



Daniela Monserrat Jiménez Palacios

Gestiones empresariales

5° Cuatrimestre

**Maestra: Lucero del Carmen García
Hernández**

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, aún 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.

SISTEMA DE EVALUACIÓN NEUTRAL (CONCILIACIÓN)

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. Además, el auditor, que debe ser una persona experta e independiente de las partes, redacta un sumario con recomendaciones para que puedan encontrar en ellas las formas de resolver sus discrepancias y llegar a un acuerdo. Las partes en conflicto pueden elegir a su auditor libremente.

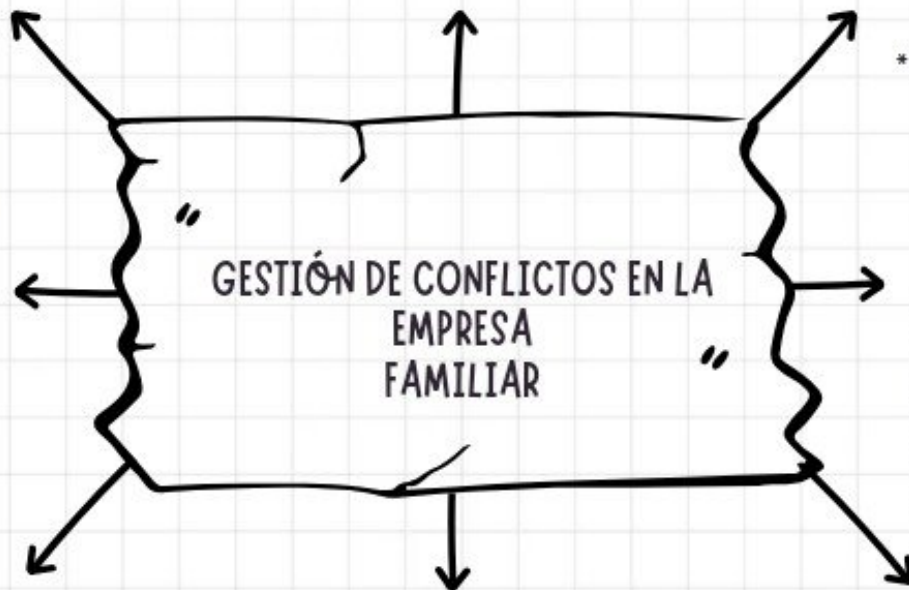
SISTEMA DE MEDIACIÓN

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.

En el proceso, el mediador, 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.

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.



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
- *Las relaciones internas
- *Las situaciones de nepotismo
- *Sueldos y remuneraciones
- *La fuga de accionistas
- *La sucesión familiar o relevo generacional

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. 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

Ventajas del arbitraje

- Imparcialidad: Es la base del procedimiento arbitral.
- Fuerza legal: El laudo dictado por el árbitro tiene la misma fuerza legal que una sentencia judicial firme.
- Simplicidad y rapidez: 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 se emite de 6 meses.
- 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 podrán ser objeto de arbitraje:
 - o Los conflictos que hayan sido solucionados previamente mediante sentencia judicial firme.
 - o Los conflictos sobre asuntos en los que las partes no tengan poder de disposición.
 - o Los conflictos en los que intervenga el Ministerio Fiscal.
 - o Los relacionados con asuntos laborales.