



ALUMNA: Melissa Gil Lopez

Maestra: Lucero del Carmen Garcia

Materia: Gestion De Empresas Familiares

Cuatri: 5to

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIO

CAUSAS DE CONFLICTO EN LA EMPRESA FAMILIAR

- El reparto de dividendos: Se da prioridad a la reinversión de los beneficios frente a la bonificación de la propiedad por miedo al endeudamiento
- Las relaciones internas: Se refieren al trato de las relaciones con parientes políticos, diferencias entre los empleados familiares y no familiares o la situación de la mujer en la Empresa Familiar.
- Las situaciones de nepotismo: Esto sucede cuando se dan puestos de trabajo a miembros de la familia por el simple hecho de ser del mismo linaje, sin tener en cuenta su formación o habilidades.
- Sueldos y remuneraciones: Existe la práctica extendida de otorgar sueldos por encima de lo que dictamina el mercado a empleados familiares
- La fuga de accionistas: Cuando uno de los miembros de la familia quiere abandonar el negocio y decide vender sus acciones.
- La sucesión familiar o relevo generacional: Se trata del conflicto por excelencia, y hace referencia al proceso por el cual el fundador cede el testigo a las nuevas generaciones al finalizar su ciclo en la empresa.

EL CONFLICTO

Es una situación de competencia en la que las partes están conscientes de la incompatibilidad de futuras posiciones y cada una desea ocupar una posición incompatible con los deseos de la otra.

SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Intentar prevenirlos no siempre es posible. Cuando se desencadenan, lo más saludable y eficaz es afrontarlos con naturalidad, diálogo y espíritu constructivo, aportando soluciones. Si a pesar de los intentos del empresario el conflicto no se resuelve, se puede acudir a UNIVERSIDAD DEL SURESTE 56 fórmulas, legalmente establecidas, que, normalmente, evitan la lenta solución judicial y permiten a las involucradas una negociación más cercana, libre y satisfactoria.

GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR

SISTEMA DE ARBITRAJE

Método privado en el que las partes involucradas se acogen voluntariamente a la tutela de un tercero, el árbitro, para que escuche sus diferencias y resuelva el conflicto.

SISTEMA DE MEDIACIÓN

se utiliza cuando las partes en conflicto tienen la clara voluntad y determinación de encontrar una solución negociada y satisfactoria para ambas partes.

NEGOCIACIÓN COMO ELEMENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- El acuerdo debe ser eficiente, en otras palabras, que sea duradero en el tiempo y que ambas partes estén dispuestas a cumplirlo.
- El acuerdo debe ser sensato, o sea, que se incluyan satisfactoriamente los intereses legítimos de cada parte.
- El acuerdo debe mejorar la relación entre las partes. Para esto el acuerdo debe estar basado en focalizar el problema

SISTEMA DE EVALUACIÓN NEUTRAL (CONCILIACIÓN)

La evaluación neutral es un proceso mediante el que un tercero, que suele denominarse auditor, emite un informe sobre las posiciones y argumento de hecho y de derecho de cada UNIVERSIDAD DEL SURESTE 61 parte