



SÈRIE 3

Exercici 1

[2,5 punts en total]

1.1.

[0,5 punts]

- a) Societat laboral.
- b) Societat anònima.
- c) Empresari/ària individual.
- d) Societat de responsabilitat limitada.
- e) Societat cooperativa.

1.2.

[0,5 punts]

Els *knowmads* són, principalment, professionals altament qualificats, flexibles i adaptables, que poden treballar des de qualsevol lloc, gràcies a les noves tecnologies. Es caracteritzen per la seva capacitat d'aprendre contínuament, la seva creativitat, la seva capacitat per col·laborar i compartir coneixements i per una gran habilitat per moure's i treballar en entorns digitals i tecnològics. Tenen autonomia laboral i capacitat per canviar de feina.

Aquest perfil pot beneficiar un emprenedor en l'entorn actual per la seva capacitat d'adaptabilitat i capacitat d'aprendre contínuament. Tendeixen a ser innovadors i creatius, el qual pot afavorir a aportar idees noves i creatives, a l'hora de desenvolupar nous productes i serveis. Acostumen a tenir amplis contactes. La seva adaptabilitat, independència, creativitat i capacitat d'aprendre, fins i tot de manera autodidàctica, els fa idonis per treballar en un entorn globalitzat. El domini de les eines digitals de comunicació i treball els permet estar en contacte amb persones i empreses d'arreu del món, de forma àgil i eficient.



1.3.

[1 punt]

Fortaleses de l'empresa	Debilitats de l'empresa
a), d), i)	b), j)
Oportunitats de l'entorn	Amenaces de l'entorn
c), e), h)	f), g)

1.4.

[0,5 punts]

[Explicació sobre la teoria del sostre de vidre:](#)

Descriu les barreres invisibles, però reals, que impedeixen el desenvolupament professional de les dones, especialment l'accés a càrrecs directius o de molta responsabilitat, tot i estar en igualtat de condicions de formació i experiència laboral amb els homes.

[Dificultats de les dones per emprendre amb què es pot trobar la Judit:](#) barreres invisibles que existeixen en les pràctiques culturals i polítiques no escrites de moltes organitzacions, desigualtat, discriminació i estereotips de gènere en el món empresarial i en les posicions de poder, falta de representació en les posicions de lideratge i decisió, falta de referents, conciliació de la vida professional i la familiar i accés a finançament.



Exercici 2

[2,5 punts en total]

2.1.

[1 punt]

BALANÇ DE SITUACIÓ de l'empresa Reconstruccions Deval, SL a 31/12/2024						
ACTIU (estructura econòmica o capital en funcionament)				PATRIMONI NET I PASSIU (estructura financera o capital financer)		
	Milers d'euros	Milers d'euros	Milers d'euros		Milers d'euros	Milers d'euros
ACTIU NO CORRENT			986,40	PATRIMONI NET		1.014,90
Immobilitzat intangible*		35,20		Capital / capital social	976,8	
Recerca i desenvolupament	15			Reserves	47	
Aplicacions informàtiques	20,2			Resultat de l'exercici	-8,9	
Immobilitzat material*		951,20				
Construccions	478					
Maquinària	125			PASSIU NO CORRENT		182,20
Utilatge	98,5			Proveïdors d'immobilitzat a llarg termini	15	
Mobiliari	11,6			Deutes a llarg termini amb entitats de crèdit	167,2	
Elements de transport	198					
Equips per a processos d'informació	40,1					
ACTIU CORRENT			355,60	PASSIU CORRENT		144,90
Existències		76,30		Proveïdors	13,3	
Matèries primeres	76,3			Creditors per prestació de serveis	56,2	
Deutors comercials i comptes per cobrar		144,80		Proveïdors d'immobilitzat a curt termini	4	
Clients	99,8			Deutes a curt termini amb entitats de crèdit	63	
Deutors	45			Hisenda Pública, creditora per conceptes fiscals	2	
Efectiu i altres líquids equivalents		134,50		Organismes de la Seguretat Social creditors	6,4	
Bancs i institucions de crèdit	89,5					
Caixa	45					
Total Actiu			1.342,00	Total Patrimoni Net i Passiu		1.342,00

*Els comptes d'immobilitzat s'han de presentar pel seu valor net comptable (cost d'adquisició o cost de producció menys amortització acumulada).



2.2.

[1 punt]

Compte de PÈRDUES i GUANYES de l'empresa Reconstruccions Deval, SL a 31/12/2024		
	Import en milers d'euros	Import en milers d'euros
Més ingressos d'explotació		987,70
a. Import net de la xifra de negocis	987,70	
b. Variació de les existències de productes acabats i en curs		
c. Altres ingressos d'explotació		
Menys despeses d'explotació		962,90
a. Aprovisionament (compres +/- variació d'existències comercials i matèries primeres)	315	
b. Despeses de personal	457,3	
c. Amortització de l'immobilitzat	75,6	
d. Altres despeses d'explotació	115	
RESULTAT D'EXPLOTACIÓ = RESULTAT ABANS D'INTERESSOS I IMPOSTOS (BAII)		24,80 24,80
RESULTAT ABANS D'INTERESSOS I IMPOSTOS (BAII)		24,80
Més ingressos financers	1	1,00
Menys despeses financeres	34,7	34,70
RESULTAT FINANCER = RESULTAT ABANS D'IMPOSTOS (BAI)		-33,70 -8,90
RESULTAT ABANS D'IMPOSTOS (BAI)		-8,90
-Impost sobre beneficis	0	0,00
= RESULTAT NET (BN)		-8,90



2.3.

Opció A:

El projecte és rendible i val la pena invertir-hi perquè la TIR és superior a la taxa d'actualització. La TIR és el tipus d'interès que fa que el valor actual net (VAN) d'un projecte sigui igual a zero, per tant, és la rendibilitat esperada del projecte. Si la TIR és superior al cost del capital (la taxa d'actualització), el projecte genera valor.

En aquest cas:

- 12 % > 4 %; per tant, el projecte generaria un retorn superior al cost del capital.

Opció B:

Tipus de lideratge de la teoria Y de Douglas McGregor	Visió del treballador	Tipus de lideratge
Teoria Y	Visió alternativa a la tradicional que considera el treballador com un ens actiu que respon amb més compromís quan rep reconeixement per la seva feina. Es considera que té la capacitat per generar solucions a problemes organitzatius, aprendre, innovar i assumir nous desafiaments. Amb objectius clars, els treballadors poden automotivar-se i assumir responsabilitats.	Lideratge participatiu i motivador. Es tracta d'exercir un lideratge que permeti la participació i la confiança, en què s'aprecii la tasca del treballador, en què s'ampliï i enriqueixi el treball i la responsabilitat personal (per exemple, mitjançant la delegació de responsabilitats) i que s'enfoqui a la consecució d'objectius personals i empresarials.



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>

Funcionament de l'Empresa i Disseny de Models de Negoci
Proves d'accés a la Universitat 2025, convocatòria extraordinària. Criteri específic d'avaluació

<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 align="center">AUTOCRÀTIC</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 align="center">LIBERAL</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.



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 € 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.

Exercici 4

[2,5 punts en total]

RESPOSTES

- 4.1. C
- 4.2. C
- 4.3. B
- 4.4. B
- 4.5. A