



Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca

Nombre del tema: Gestión de conflictos en la empresa familiar

3er parcial

Nombre de la Materia: Gestión de empresas familiares

Nombre del profesor: Lucero del Carmen García Hernández

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

5to cuatrimestre

GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR

EL CONFLICTO

Es una situación en que dos o más individuos o grupos con intereses contrapuestos entran en confrontación

BOULDING K. (1962)

Situación de competencia en la que las partes están conscientes de la incompatibilidad de futuras posiciones

PRUIT Y RUB (1986)

Percepción de divergencia de intereses o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultánea

CAUSAS DE CONFLICTO EN LA EMPRESA FAMILIAR

Las causas del conflicto se encuentran en la separación entre los asuntos familiares y empresariales

PRINCIPALES CAUSAS DE CONFLICTO:

- El reparto de dividendos
- Las relaciones internas
- Las situaciones de nepotismo
- Sueldos y remuneraciones

SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los desacuerdos financieros y profesionales que involucran a la empresa pueden chocar con las tensiones personales existentes entre los integrantes de la familia.

OBJETIVO

Es gestionar de manera efectiva las disputas para que no haya un impacto adverso grave ni en las relaciones familiares

RESULTADO

Es que las batallas familiares pueden salirse de control y dañar o destruir el negocio si no se abordan de manera efectiva.

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.

VENTAJAS

- Imparcialidad
- Fuerza legal
- Sencillez y rapidez
- Flexibilidad
- Menor coste que la jurisdicción ordinaria

TIPOS DE ARBITRAJE

- En equidad: resuelve el conflicto teniendo como referencia los hábitos y costumbres
- En derecho: El árbitro es un abogado en ejercicio y decide (laudo) conforme a derecho

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.

AYUDA:

A entender a las partes en conflicto los motivos e intereses propios y del otro

FUNCIÓN DEL MEDIADOR

Debe ser neutral y externo a la familia y a la empresa y persigue modificar el enfoque desde el cual cada parte plantea la negociación para generar reglas de juego de colaboración, en que todos ganen.

SISTEMA DE EVALUACIÓN NEUTRAL (CONCILIACIÓN)

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 parte

SE UTILIZA:

En temas no muy escabrosos y que no ponen en peligro la continuidad del negocio.

OBJETIVO DEL AUDITOR

Será orientar a las partes y ayudarlas a valorar sus posturas y argumentos.



GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR

NEGOCIACIÓN COMO ELEMENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Cada uno expresa lo que puede llegar a obtener de la controversia, estando subsumidos en estas posiciones expresadas en los intereses legítimos de cada parte

TRES OBJETIVOS:

- El acuerdo debe ser eficiente
- El acuerdo debe ser sensato
- El acuerdo debe mejorar la relación entre las partes

BREVE DESCRIPCIÓN

Divide entre negociaciones duras y blandas, considerando a las primeras como aquellas en las que se basa puramente en posiciones cerradas y no avanzan hacia los intereses de las partes.