

# **ECONOMIA DE L'EMPRESA**

**TEMA 3,5 I 6**

Professora: Laia Garrofé

# **3. L'ORGANITZACIÓ A L'EMPRESA**

## Àrea comercial

### Anàlisi de mercat

Fa estudis de mercat per detectar canvis en les preferències dels consumidors i en l'entorn.



### Estratègia de màrqueting

S'encarrega d'establir la millor estratègia per incrementar les vendes del producte i satisfer les necessitats del consumidor.

## Àrea de producció

### Aprovisionament de matèries primeres

Selecciona i adquireix el conjunt de materials que necessita per a la producció.



### Gestió de la producció

Du a terme el conjunt de processos necessaris per obtenir els béns o serveis.

## Àrea de recursos humans

### Selecció de personal

Selecciona les persones més adequades per a cada lloc de treball en funció del perfil establert.



### Gestió de personal

S'encarrega de tot el que està relacionat amb les persones que formen l'empresa (contractació, formació, motivació, pagament de salaris, permisos...).

## Àrea de finançament i inversió

Selecciona la font de finançament més adequada.



Decideix quines són les inversions que permetran obtenir un millor rendiment.

# LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

Dins de l'organització de l'empresa, la direcció és una de les funcions més importants i engloba tot el procés administratiu. A l'apartat següent veurem quines són les fases del procés administratiu i, després, les anirem desenvolupant.

## 2.1. Fases del procés administratiu

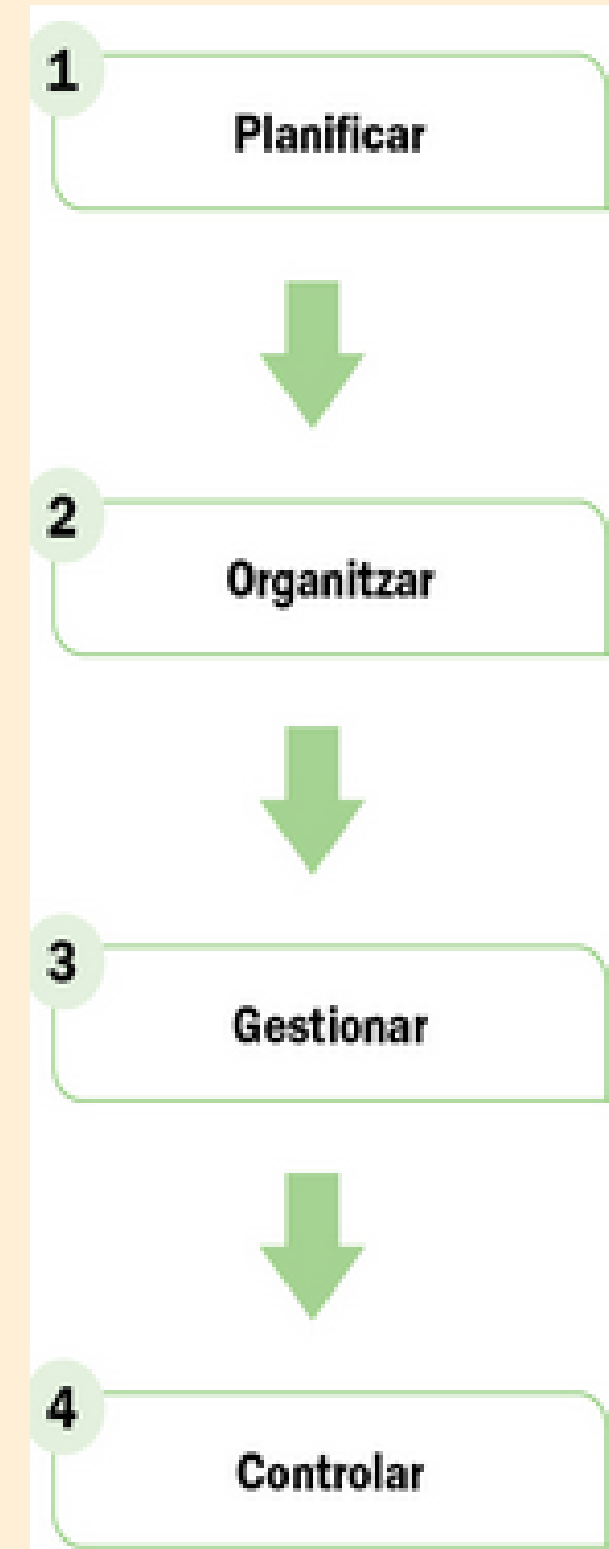
El **procés administratiu** és el conjunt de funcions i activitats que efectua la direcció de l'empresa, orientades a l'assoliment de les seves finalitats i objectius.

L'empresa ha de realitzar una sèrie d'activitats o funcions que, mitjançant les persones gerents (equip directiu, direcció de departaments, etc.), du a terme per tal d'assolir les finalitats establertes. Es poden classificar en aquests quatre grups: la funció de planificació, la d'organització, la de gestió o direcció i la de control de les activitats.

Aquest procés es compon de dues fases: la mecànica i la dinàmica.

- La **fase mecànica** és la part teòrica de l'administració en què s'estableix el que s'ha de fer i inclou dues funcions o subfases: la planificació i l'organització.
- La **fase dinàmica** es refereix a com posar en pràctica tot el que s'ha planejat i organitzat prèviament i inclou la gestió, o direcció, i el control.

Les tasques més corrents de cada una de les fases del procés administratiu són les següents:



|                                 |                          |                   |   |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------|---|
| <b>Procés<br/>administratiu</b> | <b>Fase<br/>mecànica</b> | Planificació      | Finalitats, objectius, estratègies, polítiques, procediment, regles, pressupost.    |
|                                 |                          | Organització      | Divisió del treball, jerarquització i departamentalització, descripció de funcions. |
|                                 | <b>Fase<br/>dinàmica</b> | Gestió o direcció | Presca de decisions, comunicació, lideratge, facilitació del treball, supervisió.   |
|                                 |                          | Control           | Establiment d'estàndards, mesurament, correcció.                                    |

# Los modelos de estructura organizativa

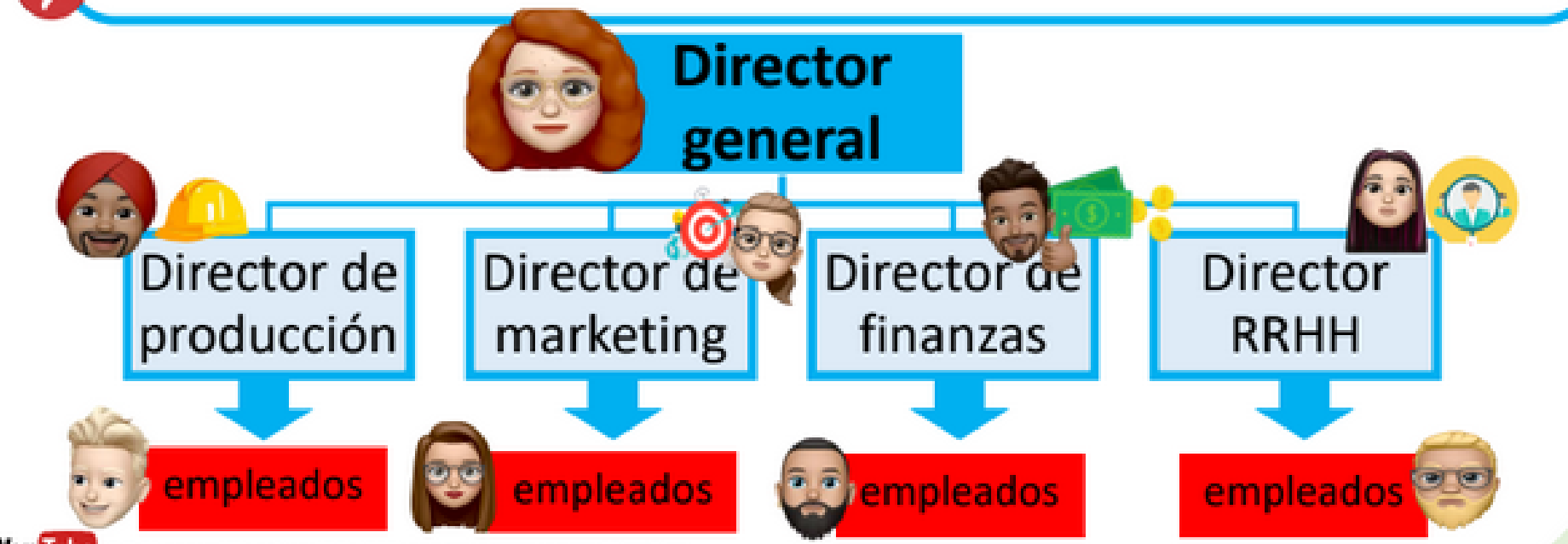
La estructura organizativa muestra los puestos de trabajo y refleja las responsabilidades de los trabajadores, los departamentos y la jerarquía.

## A MODELO LINEAL O JERÁRQUICO

Se basa en el principio de **unidad de mando**, es decir, cada trabajador recibe órdenes de un solo jefe que se sitúa por encima de él.

**Ventaja:** Las responsabilidades y jerarquía están claras. La toma de decisiones es rápida ya que depende de una sola persona.

**Inconveniente:** comunicación lenta y falta de especialización.

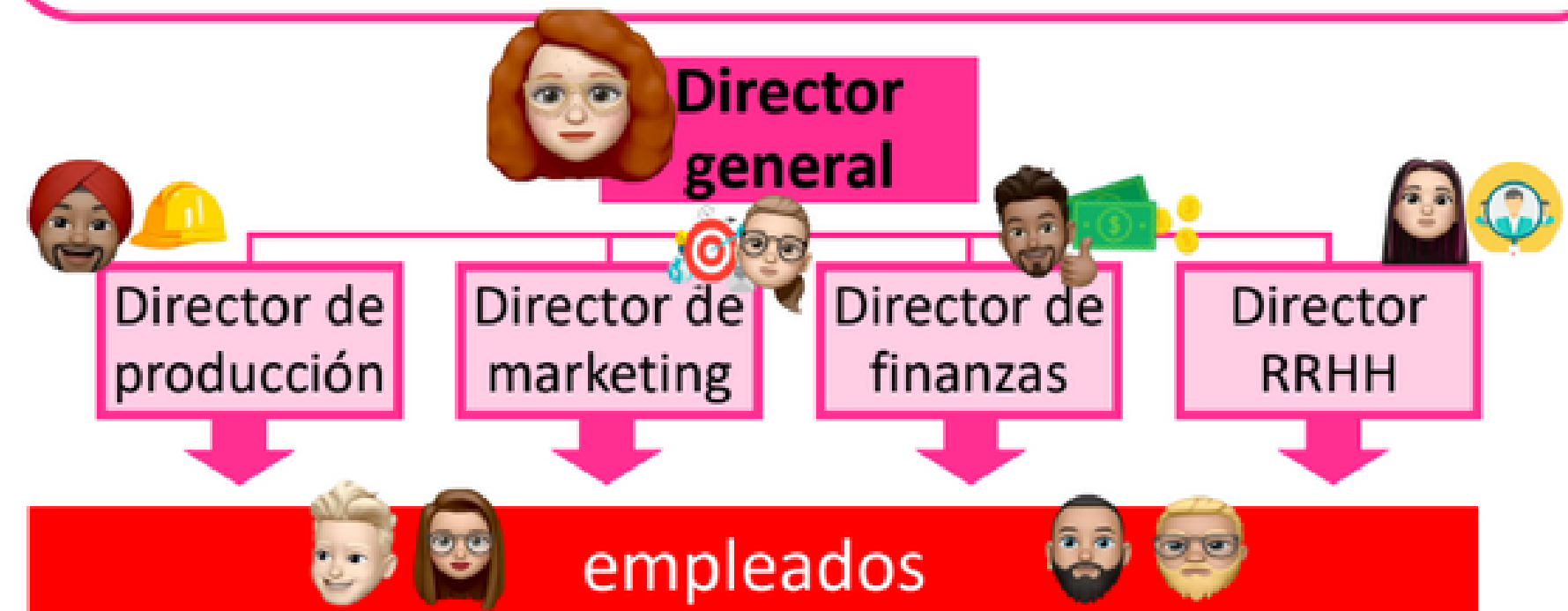


## B MODELO FUNCIONAL

Se basa en la existencia de **especialistas** en las que cada uno se centra en una de las áreas de la empresa. No existe principio de unidad de mando.

**Ventaja:** al haber especialistas que se dedican a una sola función, los trabajadores están mejor asesorados de cada materia en concreto.

**Inconveniente:** los trabajadores reciben órdenes de varios jefes, en ocasiones pueden ser contradictorias y generar conflictos.



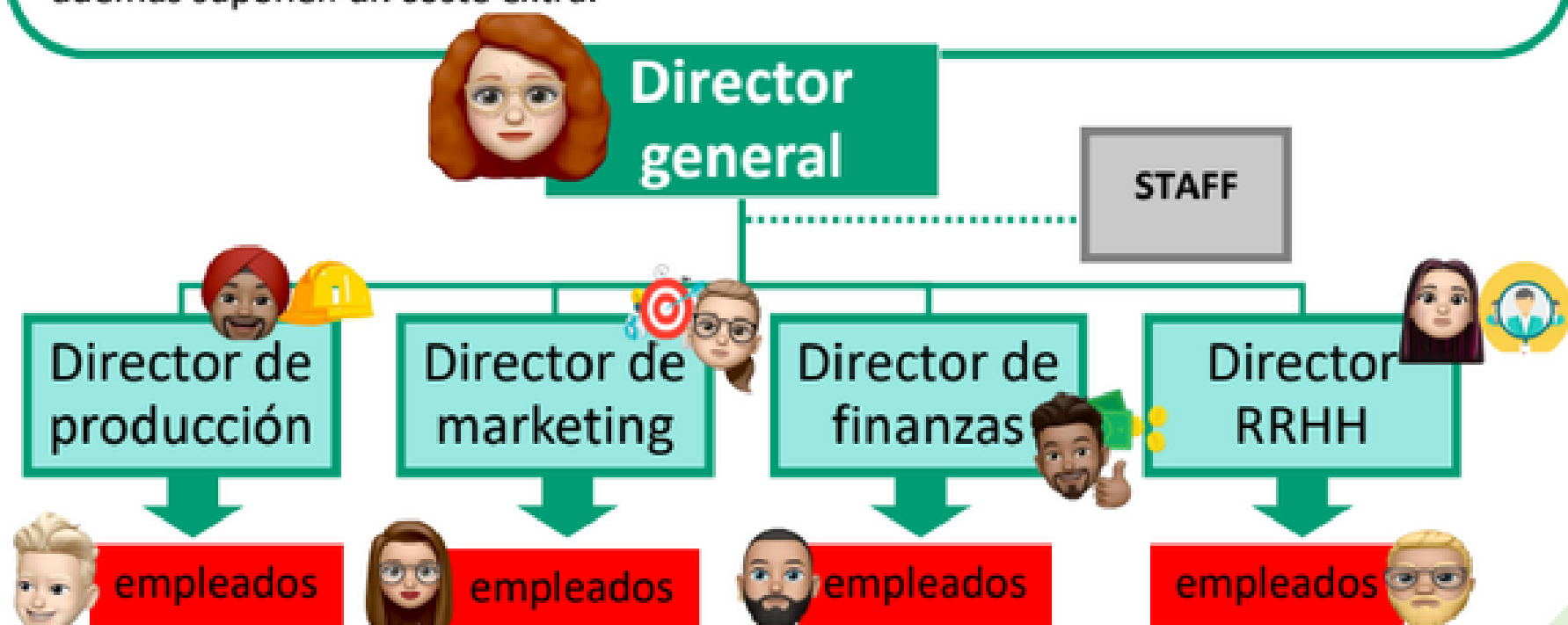
C

## MODELO EN LINEA Y DE ASESORAMIENTO

Es una combinación de los dos modelos anteriores. Se sigue el principio de **unidad de mando** y, además, se crea un departamento de asesoramiento (staff) que permite asesorar en temas concretos, pero no tiene autoridad dentro de la jerarquía.

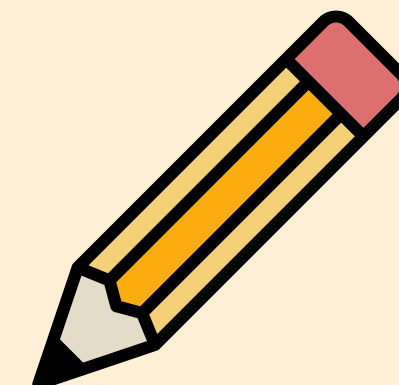
**Ventaja:** las responsabilidades y jerarquía están claras y además existen especialistas que asesoran a los diferentes departamentos.

**Inconveniente:** las decisiones son lentas, ya que hay que consultar a los asesores, y además suponen un coste extra.



D) MODEL TEAL

Defineix-lo





## Los organigramas

---

**EL ORGANIGRAMA** es la representación gráfica de la estructura organizativa de la empresa (es decir la organización formal). permite ver a simple vista las responsabilidades, los departamentos y la jerarquía de la empresa.

Fes un organigrama del centre

# Estils de lideratge

p.65

# **5. FUNCIÓ DE PRODUCCIÓ**

# Factors de producció

Els **factores de producció** són els recursos que té i que utilitza una empresa per produir béns i serveis.

Els factors de producció clàssics, definits per **Adam Smith**, conceptes que encara són utilitzats en l'actualitat, són el **capital**, la **terra** i el **treball**. Un dels objectius de les empreses és aconseguir la millor combinació entre els factors i, amb aquesta finalitat, cal utilitzar la **tecnologia**. Gràcies a aquest nou element, una empresa pot arribar a punts d'eficiència superiors i, per tant, a ser més competitiva als mercats.

Cal destacar que tots els factors productius que utilitza l'empresa suposen un cost de producció, d'aquí la importància d'optimitzar tots els recursos que posseeix.

| Factor                              | Concepte   | Quantificació  | Cost  |
|-------------------------------------|--|--|---|
| <b>Capital (K)</b>                  | Són el conjunt de béns creats per l'ésser humà que s'utilitzen per produir; per exemple, màquines, instal·lacions, ordinadors, eines, etc.   | La quantitat es pot mesurar en unitats físiques, en unitats de massa o en volum utilitzat, segons el cas.    | El preu del lloguer o, si és propietat de l'empresa, de l'amortització del bé. El preu del cost dels diners.                        |
| <b>Terra (T)</b>                    | Està format per tot el conjunt de recursos d'origen natural: el terreny de conreu o edificable, l'aigua, els minerals, la fusta, els recursos combustibles fòssils (gas, petroli...), etc. | La quantitat es pot mesurar, segons el cas, en àrea de terreny, massa de mineral, volum de combustible, etc. | El lloguer de la terra per unitat d'àrea, el manteniment del factor, el preu de la unitat de massa o de volum de l'element concret. |
| <b>Treball (L)</b>                  | És l'esforç físic o intel·lectual del conjunt de les persones que treballen a l'empresa.   | Es pot quantificar en hores de treball o en nombre de persones treballadores.                                | Salari dels treballadors, formació sobre el lloc de treball.  |
| <b>Emprenedoria i innovació (A)</b> | Inclou la capacitat creativa i d'innovar en projectes a l'empresa, la generació de sinergies amb altres empreses i la capacitat d'organitzar i dirigir empreses.                           | La quantitat de projectes duts a terme, el nombre de patents, les innovacions aplicades.                     | El manteniment de la patent, el cost de les persones investigadores.  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Productivitat del treball (<math>P_L</math>)</b></p>                        | $P_L = \frac{\text{Quantitat total de producte (unitats físiques)}}{\text{Nombre d'unitats de treball utilitzades (nombre de treballadors o hores de treball)}}$         | <p>Ens permet conèixer les <b>unitats produïdes per cada persona treballadora</b> de l'empresa i, d'aquesta manera, avaluar el rendiment del grup. A moltes empreses s'associa aquesta quantitat a un complement salarial, on, un cop s'arriba a determinades unitats produïdes, les persones treballadores de l'empresa reben una percepció salarial superior. En cas que no s'arribi a aquesta quantitat, no reben aquest complement.</p> |
| <p><b>Productivitat de la maquinària (<math>P_M</math>)</b></p>                   | $P_M = \frac{\text{Quantitat total de producte (unitats físiques)}}{\text{Nombre d'unitats de màquina utilitzades (nombre de màquines o d'hores d'ús de les màquines)}}$ | <p>Ens permet conèixer el <b>rendiment de la màquina</b>. Gràcies a aquest coneixement, podem veure si la màquina produeix dins dels paràmetres normals o per sota dels paràmetres. En el cas que es trobi per sota, pot ser un indicatiu que cal revisar-ne el funcionament, encara que també es pot deure al factor humà.</p>   |
| <p><b>Productivitat total o global de l'empresa (<math>P_{global}</math>)</b></p> | $P_{global} = \frac{\text{Valor de la producció total}}{\text{Cost total de tots els factors utilitzats}}$   | <p>Aquest indicador permet saber <b>si l'empresa és productiva</b> o no. En el cas que la productivitat global no sigui l'adequada, s'haurà de valorar una reducció dels costos totals o intentar incrementar el valor de la producció total.</p>   |
| <p><b>Taxa de variació de la productivitat entre dos períodes</b></p>             | $\% \text{ Variació} = \frac{P_{global} \text{ període 2} - P_{global} \text{ període 1}}{P_{global} \text{ període 1}} \cdot 100$                                       | <p>Permet conèixer <b>si hi ha hagut una millora</b>, un manteniment o un empitjorament respecte del període anterior. Gràcies a aquest coneixement, l'empresa obté un indicatiu que li pot fer pensar quins aspectes ha de millorar o quins n'ha de potenciar.</p>   |

## B. Eficiència de la producció

Quan parlem de l'eficiència de la producció ens referim a la combinació òptima de factors que hem d'utilitzar per aconseguir la quantitat prevista de producció.

Diem que una combinació de factors de producció és més **eficient** que una altra si permet assolir l'objectiu plantejat de producció amb menys cost.

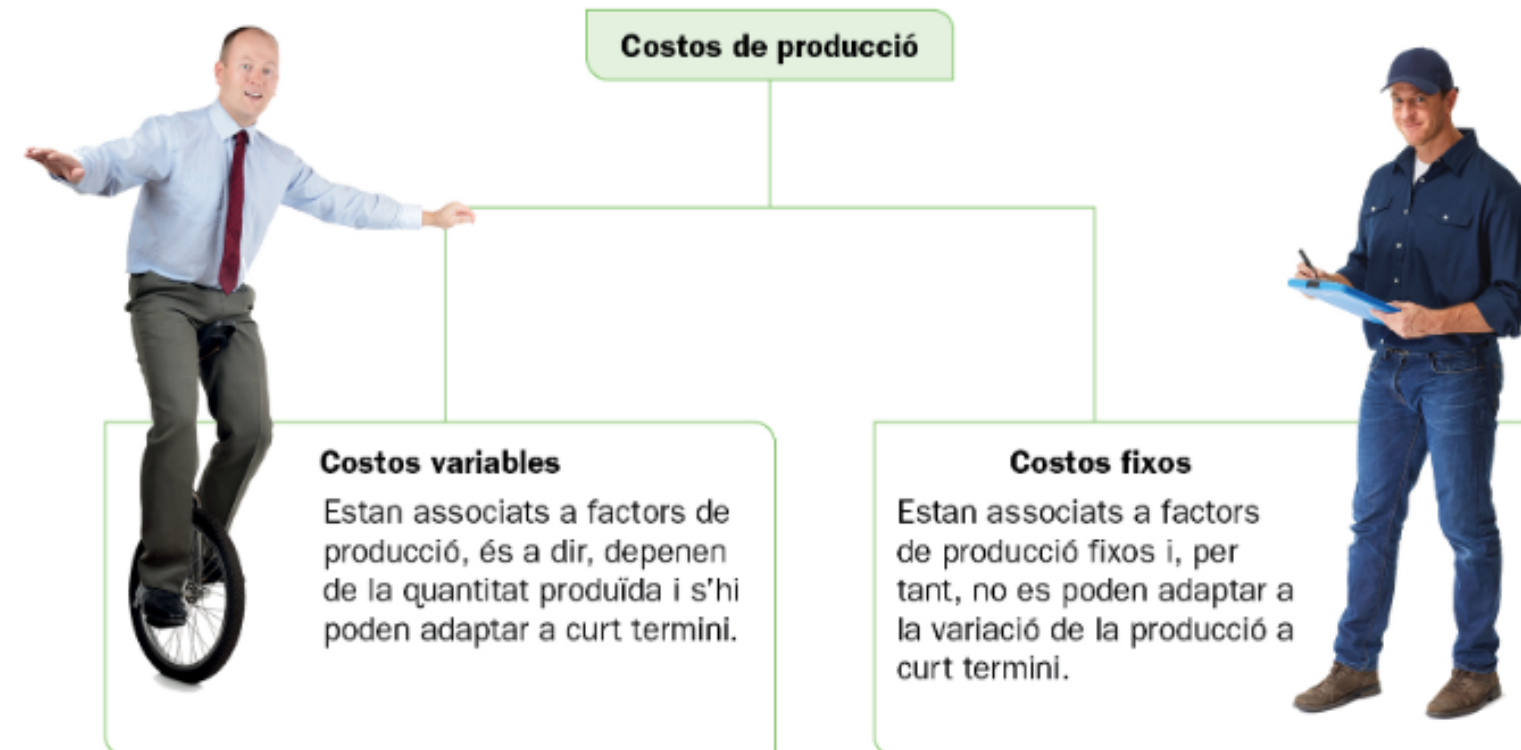


Eficiència tècnica i econòmica  
Econosublime

# Costos de producció

L'elaboració d'un bé o servei implica una suma de costos que s'han de tenir en compte per calcular el cost final de cada producte. Tots els factors de producció que s'utilitzen impliquen un cost.

A curt termini, els factors de producció es classifiquen, com hem vist a l'apartat 1.3, en factors variables i factors fixos. De la mateixa manera, els costos associats es poden classificar en costos variables i costos fixos:



$$\text{Cost total (CT)} = \text{costos fixos (CF)} + \text{costos variables (CV)}$$

El **punt mort**, o **llindar de rendibilitat**, determina el nombre d'unitats que s'han de produir i vendre a l'empresa perquè els ingressos i els costos s'igualin i, per tant, representa la quantitat a partir de la qual es comencen a obtenir beneficis o pèrdues.

Imagina que una empresa té uns costos fixos de 1000 € i que ven un producte a 7 € el cost variable unitari de producció del qual és de 5 €. Quantes unitats hauria de vendre per compensar tots els costos fixos i no perdre?

El raonament es pot fer de dues maneres diferents:

- **Opció 1:** cada unitat que ven li aporta un benefici de 2 € sobre el cost variable (7 € del preu de venda menys 5 € de cost variable unitari). Per arribar a compensar tots els costos fixos, ha de vendre, com a mínim,  $1000 / (7 - 5) = 500$  unitats.
- **Opció 2:** en el punt mort, el benefici, que és igual a ingressos totals menys costos totals, ha de ser 0. Per tant, l'ingrés total ha de ser igual al cost total. La quantitat  $Q$  per a la que es produeix aquesta igualtat és  $7 \cdot Q$  (ingrés total) =  $1000 + 5 \cdot Q$  (cost total suma de costos fixos i variables totals). Aïllant, ens queda  $Q = 1000 / 2 = 500$  unitats.

Quantitat que representa el punt mort ( $Q^*$ )

$$Q^* = \frac{CF}{p - C_{vu}}$$

**CF:** costos fixos durant el període considerat.

**p:** preu de venda del producte.

**$C_{vu}$ :** cost variable unitari.

**$p - C_{vu}$ :** marge de contribució d'una unitat.

Benefici de la venda de  $Q$  unitats:

$$B = IT - CT = p \cdot Q - (CF + C_{vu} \cdot Q)$$

També a partir del punt mort:

$$B = (Q - Q^*) \cdot (p - C_{vu})$$

**B:** benefici obtingut.

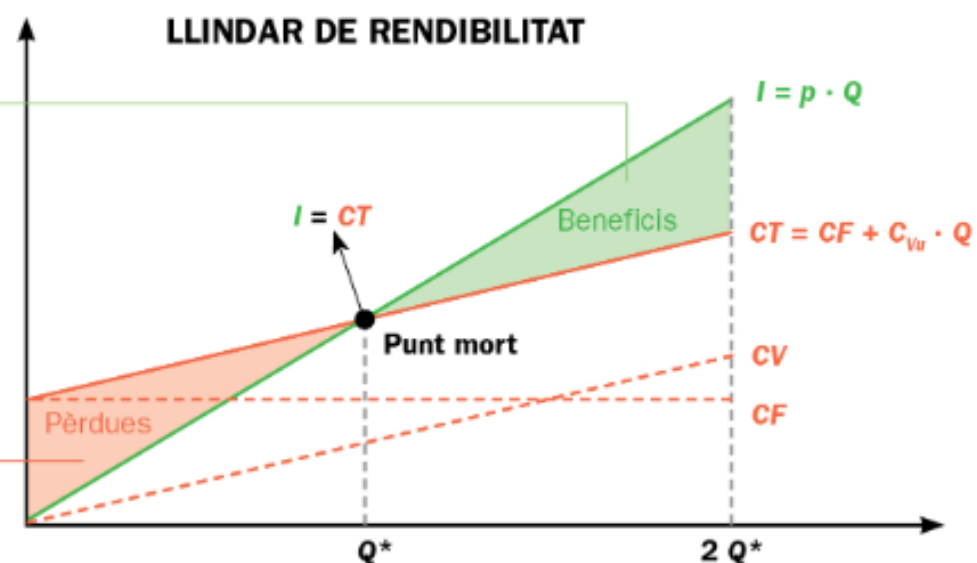
**IT:** ingrés total = preu · quantitat.

**CT:** cost total = CF (cost fix) +  $C_{vu} \cdot Q$  (cost variable).

Si fabrica i ven més unitats que  $Q^*$  obtindrà **beneficis**.

Si l'empresa fabrica i en ven menys de la quantitat  $Q^*$  tindrà **pèrdues**.

### LLINDAR DE RENDIBILITAT

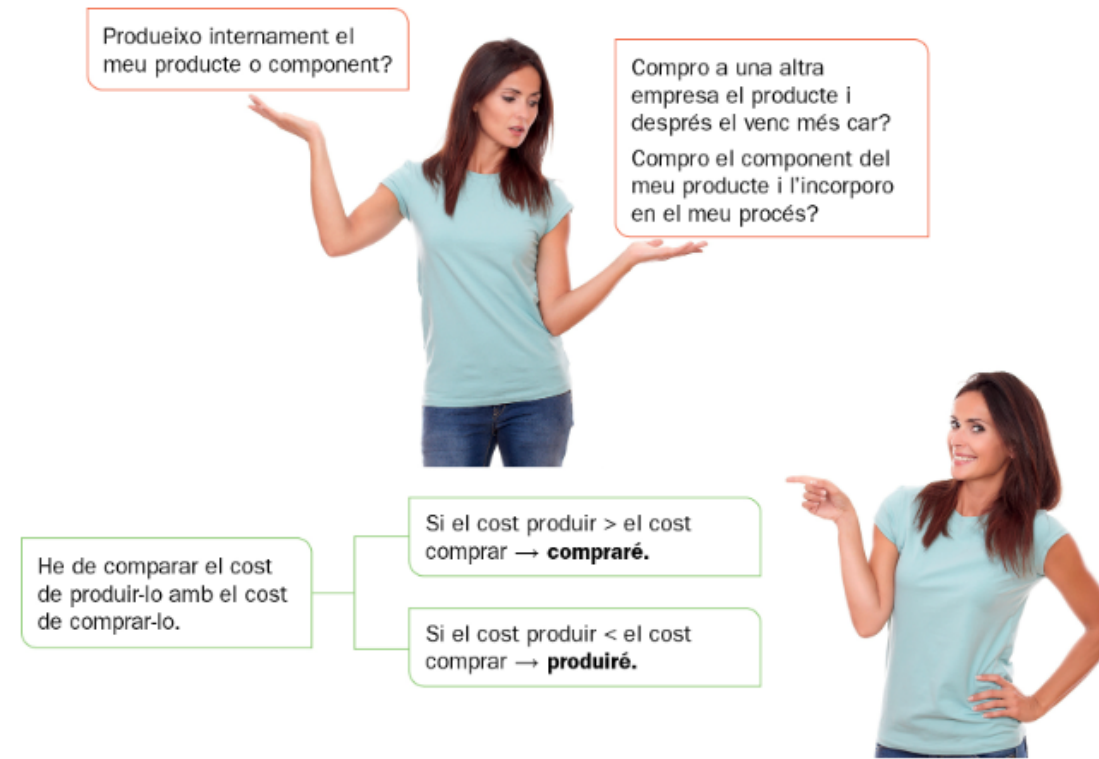




## QUÈ ÉS MILLOR, PRODUIR O COMPRAR?

Les empreses no sempre produeixen el producte que venen. En alguns casos, les empreses produeixen part dels components que formen el producte, però en compren d'altres que necessiten per elaborar-lo.

La decisió de si han de produir o comprar un producte o un component d'un producte depèn dels costos. En aquest cas, l'empresa ha de decidir quina opció li resulta econòmicament més favorable, és a dir, quina de les dues té un cost més baix.



El cost de comprar el producte o el component del producte directament a un proveïdor serà el següent:

$$\text{Cost de comprar} = p \cdot Q$$

(on  $p$  és el preu del producte o component que s'adquireixi i  $Q$ , la quantitat que es necessita comprar).

El cost de produir a la mateixa empresa tindrà associats uns costos fixos i uns costos variables per a cada unitat de producte o de component que es fabriqui:

$$\text{Cost de produir} = CF + C_{vu} \cdot Q$$

El **llindar de producció** ( $Q^*$ ) és la quantitat de producte o component d'un producte per a la qual és indiferent produir-lo a l'empresa o comprar-lo a una altra empresa, ja que els costos de produir-lo i de comprar-lo coincideixen.

El resultat de resoldre  $p \cdot Q = CF + C_{vu} \cdot Q$ , ens dona el **llindar de producció**:

$$Q^* = \frac{CF}{p - C_{vu}}$$

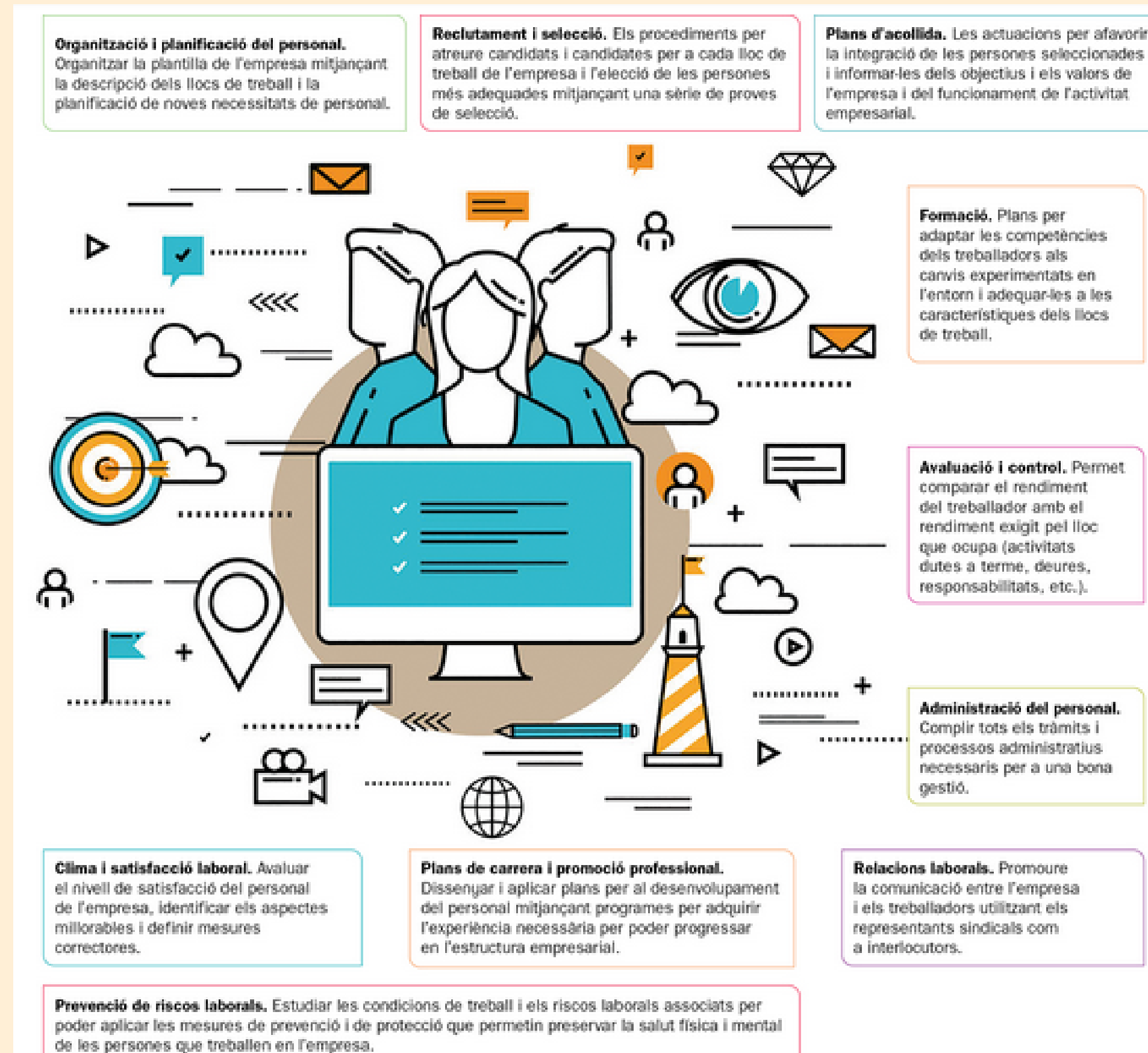
Observa que la fórmula final s'assembla a la del punt mort, però, en aquest cas,  $p$  és el preu de comprar el producte o el component del producte i, en el punt mort,  $p$  és el preu al que pensa vendre l'empresa el seu producte.

## ANNEX 5. Càlcul del punt mort o llindar de la rendibilitat

| CÀLCUL DEL PUNT MORT, PUNT D'EQUILIBRI O LLINDAR DE RENDIBILITAT   |   |
|--|---|
| PUNT MORT: volum de producció i vendes per al qual IT = CT   |   |
| NOM  | EXPRESSIO   |
| IT = Ingressos Totals<br>CT = Costos Totals<br>CF = Costos Fixos<br>CV = Costos Variables<br>p = Preu de venda unitari<br>CV* = Costos Variables unitaris<br>X <sub>PM</sub> = Volum de producció i venda en el Punt Mort<br>(p - CV*) = Marge de cobertura o de contribució | IT = CT<br>IT = CF + CV<br>$p \cdot X_{PM} = CF + CV^* \cdot X_{PM}$<br>$p \cdot X_{PM} - CV^* \cdot X_{PM} = CF$<br>$X_{PM} \cdot (p - CV^*) = CF$<br><br><b><math>X_{PM} = CF / (p - CV^*)</math></b> |

# **6. LA GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS**

# FUNCIONS DEL DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS



# Els contractes de treball

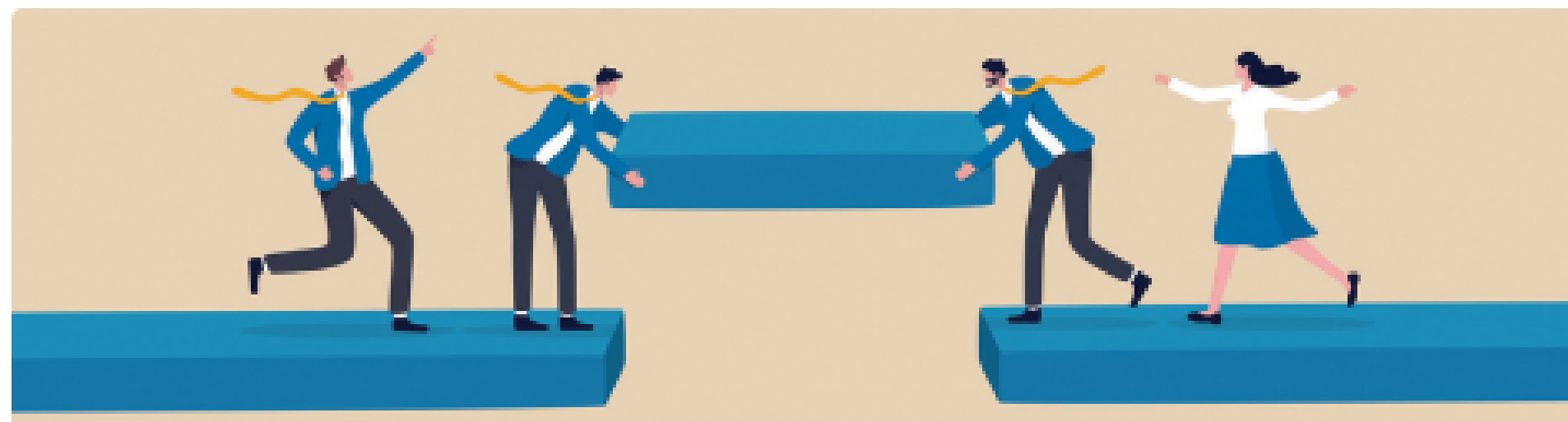
El **contracte de treball**, o contracte laboral, és el document en què l'empresa i els treballadors i treballadores acorden les característiques bàsiques i la naturalesa concreta de la seva relació laboral. És de caràcter individual i les parts el firmen i s'obliguen a complir-lo.

El **contingut mínim** de qualsevol tipus de contracte és el següent:

- **Contingut de la relació laboral.** El tipus de treball que s'ha de portar a terme.
- **Durada.** Segons les característiques de l'empresa i del lloc de treball, es pot concertar per temps indefinit (contracte fix) o per una durada determinada (contracte temporal).
- **Remuneració salarial.** El salari mensual, les pagues extraordinàries i la resta de components salarials acordats als convenis col·lectius i la normativa laboral.
- **Període de prova.** És voluntari i s'ha d'acordar per escrit. No pot superar els sis mesos per a persones tècniques titulades (tècnics de formació professional i titulats universitaris); per a la resta de treballadors és de dos mesos, excepte per a les empreses de menys de 25 treballadors, on ha de ser, com a màxim, de tres mesos.
- **Temps de treball.** La durada de la jornada laboral, els descansos, les vacances i les hores extraordinàries.
- **Forma del contracte.** Ha de seguir un model oficial específic per a cada modalitat. Es pot establir de manera oral o per escrit si supera les quatre setmanes de durada.

# Els convenis col·lectius i les relacions laborals

Per saber com funcionen les relacions entre l'empresa i els treballadors i treballadores, cal tenir en compte que, fins i tot amb una normativa laboral que imposa drets i obligacions a les dues parts, hi ha la possibilitat de **negociar** una porció considerable del contingut d'aquestes normes laborals. Això permet adaptar les característiques de la relació laboral a la naturalesa de l'activitat econòmica que es desenvolupa en l'empresa o en el sector econòmic en qüestió, sempre dins d'uns límits marcats prèviament.



La **negociació col·lectiva** és el procés encaminat a aconseguir un acord entre treballadors i empreses sobre les condicions en què es desenvoluparà l'activitat laboral.

Les **relacions laborals** són les activitats que vinculen l'empresa amb els treballadors i treballadores a través dels seus representants.

Un **conveni col·lectiu** és una norma que neix de l'acord entre l'empresa i els treballadors d'una empresa o un grup d'empreses (sector) i que regula les **relacions laborals**. Els convenis col·lectius són el resultat d'un procés anomenat *negociació col·lectiva*.

# Les polítiques d'igualtat i inclusió en l'empresa



Un dels objectius principals en la lluita contra la desigualtat és aconseguir l'**equiparació salarial entre dones i homes**. La bretxa salarial és el punt en què es manifesta més aquesta problemàtica. La normativa obliga les empreses que tinguin més de cent treballadors a implementar dues mesures molt importants:

