los empresarios confían menos que los empleados en la mayoría de la gente y

también creen más que van a ser objeto de comportamientos oportunistas. A nivel institucional confían menos en los sindicatos que los empleados, y algo más en las universidades, grandes empresas y bancos.

En general, las correlaciones entre valores y destinos de la confianza son bastante bajas, aunque significativas.

Al estructurar los tipos de confianza, con un análisis factorial exploratorio, se obtienen 6 factores ortogonales que permiten analizar mejor la relación entre confianza y valores. De este modo, se comprueba que la confianza institucional se relaciona más con valores tales como poder y logro, y la confianza en terceros concretos se asocia más con el poder y la estimulación, tanto para empleados como para empresarios. La confianza en terceros en general sí sugiere diferencias entre empleados y empresarios en los valores con los que se relaciona. En cuanto al oportunismo y al control de la propia vida, se relaciona principalmente con el poder en ambos colectivos, y también con la estimulación en los empresarios. En la confianza en la familia, empleados y empresarios presentan una ordenación de valores similar, asociándose más a los valores de tradición, universalismo, seguridad y conformidad, e inversamente a los valores poder y estimulación. Finalmente, la percepción de autonomía personal se asocia de forma positiva a todos los valores en los empleados, y en mayor medida al poder, logro y estimulación. En el caso de los empresarios, no se asocia al poder, aunque sí al logro, la estimulación, la benevolencia y al hedonismo.

Al clasificar los países de la WVS atendiendo a sus valores, el análisis clúster muestra 7 grupos, de los que realmente los grupos 1, 2, 3 son los que aglutinan más países. El resto de grupos son casos únicos o agrupan a dos países. Dado que el análisis clúster justificaba la diferencia en sus valores, se ha realizado el análisis de la diferencia de confianza entre empleados y empresarios en todos los grupos, obteniéndose diferencias significativas entre ambos colectivos, en función del grupo considerado. Especialmente llamativo resulta que en los países de los grupos 5, 6 y 7, la confianza en los diferentes destinos planteados, entre empleados y empresarios no presenta casi diferencias significativas.

Entre las limitaciones de este estudio se puede destacar que los valores de Schwartz en la WVS se miden con un único ítem. En otros estudios (European Social Survey) se utilizan más ítems para medir los valores de Schwartz, permitiendo recoger mejor los constructos.

Sería interesante profundizar en las diferencias en la jerarquía de valores de empleados y empresarios en cada grupo de países, y poder profundizar en la interpretación de su relación con los diferentes destinos de la confianza. Del mismo modo, resultaría muy interesante aplicar un enfoque de género en estos análisis para comprobar si existen diferencias en cuanto a los valores y la confianza de empleados/as y empresarios/as.

Notas

1. Se ha representado gráficamente la escala de respuesta de 2 a 4 puntos entre los que se sitúan las medias de todos los valores, en lugar de la escala original de 1 a 6 puntos, para observar mejor las diferencias en las puntuaciones de empleados y empresarios.

Referencias Bibliográficas

- BYGRAVE, William D. & ZACHARAKIS, Andrew. 2010. **The Portable MBA in Entrepreneurship**. Fourth edition. John Wiley & Sons, Inc. New York (USA).
- HOFSTEDE, Geert. 1994. **Cultures and Organizations. Software of the Mind**. Harper Collins Publishers. London (UK).
- HOFSTEDE, Geert; HOFSTEDE, Gert Jan & MINKOV, Michael. 2010. **Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival**. Third edition. McGraw Hill. New York (USA).
- MINNITI, María. 2012. "El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones". **Economía Industrial**. N° 383: 23-30.
- SCHWARTZ, Shalom H. 1992. "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries" en ZANNA, M. (Ed). **Advances in Experimental Social Psychology**. Vol. 25, pp 1-65. Academic Press. New York (USA).
- SCHWARTZ, Shalom H. 2012. "An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values". **Online Readings in Psychology and Culture**. Vol. 2. N° 1: 1-20. Disponible en <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/11/>. Consultado el 18.09.2015.
- SINGER, Slavica, AMORÓS, José Ernesto y MOSKA, Daniel. 2015. **Global Entrepreneurship Monitor 2014 Global Report**. Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Disponible en www.gemconsortium.org/report/49079

- WELTER, Friederike. 2012. “All you need is trust? A critical review of the trust and entrepreneurship literature”. **International Small Business Journal**. Vol. 30. Nº 3: 193-212.
- WELTER, Friederike y SMALLBONE, David. 2006. “Exploring the Role of Trust in Entrepreneurial Activity”. **Entrepreneurship Theory and Practice**. Vol. 30. Nº 4: 465–475.
- WORLD BANK. 2014. **Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency**. World Bank Group. Washington, DC. (USA). Disponible en <http://espanol.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2015>. Consultado el 18.09.2015.

Anexo 1. Muestra de empleados y empresarios en la Encuesta Mundial de Valores

País	Muestra		Empleados		Empresarios	
	n	%	n	% en muestra país	n	% en muestra país
Alemania	1.114	2,42%	1.040	93,36%	74	6,64%
Argelia	483	1,05%	375	77,64%	108	22,36%
Armenia	398	0,87%	319	80,15%	79	19,85%
Australia	874	1,90%	751	85,93%	123	14,07%
Azerbaiyán	587	1,28%	512	87,22%	75	12,78%
Bahréin	755	1,64%	548	72,58%	207	27,42%
Bielorrusia	1.010	2,20%	974	96,44%	36	3,56%
Brasil	744	1,62%	582	78,23%	162	21,77%
Catar	605	1,32%	581	96,03%	24	3,97%
Chile	601	1,31%	544	90,52%	57	9,48%
China	1.658	3,60%	1.587	95,72%	71	4,28%
Chipre	560	1,22%	483	86,25%	77	13,75%
Colombia	808	1,76%	498	61,63%	310	38,37%
Corea del Sur	709	1,54%	465	65,59%	244	34,41%
Ecuador	736	1,60%	446	60,60%	290	39,40%
Egipto	488	1,06%	372	76,23%	116	23,77%
Eslovenia	513	1,12%	486	94,74%	27	5,26%
España	513	1,12%	437	85,19%	76	14,81%
Estados Unidos	1.238	2,69%	1.131	91,36%	107	8,64%
Estonia	877	1,91%	799	91,11%	78	8,89%

Anexo 1 (Continuación)

País	Muestra		Empleados		Empresarios	
	n	%	n	% en muestra país	n	% en muestra país
Filipinas	700	1,52%	365	52,14%	335	47,86%
Georgia	456	0,99%	266	58,33%	190	41,67%
Ghana	934	2,03%	408	43,68%	526	56,32%
Holanda	924	2,01%	880	95,24%	44	4,76%
Hong Kong	551	1,20%	513	93,10%	38	6,90%
India	725	1,58%	424	58,48%	301	41,52%
Irak	473	1,03%	312	65,96%	161	34,04%
Japón	1.476	3,21%	1.267	85,84%	209	14,16%
Jordania	374	0,81%	279	74,60%	95	25,40%
Kazajistán	959	2,08%	884	92,18%	75	7,82%
Kirguistán	819	1,78%	605	73,87%	214	26,13%
Kuwait	956	2,08%	887	92,78%	69	7,22%
Líbano	651	1,42%	463	71,12%	188	28,88%
Libia	1.100	2,39%	905	82,27%	195	17,73%
Malasia	985	2,14%	691	70,15%	294	29,85%
Marruecos	998	2,17%	552	55,31%	446	44,69%
México	996	2,17%	684	68,67%	312	31,33%
Nigeria	1.026	2,23%	309	30,12%	717	69,88%
Nueva Zelanda	535	1,16%	513	95,89%	22	4,11%
Pakistán	434	0,94%	317	73,04%	117	26,96%
Palestina	388	0,84%	264	68,04%	124	31,96%
Perú	752	1,63%	425	56,52%	327	43,48%
Polonia	485	1,05%	422	87,01%	63	12,99%
Ruanda	1.013	2,20%	428	42,25%	585	57,75%
Rumanía	603	1,31%	547	90,71%	56	9,29%
Rusia	1.498	3,26%	1.395	93,12%	103	6,88%
Singapur	1.164	2,53%	1.072	92,10%	92	7,90%
Sudáfrica	1.459	3,17%	1.332	91,30%	127	8,70%
Suecia	720	1,57%	692	96,11%	28	3,89%
Tailandia	1.010	2,20%	353	34,95%	657	65,05%

Anexo 1 (Continuación)

País	Muestra		Empleados		Empresarios	
	n	%	n	% en muestra país	n	% en muestra país
Taiwán	753	1,64%	667	88,58%	86	11,42%
Trinidad y Tobago	554	1,20%	471	85,02%	83	14,98%
Túnez	481	1,05%	338	70,27%	143	29,73%
Turquía	665	1,45%	529	79,55%	136	20,45%
Ucrania	767	1,67%	737	96,09%	30	3,91%
Uruguay	602	1,31%	534	88,70%	68	11,30%
Uzbekistán	632	1,37%	524	82,91%	108	17,09%
Yemen	390	0,85%	264	67,69%	126	32,31%
Zimbabue	717	1,56%	458	63,88%	259	36,12%
Total	45.996	100,00%	35.906	78,06%	10.090	21,94%