



Sheyla Paola García Aguilar

Gestión de conflicto en la empresa familiar

Parcial 3

Gestión de empresas familiares

Lucero del Carmen García Hernández

Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 5

Gestión de conflictos en la empresa familiar

Causas de conflicto en la empresa familiar

La raíz de todas las causas del conflicto se encuentra en la separación entre los asuntos familiares y empresariales.

Sus causas de conflicto son:

Repartos 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

Sistema de resolución de conflicto

Es

Los conflictos ocurren incluso en las familias más unidas. Sin embargo si además combinamos las rivalidades entre hermanos o los conflictos entre padres e hijos con disputas comerciales sobre dinero

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

El objetivo es gestionar de manera efectiva las disputas para que no haya un impacto adverso grave ni en las relaciones familiares ni en las operaciones de la empresa.

Intentar prevenirlos no siempre es posible. Cuando se desencadenan, lo más saludable y eficaz es afrontarlos con naturalidad, diálogo y espíritu constructivo, aportando soluciones.

El conflicto

Es

Autores como Pruitt y Rub (1986), indican que el conflicto "significa la percepción de divergencia de intereses o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultánea o conjuntamente".

Negociación como elemento de solución de conflictos

Es

Se debe pensar siempre en dos o más personas que están debatiendo sobre un tema desde diferentes ópticas o posiciones, donde cada uno expresa lo que puede llegar a obtener de la controversia.

Sus objetivos son:

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.

Los tipos de negociación son:

Duras

Como aquellas en las que se basa puramente en posiciones cerradas y no avanzan hacia los intereses de las partes.

Blandas

Son aquellas en las que las partes están propensas a realizar todo lo que se les pida.

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

sueldos por encima de lo que dictamina el mercado a empleados familiares, o por otra parte, el otorgamiento de los llamados "dividendos encubiertos"

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.

Sistema de arbitraje

Es

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.

Sus ventajas son

Imparcialidad: Es la base del procedimiento arbitral. Para garantizar la misma, las partes pueden recusar al árbitro si consideran que no existe o está en peligro.

Fuerza legal: El laudo dictado por el árbitro tiene la misma fuerza legal que una sentencia judicial firme.

Sencillez y rapidez: El árbitro se dedica de forma exclusiva a la resolución del conflicto.

Flexibilidad: Las partes involucradas son las que deciden el número de árbitros, las fechas de audiencia y dónde se celebrarán las mismas.
Menor coste que la jurisdicción ordinaria. No existe segunda instancia.

Tipos de arbitraje

En equidad

Formalismo

En derecho

Es

Es

Es

El árbitro resuelve el conflicto teniendo como referencia los hábitos y costumbres generalizadas y universalmente aceptadas que se utilizan en el sector empresarial correspondiente.

Para que el procedimiento arbitral sea válido, las dos partes han debido firmar, previamente, su sometimiento voluntario al proceso y el compromiso de acatar el laudo.

El árbitro es un abogado en ejercicio y decide (laudo) conforme a derecho.

Función del mediador de empresa familiar

El mediador de conflictos en empresa familiar 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.

- 1-Para iniciar el proceso, las partes deben acordar por escrito su deseo de participación.
- 2- Se llevará a cabo mediante sesiones en las que estén presentes todos los interesados y el mediador.
- 3- Se puede realizar sesiones individuales con los interesados y queda garantizada la confidencialidad de las cuestiones abordadas.
- 4-El proceso finaliza cuando se llega a acuerdo.

El contenido de la cláusula o convenio debe ser siempre recogido por escrito y puede hacer referencia a la designación del árbitro y a las reglas.

Sistema de mediación

Es

El proceso 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.

Su proceso es:

Bibliografía: Antología UDS Gestión de empresas familiares.

Los conflictos merecen la pena afrontarlos en cuanto suceden, para que el coste emocional y económico sea menor.
Alcanzar un acuerdo mediante mediación ahorra tiempo, dinero, y coste emocional.
Las personas que son protagonistas del conflicto son los más capaces de consensuar una alternativa que satisfaga sus necesidades, entre otras.

Sus ventajas son:

El abogado colaborará en el proceso de mediación desde su propio rol.
El abogado o consultor se mantiene fuera del conflicto y cumple con su obligación de trabajar por el bien.
El consultor y el resto de los especialistas específicos de las áreas de la empresa.

Es un proceso mediante el que un tercero, suele denominarse auditor, emite un informe sobre las posiciones y argumento de hecho y de derecho de cada parte.

Es

Sistema de evaluación neutral (conciliación).

Sus características son:

Debe ser una persona experta e independiente de las partes.
Redacta un resumen con recomendaciones para que puedan encontrar en ellas las formas de resolver sus discrepancias y llegar a un acuerdo.
Las partes suelen buscar un apoyo que permita escoger la mejor de las soluciones.