



**Mi Universidad**

## **Mapa conceptual.**

*Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.*

*Nombre del tema: Gestión de conflictos en la empresa familiar.*

*Parcial: 3*

*Nombre de la Materia: Gestión de empresas familiares.*

*Nombre del profesor: Lucero del Carmen García Hernández.*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.*

*Quinto Cuatrimestre.*

*Comitán de Domínguez, Chiapas, 9 de marzo del 2024.*



# GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR.

## 3.1 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.”

Un conflicto

Es señal de que algo no funciona y debe ser solucionado antes de que genere males mayores.

Los conflictos son inevitables.

No son intrínsecamente malos o negativos.

Ciclo de vida del conflicto

- ✦ Conflicto latente.
- ✦ Iniciación del conflicto.
- ✦ Búsqueda de equilibrio de poder.
- ✦ Equilibrio de poder.
- ✦ Ruptura de equilibrio.

## 3.3 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.

El reparto de dividendos

Este tipo de decisión genera conflictos con los accionistas activos y los accionistas pasivos, que son aquellos que no trabajan en la empresa y ante la negación del reparto podrían optar por vender sus aportaciones.

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

Es cuando otorgan sueldos especiales a la familia.

La fuga de accionistas

Es 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.

## 3.6 Sistemas de resolución de conflictos.

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, administración y propiedad, el potencial de peleas familiares aumenta.

Esto debido

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

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.

Es común

Que pocas empresas familiares tengan procesos formales para manejar conflictos. Normalmente la resolución se hace de manera informal en el contexto de la familia.

Cuando

Se desencadenan, lo más saludable y eficaz es afrontarlos con naturalidad, diálogo y espíritu constructivo, aportando soluciones.

## 3.6.1 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.

Ventajas

El árbitro se dedica de forma exclusiva a la resolución del conflicto. Se puede fijar la primera audiencia a los 10 días del inicio del proceso y la solución, el laudo, se emite en un plazo máximo de 6 meses.

Tipos

En Equidad y derecho.

Cuando utilizarlo

Cuando sea un problema que ponga en riesgo la empresa.

Formalismo

Firmado y recogido por escrito.

# GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR.

## 3.6.2 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.

**Ventajas**

Ayuda a entender a las partes en conflicto los motivos e intereses propios y del otro; asienta los aspectos comunes de los mismos y orienta para que los implicados lleguen libremente a acuerdos duraderos y adaptados a sus circunstancias.

**Cuando utilizarlo**

Cuando las partes del conflicto tienen la clara voluntad y determinación de encontrar una solución.

**Proceso**

Acordar por escrito y evaluar.

## 3.6.3 Sistema de evaluación neutral (conciliación).

Es un

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

**Ventajas**

El auditor emite recomendaciones para que puedan encontrar en ellas las formas de resolver sus discrepancias y llegar a un acuerdo.

**Cuando utilizarlo**

Se suele utilizar en temas no muy escabrosos y que no ponen en peligro la continuidad del negocio.

## 3.8 Negociación como elemento de solución de conflictos.

La

Negociación es un proceso y una técnica mediante la cual dos o más partes construyen un acuerdo.

**Objetivos sobre el acuerdo**

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.

**Tipos de negociaciones**

Podría ser la que las divide entre negociaciones duras y blandas.

**Negociaciones duras**

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

**Negociaciones blandas**

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

