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 La Ciudad De Bogotá D.C	De Febrero A Noviembre De 2019	Pymes Del Sector Industrial De La Ciudad De Bogotá D.C.

Nomb re del Investi gador princi pal	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
Myria m Sosa Espino sa	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizado/r/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000015697	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizado/r/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- Investigad	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico

ores			
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=7q2XqgwAAAA
Luz Janeth Lozano Correa	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/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
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	Género, confianza, liderazgo, dirección y sector industrial

(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 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
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

Objetivos específicos
•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.

Marco teórico
El archivo adjunto es: Marco teórico.pdf

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 qye vincula el proyecto

3. Proyección social e investigación pertinentes

Acciones del Plan General de Desarrollo 2016-2019 con el que se articula el proyecto	
<ul style="list-style-type: none">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. *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., 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-impres/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	