



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: Mapa conceptual

Parcial: 3

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

*Cuatrimestre: **5***

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, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival -incluso cuando tal confrontación no sea física o sea solo de palabras- para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación.

Causas de conflicto en la empresa familiar

El reparto de dividendos: los accionistas activos, que son los que ocupan un puesto de alta dirección, tienen un buen salario

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. El tema de la mujer ha suscitado numerosos debates en la actualidad por la situación de discriminación surgida.

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. Este tema genera mucha tensión con el resto de miembros directos no familiares y que ven su trabajo menoscabado y produce desmotivación y desconfianza.

Sueldos y remuneraciones: Esta situación puede generar situaciones de conflicto entre empleados no familiares o accionistas pasivos por no utilizar criterios objetivos y transparentes con respecto a las remuneraciones y el otorgamiento de los llamados "dividendos encubiertos", materializados en dietas, coches de empresa. etc

La fuga de accionistas: es cuando uno de los miembros de la familia quiere abandonar el negocio y decide vender sus acciones. Este tipo de casos provoca situaciones muy complicadas en el seno de la empresa.

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.

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 y 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.

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 del arbitraje:
Imparcialidad, Fuerza legal, Sencillez y rapidez, Flexibilidad y Menor coste que la jurisdicción ordinaria

Tipos de arbitraje

- En equidad: El árbitro resuelve el conflicto teniendo como referencia los hábitos y costumbres generalizadas y universalmente aceptadas que se utilizan en el sector empresarial correspondiente.
- En derecho: El árbitro es un abogado en ejercicio y decide (laudo) conforme a derecho.

Formalismos: 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 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 para el procedimiento.

sistema de mediación

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.

El proceso: Para iniciar el proceso, las partes deben acordar por escrito su deseo de participación. El desarrollo del mismo se llevará a cabo mediante sesiones en las que estén presentes todos los interesados y el mediador y el proceso finaliza cuando se llega a acuerdo, cuando alguna de las partes interesadas no desea continuar, o cuando el mediador estima que las diferencias de opinión son insalvables y no se puede solucionar mediante mediación

Función del mediador de empresa familiar: es el que 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)

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 parte.

Las partes en conflicto pueden elegir a su auditor libremente. Este proceso de resolución de conflictos se suele utilizar en temas no muy escabrosos y que no ponen en peligro la continuidad del negocio. Las partes suelen buscar un apoyo que permita escoger la mejor de las soluciones. De hecho, el objetivo del auditor será orientar a las partes y ayudarlas a valorar sus posturas y argumentos.

Negociación como elemento de solución de conflictos

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, estando subsumidos en estas posiciones expresadas en los intereses legítimos de cada parte, los intereses que están en conflicto e intentan llegar a un acuerdo que tome en cuenta los intereses comunes.

1) El acuerdo debe ser eficiente, en otras palabras, que sea duradero en el tiempo y que ambas partes estén dispuestas a cumplirlo.

2) El acuerdo debe ser sensato, o sea, que se incluyan satisfactoriamente los intereses legítimos de cada parte. Se tiene que dar que el interés de cada uno coincida con el interés legal que a cada uno le correspondería, aun cuando los intereses de una disputa se encuentren fuera de los límites de cualquier norma

3) El acuerdo debe mejorar la relación entre las partes. Para esto el acuerdo debe estar basado en focalizar el problema, separarlo de las personas entre las que ocurre, enfocar las energías contra el problema y no contra la otra parte, ya que éstas no son el objeto de la controversia, sino los intereses.