

Las dificultades en el cambio generacional en la dirección de PYMES familiares de la ciudad de Córdoba y su relación con el estilo de liderazgo y la valoración de competencias directivas por parte de dueños y/o gerentes de primera línea.

Olivi, Teresa Beatriz y Lozano, José Luis y García Araoz, Rodolfo y Ahumada, María Inés (2014) *Las dificultades en el cambio generacional en la dirección de PYMES familiares de la ciudad de Córdoba y su relación con el estilo de liderazgo y la valoración de competencias directivas por parte de dueños y/o gerentes de primera línea.* [Proyecto de Investigación]

El texto completo no está disponible en este repositorio. ([Solicitar una copia](#))

Resumen

La administración estratégica está dominada por enfoques que consideran que el capital intelectual y el capital humano son fuente de ventaja competitiva (Brooking, 1996; Storey, 2007). Nuestro enfoque son competencias como activo intangible capaz de generar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo. Estudiamos competencias directivas siguiendo el modelo del IES (Abad Guerrero y Castillo Clavero, 2004). Los estudios previos tienden a enfocarse en grandes empresas; pero Larry Greiner (1998) había señalado que las prácticas de dirección que funcionan bien en una etapa de una empresa pueden desatar una crisis en otra. Por eso nos enfocamos en pymes, atendiendo a la gestión de implementación de sistemas ERP para la formalización de la gestión; al respecto, los líderes y sus diversas mezclas de competencias son un factor fundamental (Kroemmergard y Rose, 2002). En Argentina el 70% de las pymes son familiares (Davis, 2011). Mundialmente apenas el 8% de los negocios de familia alcanzan la tercera generación (Gallo, 1998; Barbeito y otros, 2004; Thornton, 2005; Kertész y otros, 2006; Müller, 2008); los trabajos sobre sucesión y relaciones familiares son los más publicados (Basco Rodrigo, et al., 2006). Para Fernández (2000) el fracaso de muchas pymes puede relacionarse con el estilo de liderazgo. El liderazgo es un tema de interés en la teoría y práctica administrativa actual (Hersey, Blanchard y Johnson, 2001; Storey, 2004; Robbins, 2004; Bass y Riggio, 2006, Yukl, 2008). Interesa el desafío que implica la dirección de empresas con diversas generaciones (García Lombardía, Stein y Pin, 2008). Observamos necesaria una investigación multidimensional que articule: estilo de liderazgo y valoración de competencias directivas por parte de dueños y/o gerentes de primera línea, con relación a las dificultades en la gestión del cambio generacional en la dirección de pymes familiares, atendiendo a las etapas de crecimiento de estas empresas y la aplicación de las TICs a la formalización de la gestión. Nuestra conjetura: las dificultades en la gestión del cambio generacional en la dirección de pymes familiares de la ciudad de Córdoba estarían relacionadas con el estilo de liderazgo y la valoración de competencias directivas intratéticas y de eficacia personal por parte de dueños y/o gerentes de primera línea de esas empresas. Planificamos una investigación de campo, no experimental, de dos etapas: exploratoria y asociativa; con diseño de investigación transaccional.

Tipología documental: Proyecto de Investigación

Palabras clave: Cambio generacional. Liderazgo. Pymes familiares

Descriptores: [H Ciencias Sociales > HD Industrias. Uso de la tierra. Trabajo > HD28 Gestión. Gestión Industrial](#)
[H Ciencias Sociales > HG Finanzas](#)

Unidad Académica: [Universidad Católica de Córdoba > Facultad de Ciencias Economicas y de la Administracion](#)