Informe de Proyecto de Investigación

Título del proyecto	Duración	Lugar de ejecución
Generación de confianza de los directivos: análisis desde una perspectiva de género en pymes del sector industrial de la ciudad de Bogotá D.C.	De Febrero A Noviembre De 2019	Pymes Del Sector Industrial De La Ciudad De Bogotá D.C.

Nombre del Investigador principal	Enlace CvLAC		Enlace ORCID		Enlace Google Académico
Myriam Sosa Espinosa	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000015697		http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000015697		https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=3BIWd2sAAAAJ
División	Facultad	Programa	Línea activa	Campos de acción	Grupo de investigación
División de Ciencias Administrativas y Económicas	Facultad de Administración de Empresas	Administración de Empresas	Cultura de la innovación	Sociedad	Gaia - grupo de investigación en administración e innovación

Nombre(s) CO-Investigadores	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
Martha Gisela Durán Gamba	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=000143656	http://orcid.org/0000-0002-1431-5869	https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=es&user=7q2XqqwAAAA

Luz Janeth Lozano Correa	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cv/lac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001217348	http://orcid.org/0000-0003-4155-1442	https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=JAg3i00AAAAJ
--------------------------	---	---	---

División	Facultad	Programa	Línea activa	Campos de acción	Grupo de investigación
División de Ciencias Administrativas y Económicas	Facultad de Administración de Empresas	Administración de Empresas	Cultura de la innovación	Sociedad	Gaia - grupo de investigación en administración e innovación
División de Ciencias Administrativas y Económicas	Facultad de Administración de Empresas	Administración de Empresas	Cultura de la innovación	Sociedad	Gaia - grupo de investigación en administración e innovación

Resumen de la propuesta	Palabras clave
<p>El retador contexto dentro del que se desenvuelven en la actualidad las organizaciones, genera la necesidad de vincular directivos cuyas habilidades de liderazgo favorezcan el desarrollo de ambientes laborales en los que prime el trabajador como factor de competitividad. Por ello, la influencia de los directivos tiene un papel central en el desarrollo de competencias que favorezcan el desempeño de las personas y la organización, como la confianza considerada un capital intangible que incentiva una mayor competitividad organizacional propiciada por estos al establecer acuerdos cooperativos y transparentes con sus stakeholders (Cegarra, Briones & Ros, 2005). Tradicionalmente existe el paradigma en el que prima el liderazgo masculino en los cargos directivos representando destrezas de una gerencia efectiva. Pero los cambios organizacionales tanto demográficos, económicos, ámbitos culturales equitativos, diversos e</p>	<p>Género, confianza, liderazgo, dirección y sector industrial</p>

incluyentes, generan un panorama gerencial alternativo con las ventajas d

Planteamiento del problema y pregunta de investigación

Considerando la importancia económica que tienen los sectores de servicios e Industriales en el país; es relevante destacar que Bogotá se ha convertido en una fuente de riqueza por su diversidad en sus actividades productivas y tamaño poblacional; por lo tanto, llama la atención cómo la gestión de las pymes de éstos sectores en ésta ciudad se han sostenido. En consecuencia, resulta interesante analizar dentro de sus procesos de gestión, cuáles son las formas de dirección y sus implicaciones en las relaciones de confianza y así mismo, sus consecuencias en el género. Si bien, éstas variables de estilos de dirección, confianza y género han sido un tema de estudio, es importante profundizar cómo se relacionan en éstos sectores; esta investigación se plantea desde el punto de vista teórico y empírico el siguiente interrogante: ¿cuál es la incidencia del género de los directivos en la generación de confianza en los colaboradores en Pymes del sector industrial en la ciudad de Bogotá D.C.?; Este cuestionamiento surge como producto de los resultados obtenidos en una investigación anterior realizada en el sector servicios, en la que se evidencio que priman las habilidades de liderazgo en la generación de confianza antes que el género (Durán G., Lozano J & Sosa M. 2018).

Justificación

Teniendo en cuenta la importancia que representa para las organizaciones hoy en día permanecer a la vanguardia de los cambios intempestivos que surgen en su contexto, es preciso mencionar que las evidencias empíricas señalan que son varios los aspectos concernientes al desarrollo organizacional que han incentivado a reconsiderar las diferencias del género en el rol directivo de las organizaciones, así como el valor que ofrece dar lugar a un panorama gerencial diverso que permita el ejercicio de las habilidades de relacionamiento, y características propias tanto de los hombres como de las mujeres que no solamente favorezcan la optimización de recursos, sino que a su vez den lugar a una organización innovadora que se oriente a resultados estratégicos(Ayman, Korabik & Morris, 2009). De esta forma, el género constituye uno de los factores que establece diferencias significativas en la forma de dirigir los equipos de trabajo en las organizaciones. Conviene además subrayar que tradicionalmente las investigaciones plantean que existe un predominio considerable del género masculino en cuanto se refiere a los cargos directivos debido a que este personifica las habilidades de un gerente efectivo (Koenig, Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011). Razón por la cual tienen una representación importante en los altos cargos directivos con respecto a las mujeres. A su vez el ambiente social típicamente ha atribuido al género masculino mayor poder, autoridad y capacidad para competir en su gestión. No obstante es de anotar que al género femenino se le han reconocido características de gran relevancia como su capacidad para manifestar interés en las relaciones de carácter más humano y social, sin necesidad de apelar de forma enfática en el concepto de poder y mando (Eagly, Wood, & Dickman, como se citó en Ergun, García-Muñoz, & Rivas, 2011). Desde este punto de vista, la presente investigación procura identificar las características de los directivos que facilitan el establecimiento

Objetivo general
<p>Describir y analizar las características de los directivos desde el género y su relación en el establecimiento de relaciones de confianza en pymes del sector industrial de la ciudad de Bogotá D.C</p>
Objetivos específicos
<p>•Realizar la revisión teórica sobre los conceptos de género, dirección de personas y confianza dentro del contexto organizacional. •Analizar los resultados obtenidos frente a las características de los directivos desde el género y su relación en el establecimiento de relaciones de confianza dirección en las pymes del sector industrial de la ciudad de Bogotá D.C.</p>
Marco teórico
<p>ESTADO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN COLOMBIA</p> <p>De acuerdo con los informes estadísticos del DANE (2017), en su presentación de la Encuesta Anual Manufacturera (2016) se obtuvo resultados de un total de 8.466 establecimientos industriales.</p> <p>Los grupos de manufactura que mayor registro tienen con respecto al número de establecimientos son: confección de prendas de vestir (10,2 %), elaboración de productos alimenticios (8,2 %) y fabricación de productos de plástico (8,2 %).</p> <p>De ese grupo, cabe destacar los de mayor producción bruta, los cuales son: fabricación de productos de la refinación de petróleo (16,7 %), fabricación de otros productos químicos (7,1 %), elaboración de bebidas (5,6 %), elaboración de otros productos alimenticios (5,2 %).</p> <p>Tabla 1.</p> <p>Concentración de los grupos industriales por número de establecimiento y producción bruta.</p> <p>Grupo por número de establecimientos Participación</p> <p>Confección de prendas de vestir 10,2 %</p> <p>Elaboración de productos alimenticios 8,2 %</p> <p>Productos plástico 7,2 %</p> <p>Grupo por producción bruta Participación</p> <p>Refinación de petróleo 16, 7 %</p> <p>Otros productos químicos 7,1 %</p> <p>Elaboración de bebidas 5,6 %</p> <p>Elaboración de otros productos alimenticios 5,2 %</p> <p>Fuente: elaborado por el autor con base en DANE (2017).</p>

Resulta importante mencionar que el 71,3 % de los establecimientos industriales calificados en la encuesta del DANE están ubicados en ciudades Metropolitanas como Bogotá, Medellín y Cali.

El 14, 3 % está ubicado en ciudades como Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Manizales, Cartagena y Cúcuta.

Ahora bien, a lo largo de los años 2016 y 2017, de acuerdo con los análisis de la revista Dinero (2018), el comportamiento general de la industria se vio estancado en gran medida por la caída en la producción del sector textil, consecuencia de las menores ventas, por la competencia de productos asiáticos, el aumento del precio de las materias primas y el cierre temporal de empresas como Fabricato.

No obstante, otras industrias como la química, la petrolera y la fabricación de papel y cartón tuvieron un crecimiento mayor al 4 %.

A nivel general la producción real de la industria bajo 0,8 % con respecto al año 2016. Al año 2018, de acuerdo con los informes del DANE (2018), la industria nacional manufacturera mostró comportamientos más favorables en el primer trimestre del presente año.

La industria comenzó a repuntar de un modo lento, pero casi al doble del ritmo al que lo hizo en enero del año pasado, jalonada principalmente por la rama de la refinación de petróleo, seguida de industrias como bebidas, carne y pescado, prendas de vestir, papel y cartón, químicos básicos, entre otros (Dinero, 2018).

En el Informe de la Encuesta de Opinión Pública (ANDI, 2018), los empresarios destacan que los principales obstáculos para el desarrollo normal de su actividad industrial son en orden: falta de demanda, estrategias agresivas de precios y comercialización, tipo de cambio, contrabando e imposición tributaria (ver figura 1).

Figura 1.

Principales obstáculos para el desarrollo normal de la actividad industrial.

Fuente. Elaborado por el autor con base en (ANDI, 2018).

Lo anterior, teniendo en cuenta el Índice de Confianza al Consumidor que registró en mayo una cifra de 8.9 %, publicado por Fedesarrollo (2018), obedece a un incremento de la expectativa que los colombianos tienen frente a la economía del país.

“Esto se explica por un fuerte incremento en la disposición de los consumidores a comprar bienes durables, un mejor resultado de la valoración del país y un incremento en la valoración del hogar” (p. 2.).

Lo anterior genera que los consumidores tengan un mayor grado de confianza, aseguren sus finanzas personales y estén dispuestos a consumir bienes que jalonen la industria nacional, pues la demanda se fortalecerá.

Si la producción crece, la contratación de personal también subirá y el país se encontrará en una etapa de ascenso continuo.

Figura 2. Índice de Confianza al Consumidor. Fuente. Tomado de Fedesarrollo (2018).

Al analizar el anterior índice con la encuesta nacional de confianza comercial (ICCO) publicado por Fedesarrollo (2018), que también mostró un incremento del 15,8 %, se puede concluir tanto los comerciantes como los consumidores ven con buenos ojos el futuro económico del país.

Este indicador se evidencia debido a una mejora en el volumen actual de pedidos, al incremento de las expectativas de producción y al panorama político del gobierno entrante, pues la eventual presidencia de Ivan Duque calma las incertidumbres del sector industrial a nivel general, sobretodo a nivel tributario.

El presidente electo confirmó simplificar el sistema tributario para que el Estado deje construir el éxito de los que crean empleo en el país, lo que genera un ambiente de confianza en el sector. (Portafolio, 2018).

SECTOR INDUSTRIAL EN BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA

El balance de la economía de la región Bogotá---Cundinamarca 2016 presentado por la Cámara de Comercio de Bogotá, afirma que: Bogotá es en Colombia el mayor mercado, el centro empresarial y el motor de la economía nacional por el tamaño de su población y la dinámica de sus actividades productivas.

La región genera el 30% del PIB y cuenta con el 29% de las empresas del país. Así mismo plantea que el dinamismo, la diversidad y dinámica de Las actividades productivas en Bogotá la convierten en la ciudad con más oportunidades de empleo y aunque tiene muchos retos ha logrado muchos avances y la ha convertido en la quinta ciudad más atractiva para los negocios en América Latina.

Así mismo dicho balance señala que después de dos años de bajo crecimiento del sector industrial, entre enero y septiembre de 2016, la Industria mostró signos de recuperación y señala que entre los factores que han limitado el desempeño de la actividad industrial en la ciudad, se encuentran: el tipo de cambio, la falta de demanda debido a la pérdida de dinamismo del consumo y a la disminución de la inversión privada, los costos y suministros de materias primas y la disminución de las exportaciones principalmente.

Por otro lado, según el Departamento Nacional de Estadística DANE, en su informe acerca de la encuesta anual de manufactura¹ del 2016; el sector industrial existente en la ciudad de Bogotá representa un factor importante para la economía de modo que en 2016 la producción industrial de la ciudad jugó un papel fundamental en la economía de la misma, especialmente por el impulso de las compañías dedicadas a: Fabricación de otros productos químicos, fabricación de productos de la refinación del petróleo, fabricación de productos de plástico y elaboración de productos alimenticios principalmente.

Por otro lado el Departamento Nacional de Estadística DANE, en su informe de la encuesta mensual de manufactura de mayo de 2018 indica que: el comportamiento de la producción real de la industria manufacturera (2,9%) en mayo de 2018, se explica por el crecimiento de 30 de las 39 actividades industriales, dentro de las que se destaca la fabricación de productos elaborados de metal (14,8%), procesamiento y conservación de carne, pescado, crustáceo y moluscos (10%) y elaboración de bebidas (2,7%).

LIDERAZGO Y CONFIANZA

Dentro de las organizaciones hay una serie de factores de carácter social que son fundamentales en torno a la calidad de las relaciones y el impacto de estas en el trabajo y la calidad de vida de las personas; de modo que por ejemplo: el comportamiento del supervisor es uno de los aspectos del entorno laboral que más impactan sobre la salud ocupacional (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007 citados por Omar A. (2011)).

Uno de los temas de más interés de los investigadores y de las organizaciones es todo lo relacionado con el liderazgo y sus implicaciones; así mismo se sabe que la confianza es un elemento esencial en la construcción de las relaciones humanas; Searle y Ball (2004) citados por Omar A. (2011) advierten que, a pesar de su importancia, se trata de una entidad frágil, tan difícil de construir como de recomponer.¹

Encuesta Anual Manufacturera CIIU Rev.4. Fecha de Publicación: 07 de diciembre de 2017.

Hablar de confianza en las organizaciones implica distinguir dos tipos: por un lado en la organización y la otra, la confianza en el líder; la primera hace referencia a la confianza personal que los individuos generalizan al grupo general que compone la organización, es decir incluso a aquellos individuos con los que tienen poca familiaridad, poca interdependencia y escasa interacción (Mollering, Bachmann & Lee, 2004), se sabe además que la confianza organizacional proviene de las señales de apoyo y justicia por parte de los representantes de la alta gerencia.

Por otro lado está la denominada confianza en el supervisor o líder que implica la voluntad de un subordinado de aceptar indicaciones frente a las acciones que no puede controlar.

Se puede afirmar entonces que los dos tipos de confianza influyen en el comportamiento de los individuos; mientras la confianza organizacional influye sobre el deseo de seguir perteneciendo a la empresa, la confianza en el líder---supervisor influye sobre los comportamientos de colaboración del empleado e impacta sobre su salud ocupacional (Tan & Lim, 2009, citados por Omar A. (2011)).

DIRECCIÓN Y GÉNERO

El incremento de la vinculación de mujeres en cargos directivos en el ámbito laboral en las últimas décadas ha llamado la atención frente a la gestión que esta genera en contraste con aquellos negocios direccionados por hombres, considerando de esta manera los efectos del género en los distintos sectores (Yordanova, 2011).

Si bien es cierto, algunos estudios se han orientado a considerar la injerencia del género del directivo frente a aspectos como el desempeño de la organización, las diferencias que existen en los estilos de dirección entre los mismos, así como en otros casos, a evaluar cómo influye en género la percepción y en la gestión de riesgos a nivel de las organizaciones (Cheung y Halpern, 2010; Lee, 2005; Swinney, Runyan & Huddleston, 2006; Inanova y Inanova, 2011).

Sin embargo, es de anotar según un informe emitido por la revista Dinero durante el presente año, cita un estudio de realizado por KMPG recientemente en cual revela que la representación del género femenino en los cargos directivos es muy reducido del 100% de mujeres en trabajadoras en país solo el 7% logra ubicarse en cargo directivo.

En contraste este mismo informe señala que la OIT identificó que el 51,3% de los diversos cargos directivos en Colombia es ocupado por mujeres, lo cual representa una de las cifras más altas en el contexto global.

Sin embargo, en contraste hay que anotar que son pocas las mujeres colombianas que dirigen empresas, y gremios, los cuales son 21 en total en Colombia, de estos solo (3) son liderados por mujeres, estos son: Camacol, Acopi y Asofiduciaria.

Por lo cual se puede afirmar que gran parte de las limitaciones, así como de los desafíos que con los que cuentan las mujeres en el ámbito laboral, en la carrera directiva más particularmente tiene relación con aprender a manejar un balance entre su personal y laboral.

SECTOR SERVICIOS EN COLOMBIA

Al revisar los informes emitidos por el DANE (2018) el sector servicios en enero de 2018 presentó los mayores incrementos anuales con respecto al año 2017 en el personal ocupado con agencias se presentaron en los servicios de Restaurantes, catering y bares (5,3%), producción de películas cinematográficas y programas de televisión (8%), así como desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos (4,2%), así

como en empresas de suministro de personal ó personal ocupado con agencias. Así mismo, según un informe más reciente emitido por esta misma entidad en Junio de 2018, el personal ocupado presentó una diferenciación anual considerada positiva en 12 de los 15 subsectores de servicios, con respecto al año 2017.

Por lo tanto es pertinente señalarlos a continuación: el subsector de publicidad creció de forma significativa en un (15,5%), restaurantes, catering y bares en un (2,8%) y las actividades de programación y transmisión, agencias de noticias (3,7%). Pese a los reportes anteriormente citados es de anotar que las pymes no son ajenas al momento transición que atraviesa el país, siendo uno de los mayores soportes en tiempos de cambio económico, sin embargo los más afectados en este proceso son los comerciantes y las compañías del sector servicios. Mientras que otros sectores como el de construcción, se encuentra en un buen momento económico.

De acuerdo con el informe del DANE (2018) el sector servicios en enero de 2018 presentó los mayores incrementos anuales con respecto al año 2017 en el personal ocupado con agencias se presentaron en los servicios de Restaurantes, catering y bares (5,3%), producción de películas cinematográficas y programas de televisión (8%), así como desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos (4,2%), así como en empresas de suministro de personal ó personal ocupado con agencias.

Según un informe más reciente emitido por esta misma entidad en Junio de 2018, el personal ocupado presentó una diferenciación anual considerada positiva en 12 de los 15 subsectores de servicios, con respecto al año 2017. Por lo tanto es pertinente señalarlos a continuación: El subsector de publicidad creció de forma significativa en un (15,5%), restaurantes, catering y bares en un (2,8%) y las actividades de programación y transmisión, agencias de noticias (3,7%). Pese a los reportes previamente citados es de anotar que las pymes no son ajenas al momento transición que atraviesa el país, siendo uno de los mayores soportes en tiempos de cambio económico, sin embargo los más afectados en este proceso son los comerciantes y las compañías del sector servicios.

Mientras que otros sectores como el de construcción, se encuentra en un buen momento económico.

Finalmente, en lo que respecta a la importancia de las PYMES en el desarrollo de la economía y aporte laboral hay que indicar que son estas empresas las que tienden a conservar su personal debido que el proceso de volver a contratar cuando el ciclo deja de ser recesivo, así la curva de aprendizaje e indemnizaciones de quienes conocen el negocio, sale más costosa.

Por tanto estas se encuentran en diálogos con el Estado para generar políticas de largo plazo que les faciliten la perdurabilidad en los distintos sectores (Diario La Nación, 2018).

Referencias

ANDI.(2018). *Encuesta de Opinión Industrial Conjunta*. Bogotá: ANDIPortafolio. (19 de Junio de 2018).

Portafolio. From [http://www.portafolio.co/economia/expectativa---](http://www.portafolio.co/economia/expectativa---por---los---detalles---de---la---reforma---tributaria---de---ivan---duque--518232) por---los---detalles---de---la---reforma---tributaria---de---ivan---duque--518232

Ayman, R., Korabik, K., & Morris, S. (2009). Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female Transformational leaders.

Journal of Applied Social Psychology, 39(4), 852---879.

Cámara de Comercio de Bogotá (2016). *El balance de la economía de la región Bogotá--- Cundinamarca 2016*.

Cheung, F.M. & Halpern, D.F. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65 (3), (pp.182---193).

DANE,(2018).Consulta<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas---por---tema>, Febrero de 2018 y Junio de 2018.

DANE,(2018).Consulta<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas---por---tema>, Febrero de 2018 y Junio de 2018.

DANE. (2016). *Encuesta Anual Manufacturera*. Bogotá:

DANE. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas---por---tema/industria/encuesta---anual---manufacturera---enam>. 12 de agosto de 2018.

DANE (2018). *Informe de la encuesta mensual de manufactura de mayo de 2018*.

Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas---por---tema/industria/encuesta---mensual---manufacturera---emm>. 12 de agosto de 2018.

Diario La Nación, (2018). Recuperado de:<https://www.lanacion.com.ar/2149795---el---empleo---en---tiempos---de---recesion---las---pymes---un---sosten---clave>, 14 de Agosto de 2018.

Dinero. (26 de Abril de 2018).

Revista Dinero. Dinero. (14 de Febrero de 2018).

Dinero. From <https://www.dinero.com/economia/articulo/produccion---industrial---en---colombia---2017/255294>

Ergun, S., Garcia---Muñoz, T., & Rivas, M. F. (2011). Gender differences in economic experiments. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 99---111.

Fedesarrollo. (2018). *Encuesta de opinión al consumidor*. Bogotá: Fedesarrollo.

Guido Möllering , Reinhard Bachmann , Soo Hee Lee, (2004) "Introducción: comprender la confianza organizacional: fundamentos, constelaciones y cuestiones de operacionalización"

Revista de Psicología Gerencial, Vol. 19 Número: 6, pp.556---570, <https://doi.org/10.1108/02683940410551480>

Inanova, D. & Inanova, M. (2011). Gender effects on risk---taking of entrepreneurs: evidence from Bulgaria. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 17 (3), (272---295).

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta---analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 616---642.

Lee, J. (2005). Perception of women managers in Singapore: a media analysis. *Asia Pacific Business Review*, 11 (2), (pp. 233---250).

Omar, Alicia. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129---138. Recuperado en 13 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729---48272011000200003&lng=es&tlng=es.

Revista Dinero, (2018). Recuperado el 10 de Agosto de 2018 de: <https://www.dinero.com/edicion---impresa/negocios/articulo/mujeres---en---cargos---directivos---en---colombia/255858>

Swinney, J.L., Runyan, R.C. & Huddleston, P. (2006). Differences in reported firm performance by gender: does industry matter? Journal of Developmental Entrepreneurship, 11 (2), (pp. 99---115).

Yordanova, D. (2011). The effects of gender on entrepreneurship in Bulgaria: an empirical study. International Journal of Management, 28 (1), (pp.289---305).

Metodología

La presente investigación es de corte cualitativo-descriptivo, enfocándose a profundizar el problema de investigación de fenómenos desde las experiencias de los colaboradores dentro de la organización, teniendo como referentes la justificación, pertinencia, relevancia y utilidad del estudio a desarrollar. En este sentido los estudios descriptivos se enfocan mayormente en especificar las propiedades y características significativos de personas, grupos, comunidades u otro fenómeno objeto de análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas. Los estudios descriptivos sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Instrumentos. Se cuenta con un cuestionario diseñado en una investigación previa para la recolección de la información según las necesidades de la investigación. Participantes. Los colaboradores de las pymes seleccionadas mediante muestreo no probabilístico de la Bogotá D.C.

Resultados esperados		
Tipo de producto	Detalle	Cantidad
Generación de nuevo conocimiento	Artículos de investigación	1
	Libros de investigación	
	Capítulos de investigación	
	Productos tecnológicos patentados o en proceso	
	Variedades vegetales	
Actividades de investigación, desarrollo e innovación	Productos tecnológicos certificados o validos	
	Productos empresariales	
	Regulaciones, normas, reglamentos técnicos	

	Consultorías científicas y tecnológicas	
	Innovación social	
Apropiación social del conocimiento	Participación ciudadana	
	Transferencia del conocimiento	
	Gestión del conocimiento	
	Comunicación del conocimiento	
	Circulación del conocimiento especializado	
Formación de recursos de formación	Tesis de doctorado	
	Tesis de maestría	
	Trabajos de grado	
	Proyectos de ID+i con formación	
	Apoyo a programas de formación	

Contribución del proyecto al cumplimiento con la misión institucional

El proyecto de investigación da cumplimiento a la misión institucional dado que contribuye a la función sustantiva de investigación institucional, aportando soluciones a las problemáticas y a las necesidades del sector productivo como eje fundamental para el desarrollo de una sociedad.

Líneas del PIM con las que vincula el proyecto

3. Proyección social e investigación pertinentes

Acciones del Plan General de Desarrollo 2016-2019 con el que se articula el proyecto

- Desarrollo y mejoramiento de los proyectos de grado de pregrado y posgrado orientados al fortalecimiento empresarial y mejora de la competitividad. Fortalecimiento de la propuesta epistemológica basada en la perdurabilidad empresarial. Fortalecimiento de la formación de los candidatos a Magíster en habilidades directivas y gerenciales.
- Participación de la Facultad en la Junta Directiva de ASCOLFA. Y representante de decanos de Bogotá en el Consejo Profesional de Administración de Empresas -CPAE-
- Participación como líderes del grupo de investigación interinstitucional GIRSA. Universidades participantes del grupo: Libertadores, Piloto, Monserrate, Central y Santo Tomás.

FODEIN				
Concepto	Nombre	Escalafón	Horas mes	Total (\$)
Horas Nomina (Investigador Principal)	Myriam Sosa Espinosa	4	40	\$ 13.927.500
Horas Nomina (Co-Investigadores)	Martha Gisela Durán Gamba	3	32	\$ 9.570.014
	Luz Janeth Lozano Correa	4	32	\$ 11.141.760

Concepto	Descripción	Total (\$)
Servicios técnicos	Análisis Estadístico	\$ 5.000.000
Fotocopias	Tanto de artículos, como material bibliográfico	\$ 100.000
Auxilio de transporte	Visitas a las empresas,	\$ 600.000
Salidas de campo	Asistencia a evento académico para presentar ponencia	\$ 5.000.000
Total FODEIN	\$ 45.339.274	

CONTRAPARTIDA EXTERNA				
Concepto	Nombre	Escalafón	Horas mes	Total
Horas Nomina				\$

Concepto	Descripción	Total
		\$
Total Contrapartida externa	\$	
TOTAL PROYECTO	\$ 45.339.274	

CRONOGRAMA		
Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
Indagación de fuentes primarias	2019-02-01	20019-03-31

Contacto con empresas	2019-04-01	2019-04-30
Indagación fuentes secundarias	2019-05-01	2019-05-30
Aplicación de los instrumentos	2019-05-01	2019-06-30
Análisis de resultados	2019-07-01	2019-06-30
Discusión y conclusiones	2019-08-01	2019-09-30
Informe de resultados	2019-10-01	2019-11-30
Elaboración de informe, artículo y ponencia	2019-10-15	2019-11-30

Posibles evaluadores

Referencia(s)
ANDI. (2018). <i>Encuesta de Opinión Industrial Conjunta</i> . Bogotá: ANDIPortafolio. (19 de Junio de 2018). <i>Portafolio</i> . From http://www.portafolio.co/economia/expectativa-por-los-detalles-de-la-reforma-tributaria-de-ivan-duque-518232
Ayman, R., Korabik, K., & Morris, S. (2009). Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 39(4), 852-879.
Cámara de Comercio de Bogotá (2016). <i>El balance de la economía de la región Bogotá-Cundinamarca 2016</i> .
Cheung, F.M. & Halpern, D.F. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. <i>American Psychologist</i> , 65 (3), (pp.182-193).
DANE,(2018).Consulta https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema , Febrero de 2018 y Junio de 2018.
DANE,(2018).Consulta https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema , Febrero de 2018 y Junio de 2018.

DANE. (2016). *Encuesta Anual Manufacturera*. Bogotá: DANE. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam>. 12 de agosto de 2018.

DANE (2018). *Informe de la encuesta mensual de manufactura de mayo de 2018*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-mensual-manufacturera-emm>. 12 de agosto de 2018.

Diario La Nación, (2018). Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/2149795-el-empleo-en-tiempos-de-recesion-las-pymes-un-sosten-clave>, 14 de Agosto de 2018.

Dinero. (26 de Abril de 2018). *Revista Dinero*. Dinero. (14 de Febrero de 2018). *Dinero*. From <https://www.dinero.com/economia/articulo/produccion-industrial-en-colombia-2017/255294>

Ergun, S., García-Muñoz, T., & Rivas, M. F. (2011). Gender differences in economic experiments. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 99-111.

Fedesarrollo. (2018). *Encuesta de opinión al consumidor*. Bogotá: Fedesarrollo.

Guido Möllering , Reinhard Bachmann , Soo Hee Lee , (2004) "Introducción: comprender la confianza organizacional: fundamentos, constelaciones y cuestiones de operacionalización", *Revista de Psicología Gerencial*, Vol. 19 Número: 6, pp.556-570, <https://doi.org/10.1108/02683940410551480>

Inanova, D. & Inanova, M. (2011). Gender effects on risk-taking of entrepreneurs: evidence from Bulgaria. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 17 (3), (272-295).

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 616–642.

Lee, J. (2005). Perception of women managers in Singapore: a media analysis. *Asia Pacific Business Review*, 11 (2), (pp. 233-250).

Omar, Alicia. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138. Recuperado en 13 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200003&lng=es&tlng=es.

Revista Dinero, (2018). Recuperado el 10 de Agosto de 2018 de: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/mujeres-en-cargos-directivos-en-colombia/255858>

Swinney, J.L., Runyan, R.C. & Huddleston, P. (2006). Differences in reported firm performance by gender: does industry matter? *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11 (2), (pp. 99-115).

Yordanova, D. (2011). The effects of gender on entrepreneurship in Bulgaria: an empirical study. *International Journal of Management*, 28 (1), (pp. 289-305).

Documentos adjuntos		
(AVAL) Grupo de Investigación Generación de Confianza de los Directivos.pdf	(AVAL) Comité de Investigación Generación de Confianza de los Directivos.pdf	