Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Carlos Daniel García López

Nombre del tema: UNIDAD II y III

Parcial: II

Nombre de la Materia: Gestión de empresas familiares

Nombre del profesor: Lucero del Carmen García Hernández

Licenciatura: En administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 5

GESTIÓN DE LA PROPIEDAD Y DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR

UNIDAD II Y III

Transmisión de la propiedad

Atraves de un plan de sucesión, está debe ser realizada con anticipación y cuando la empresa se encuentre con estabilidad.

Existenten dos tipos de sucesión:

- **Intervivos**
  Puede realizarse mediante una compraventa de las acciones o participaciones- el beneficiado paga un precio- o mediante una donación- las recibe de forma gratuita.
- **Mortis causa**
  Es decir a causa de un fallecimiento. Este consiste en dejar en un testamento como herencia o legado las acciones o participaciones.

Tipo de propiedad de la empresa familiar

1.Gestor: participa directamente en la empresa.
2.Gobierno: No interviene directamente en la empresa, pero ocupa cargos en el consejo de administración.
3.Implicado: No participa en el negocio, pero ofrece su apoyo y se involucra en proyectos concretos.
4.Pasivo: Recibe ganancias pero no participa en la empresa.
5.Inversor: Puede decir permanecer o vender su parte de propiedad.
6.Orgulloso: No está involucrado en el negocio pero le enorgullece formar parte del mismo.

El conflicto

"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

1.-El reparto de dividendos
Se da prioridad a la reinversión de los beneficios frente a la bonificación de la propiedad
por miedo al endeudamiento.
2.-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.
3.-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.
4.-La fuga de accionistas
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.
5.-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

-Mediación: Para llegar a un acuerdo.
-Conliación: Presenta alternativas de solución.
-Arbitraje: Un tercero (árbitro) impone la solución.

Sistema de arbitraje

- **Ventajas;**
  -Fuerza legal: El laudo dictado por el árbitro tiene la misma fuerza legal que una sentencia judicial firme. Contra el laudo solo cabe recurso de revisión.
  - Sencillez 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 la solución, el laudo,
  se emite en un plazo máximo 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 existe segunda instancia.
- **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.

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.

Sistema de evaluación neutral (conciliación)

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 soluciòn de conflictos

Para que esto suceda se tienen que dar como mínimo tres objetivos sobre el acuerdo:
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.
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.