

### Exercici 3

[2,5 punts en total]

#### 3.1.

[0,75 punts]

Cas	Tipus de lideratge	Justificació
<p>Una empresa d'esdeveniments ha rebut un encàrrec per organitzar una trobada internacional d'empreses del sector tecnològic. La directora, l'Agnès, convoca una reunió amb tot l'equip de màrqueting i relacions públiques per discutir idees, en la qual planteja algunes directrius generals, però també convida cada membre a compartir les seves propostes i fer suggeriments. Després prendrà una decisió basada en el consens de l'equip, i triarà les idees més ben valorades per tothom.</p>	<p>DEMOCRÀTIC</p>	<p>En el lideratge democràtic, les decisions es prenen de manera col·lectiva, amb la participació de tot l'equip. El líder escolta les opinions dels membres, fomenta la col·laboració i valora les aportacions de cadascú abans de prendre una decisió final. Tot i que el líder té l'última paraula, el procés de decisió és participatiu. Aquest estil és especialment útil per millorar la moral de l'equip, promoure la creativitat i assegurar que tothom se senti valorat.</p>

<p>El Joan és el director d'una gran empresa de producció de material sanitari. Quan un client fa una comanda important que exigeix un termini de lliurament curt, el Joan decideix immediatament incrementar la producció sense consultar-ho als seus treballadors. Assigna tasques específiques a cada treballador i els augmenta les hores de treball per poder complir amb el termini. El Joan no demana opinions ni deixa que els empleats discuteixin el pla. Els treballadors segueixen les instruccions, però alguns podrien sentir-se sobrepassats o poc valorats pel que fa a la seva capacitat d'organització.</p>	<p><b>AUTOOCRÀTIC</b></p>	<p>En el lideratge autocràtic, el líder pren totes les decisions sense consultar l'equip. És un estil de lideratge vertical, en què el líder té un control total sobre el grup, i espera que els membres compleixin les seves instruccions sense qüestionar-les. Aquest estil pot ser útil en situacions en què es necessita una presa de decisions ràpida o en contextos d'emergència, ja que permet actuar de manera immediata sense dilacions. Tot i això, pot reduir la motivació i la creativitat de l'equip, ja que els membres tenen menys marge per expressar idees o participar en la presa de decisions.</p>
<p>Una empresa tecnològica està desenvolupant un nou model de negoci multiplataforma. El líder l'equip, el Biel, dona llibertat total als seus programadors per experimentar amb noves funcions i dissenys. El Biel els proporciona algunes directrius bàsiques i els recursos necessaris, però deixa que cadascú gestioni el seu temps i prengui les decisions que consideri oportunes en la seva àrea. Cada membre de l'equip estableix el seu propi pla de treball i el Biel només intervé si hi ha algun problema. Com que l'equip és molt competent i experimentat, aquest estil els permet explorar solucions creatives i innovadores, però si hi hagués poca coordinació o un membre no complís les seves tasques, podrien sorgir problemes d'eficiència.</p>	<p><b>LIBERAL</b></p>	<p>En el lideratge liberal, el líder delega gairebé totalment la presa de decisions i la gestió de tasques en l'equip. Els membres tenen una gran llibertat per fer el seu treball segons el seu criteri, mentre que el líder es limita a proporcionar suport quan és necessari. Aquest estil és eficaç quan l'equip està altament capacitat i motivat, ja que permet una gran autonomia i pot fomentar la creativitat i la innovació. Però si el grup no està prou organitzat o falten directrius clares, aquest estil pot provocar desorganització i falta de rendiment.</p>

### 3.2.

[0,25 punts]

Aquesta empresa ha optat per estructurar-se seguint el model d'organització Teal.

El model Teal es basa en tres principis clau: autogestió, plenitud i propòsit evolutiu. L'equip humà es converteix en el protagonista i es prioritza la intervenció dels empleats en la presa de decisions. Aquest model permet adaptar-se ràpidament, fomentar la creativitat, millorar la satisfacció laboral i assegurar que l'organització funcioni com un tot alineat amb el seu propòsit comú. En aquest model les persones tenen molta autonomia per prendre decisions i es treballa d'una manera totalment col·laborativa. Es redueix el control dels alts càrrecs.

### 3.3.

[1 punt]

a)

- Preu = 7,20 €
- Costos fixos = 48.000 €
- Cost variable unitari = 2,60 €/paquet
- Quantitat = 10.000 paquets
- Benefici =  $(7,20 \times 10.000) - (48.000 + 2,60 \times 10.000) = -2.000 \text{ €}$ .

L'empresa va obtenir pèrdues.

FORMACIOMIRO.COM  
PART D'UN EXAMEN OFICIAL

b)

- $3.500 = (7,2 \times 10.000) - 48.000 - \text{Cost variable total}$
- $\text{Cost variable total} = 20.500 \text{ €}$

c)

- Reducció dels costos fixos del 30 %.  $48.000 \times 0,7 = 33.600 \text{ €}$ .
- Maquinària = 40.000 (amortització anual),  $40.000 / 5 = 8.000 \text{ €/any}$ .
- Ara, els costos fixos seran  $33.600 + 8.000 = 41.600 \text{ €}$ .
- Marge de contribució:  $p - cv = 8$ ;  $p - 2,60 = 8$ ;  $p = 10,60 \text{ €}$ . El nou preu de venda seria 10,60 €.
- Llímit de rendibilitat / punt mort =  $41.600 / 8 = 5.200$  paquets de gases estèrils.

### 3.4.

[0,5 punts]

- Una empresa fa una inversió expansiva quan incorpora nous equipaments amb la finalitat d'incrementar la capacitat productiva de l'empresa.
- El fet que el VAN sigui negatiu indica que el projecte no és rendible. En aquest cas, significa que la suma total de les sortides de diners que provoca el projecte d'inversió, valorades en el moment actual, és superior a la suma de les entrades de diners, valorades també en el moment inicial. Una altra manera de dir-ho podria ser: un VAN de  $-124.800 \text{ €}$  implica que, si valorem en el moment present tots els fluxos de caixa, els pagaments superen els cobraments. La inversió prevista als Estats Units no seria viable. Tenint en compte això, no és aconsellable dur-la a terme.