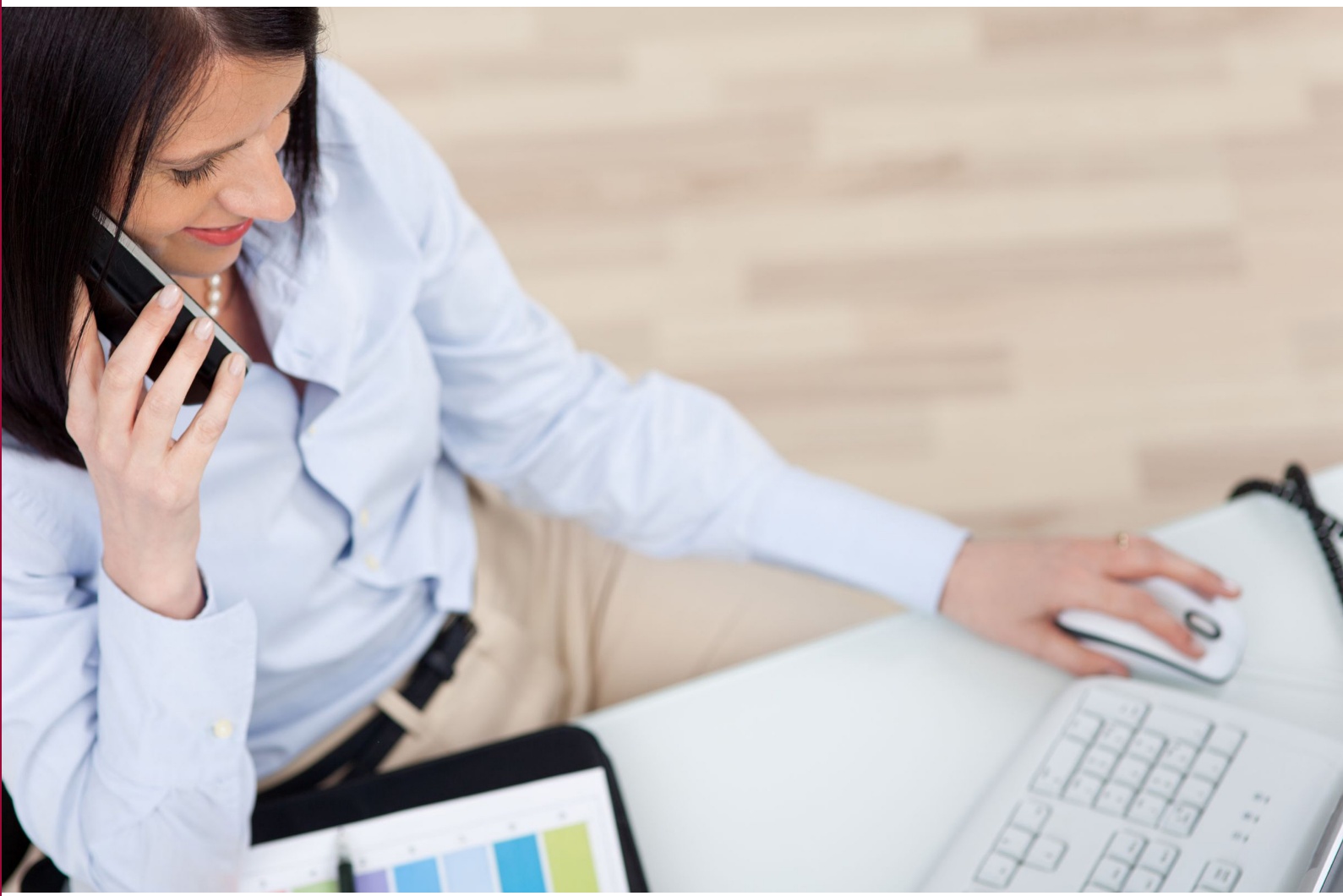
Temari d'oposicions

PROCESSOS DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA I

Versió en **català**

Mª José Olmedilla Salas



educàlia editorial

Temari d'oposicions

PROCESSOS DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA I

Versió en català

Mª José Olmedilla Salas

educàlia editorial

Quarta edició, 2026

Autora: Mª José Olmedilla Salas

Edita: Educàlia Editorial

Imprimeix: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-18269-51-6

Dipòsit Legal: V-2602-2020

Printed in Spain/Imprès a Espanya

Tots els drets reservats. No està permesa la reimpressió de cap part d'aquest llibre, ni d'imatges ni de text, ni tampoc la seva reproducció, ni utilització, en qualsevol forma o per qualsevol mitjà, ja sigui electrònic, mecànic o d'una altra manera, tant coneguda com els que puguin inventar-se, incloent el fotocopiat o enregistrament, ni està permès emmagatzemar-lo en un sistema d'informació i recuperació, sense el permís anticipat i per escrit de l'editor.

Alguna de les imatges que inclou aquest llibre són reproduccions que s'han realitzat acollint-se al dret de cita que apareix en l'article 32 de la Llei 22/1987, d'11 de novembre, de la Propietat intel·lectual. Educàlia Editorial agraeix a totes les institucions, tant públiques com privades, citades en aquestes pàgines, la seva col·laboració i demana disculpes per la possible omissió involuntària d'algunes d'elles.

Educàlia Editorial

Av. Enric Valor, 3 - Oficina 001C, 46100 Burjassot-València

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDEX

TEMA 1. L'EMPRESA. CONCEPTE. ELEMENTS DETERMINANTS DEL FUNCIONAMENT. SECTORS DE PRODUCCIÓ. TIPUS D'EMPRESA. OBJECTIUS DEL EMPRESA.

TEMA 2. ORGANITZACIÓ DE L'EMPRESA. ORGANITZACIÓ JERÀRQUICA I FUNCIONAL. DESCRIPCIÓ I DISSENY DE DEPARTAMENTS. RELACIÓ ENTRE DEPARTAMENTS. FACTORS QUE DETERMINEN EL TIPUS D'ORGANITZACIÓ.

TEMA 3. CONSTITUCIÓ DE L'EMPRESA. PROCEDIMENTS DE CREACIÓ D'EMPRESES. TRÀMITS ADMINISTRATIUS DE CREACIÓ D'UNA EMPRESA. TRÀMITS FISCALS GENERALS I D'INICI DE L'ACTIVITAT.

TEMA 4. L'IMPOST D'ACTIVITATS ECONÒMIQUES. FET IMPOSABLE I SUBJECTE PASSIU. EXEMPCIONS. QUOTA TRIBUTÀRIA. OBLIGACIONS FORMALS.

TEMA 5. TRÀMITS LABORALS EN LA CREACIÓ D'UNA EMPRESA: OBERTURA DE CENTRE DE TREBALL. INSCRIPCIÓ DE L'EMPRESA EN LA SEGURETAT SOCIAL. AFILIACIÓ I ALTA DELS TREBALLADORS. AFILIACIÓ I ALTA DE L'EMPRESARI A LA SEGURETAT SOCIAL. LLIBRE DE VISITES. LLIBRE DE MATRÍCULA I CALENDARI LABORAL.

TEMA 6. LES COMUNICACIONS. TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ ORAL. PROCEDIMENTS EN LA COMUNICACIÓ ORAL A L'EMPRESA. NECESSITAT DE CONFIDENCIALITAT EN L'EXPRESSIÓ I COMUNICACIÓ. DESCRIPCIÓ I UTILITAT DELS MITJANS OFIMÀTICS A L'EMPRESA.

TEMA 7. EL SERVEI ESPANYOL DE CORREUS: ESTRUCTURA I FUNCIONS. TIPUS DE SERVEIS.

TEMA 8. LA COMUNICACIÓ ESCRITA EN L'EMPRESA. CLASSES DE COMUNICACIÓ ESCRITA: MODELS, ADAPTACIONS I TRACTAMENTS. LA CARTA: CONTINGUT, ESTRUCTURA I DIFERENCIACIÓ EN LA FINALITAT I ÚS. TIPUS DE CARTES, CIRCULARS, COMUNICACIONS BREUS, DE RÈGIM INTERN I EXTERN. ABREVIATURES COMERCIALS I OFICIALS.

TEMA 9. MITJANS I EQUIPS DE COMUNICACIÓ, TRANSMISSIÓ I ELABORACIÓ DE DOCUMENTACIÓ I INFORMACIÓ ESCRITA INTERNA I EXTERNA. LA MÀQUINA D'ESCRIURE ELÈCTRICA-ELECTRÒNICA, L'ORDINADOR, EL FAX: FINALITAT, ÚS I LIMITACIONS. RECEPCIÓ I DESPATX DE LA CORRESPONDÈNCIA A L'EMPRESA. EL CORREU ELECTRÒNIC.

TEMA 10. PROCÉS DE COMPRES EN EMPRESES INDUSTRIALS, COMERCIALS I DE SERVEIS. POLÍTIQUES DE COMPRES: PARÀMETRES DE DECISIÓ. COSTOS D'APROVISIONAMENT. ETAPES DE L'PROCÉS DE COMPRES. PETICIÓ DE PREUS I OFERTES. SELECCIÓ D'OFERTES I PROVEÏDORS. FORMULACIÓ DE COMANDES. CONTROL PRESSUPOSTARI EN COMPRES.

TEMA 11. DOCUMENTACIÓ RELATIVA A LA COMPRAVENDA: PROPOSTES DE COMANDA. COMANDES. ALBARANS. FACTURES. LEGISLACIÓ MERCANTIL APLICABLE ALA COMPRAVENDA. CONTRACTEDE COMPRAVENDA. LA LLETRA DE CANVI I EL XEC.

TEMA 12. EXISTÈNCIES: COMERCIALS. MATÈRIES PRIMERES I ALTRES APROVISIONAMENTS. PRODUCTES EN CURS I ACABATS. ROTACIÓ D'EXISTÈNCIES. ESTOC ÒPTIM I MÍNIM. DETERMINACIÓ DE LA QUANTITAT ECONÒMICA DE COMANDA I DEL PERÍODE DE REPOSICIÓ.

TEMA 13. VALORACIÓ D'EXISTÈNCIES. PREU D'ADQUISICIÓ. CÀLCUL DEL COST DE PRODUCCIÓ. CRITERIS DE VALORACIÓ D'EXISTÈNCIES. DOCUMENTACIÓ I NORMALITZACIÓ DELA GESTIÓ DEMAGATZEM. REALITZACIÓ D'INVENTARIS.

TEMA 14. TÈCNIQUES DE COMUNICACIÓ APLICADES A LES VENDES. TÈCNIQUES SOCIOLÒGIQUES APLICADES. TÈCNIQUES DE PROTOCOL I IMATGE PERSONAL. CONSECUCIÓ D'OBJECTIUS DE VENDES. TÈCNIQUES I PROCESSOS DE NEGOCIACIÓ.

TEMA 15. SISTEMES D'ORGANITZACIÓ I PRINCIPIS ORGANITZATIUS DEL DEPARTAMENT COMERCIAL. ESTRUCTURA ORGANITZATIVA. EL FLUX I TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ EN UN DEPARTAMENT COMERCIAL.

TEMA 16. PRINCIPIS I FONAMENTS DE MÀRQUETING: OBJECTIUS DEL MÀRQUETING. INVESTIGACIONS DE MERCATS. MOTIVACIONS DEL CONSUMIDOR. EL MÀRQUETING DE SERVEIS.

TEMA 17. SONDEJOS I ESTUDIS ESTADÍSTICS: OBJECTIUS I FINALITATS. LA PUBLICITAT. DESENVOLUPAMENT DE CAMPANYES PUBLICITÀRIES. INFLUÈNCIA SOBRE EL CONSUMIDOR DELS RESULTATS PUBLICATS DE SONDEJOS.

TEMA 18. EL COMPRADOR: CLIENT-CONSUMIDOR. NORMATIVA DE REGULACIÓ DELS SEUS DRETS. INSTITUCIONS I ORGANISMES DE PROTECCIÓ al CONSUMIDOR. DEPARTAMENTS D'ATENCIÓ al CLIENT EN LES EMPRESES. EL CONTROL DE QUALITAT I LA NORMATIVA COMUNITÀRIA.

TEMA 19. DEPARTAMENT DE VENDES: ETAPES DEL PROCÉS DE VENDES. MÈTODES DE FIXACIÓ DE PREUS. ELABORACIÓ D'OFERTES. PROMOCIONS. TÈCNIQUES DE VENDA APLICADES

TEMA 20. IMPOSTOS EN LES OPERACIONS DE COMPRAVENDA (I): L'IMPOST SOBRE EL VALOR AFEGIT. CARACTERÍSTIQUES. ÀMBIT D'APLICACIÓ. RÈGIMS. BASE IMPOSABLE. TIPUS D'IVA MODELS I TERMINIS DE PRESENTACIÓ DE LA DECLARACIÓ-LIQUIDACIÓ DE L'IVA OBLIGACIONS FORMALS DE SUBJECTE PASSIU. LLIBRES REGISTRES.

PRESENTACIÓ

Processos de gestió administrativa

Edició R26.1

"L'excel·lència en una oposició no consisteix únicament a saber-ne més, sinó a demostrar-ho amb rigor, claredat, actualitat i criteri."

Preparar una oposició al cos de Professors d'Ensenyament Secundari constitueix un dels reptes professionals més grans als quals pot enfrontar-se un docent. L'elevat nivell de competència existent, l'amplitud del programa oficial, l'evolució constant del marc normatiu i l'exigència creixent dels tribunals fan imprescindible disposar d'un material d'estudi que combini rigor tècnic, actualització permanent i utilitat pràctica.

Aquest Temari Premium R26 de Processos de Gestió Administrativa neix precisament amb aquest propòsit.

No és únicament una nova edició del temari oficial, sinó una revisió editorial integral, realitzada amb la finalitat d'oferir un recurs sòlid, coherent i plenament adaptat a les exigències actuals dels processos selectius.

Tot i que el programa oficial de l'especialitat continua sent l'aprovat mitjançant l'Ordre d'1 de febrer de 1996, la seva aplicació pràctica exigeix una tasca d'actualització profunda. Durant les darreres dècades s'han produït importants modificacions legislatives, organitzatives, econòmiques, tecnològiques i socials que afecten de forma directa nombrosos continguts inclosos en els diferents temes. El sistema tributari, la normativa laboral, la Seguretat Social, el dret mercantil, la contractació pública, l'organització administrativa, la formació professional, la digitalització empresarial o la intel·ligència artificial són només alguns exemples d'àmbits que han experimentat una transformació profunda.

Per això, aquesta edició no es limita a substituir referències normatives o incorporar-hi legislació recent. Cadascun dels temes ha estat sotmès a un procés d'anàlisi orientat a mantenir la fidelitat al programa oficial, incorporant alhora la regulació vigent, la terminologia actual, les noves realitats professionals i els avenços tecnològics que resulten rellevants per a l'especialitat.

L'objectiu perseguit ha estat doble.

D'una banda, oferir un contingut tècnicament sòlid, actualitzat i fonamentat, que permeti comprendre cada matèria amb profunditat.

Per altra banda, facilitar la preparació de la prova escrita del procés selectiu, estructurant els continguts de forma lògica, equilibrada i fàcilment reproduïble dins del temps disponible durant l'examen.

L'experiència demostra que superar una oposició no depèn exclusivament del volum de coneixements adquirits. El tribunal valora igualment la capacitat per organitzar la informació, relacionar conceptes, redactar amb claredat, argumentar amb precisió i

demostrar criteri professional. En conseqüència, aquest temari ha estat elaborat seguint criteris editorials que afavoreixen tant l'aprenentatge com la posterior exposició escrita.

Cada tema respon a una metodologia homogènia basada en diversos principis fonamentals:

• Rigor científic i jurídic. • Actualització normativa permanent. • Claredat expositiva. • Coherència estructural. • Equilibri entre profunditat i capacitat de síntesi. • Orientació específica cap a la prova escrita. • Incorporació de bibliografia i webgrafia actualitzades.
• Integració dels avenços tecnològics que afecten la gestió administrativa i l'activitat empresarial, incloent-hi, quan és pertinent, la incidència de la intel·ligència artificial.

Igualment, durant el procés d'elaboració s'ha procurat diferenciar clarament els continguts que formen part del programa oficial d'aquelles referències actuals que contribueixen a contextualitzar-lo, evitant alterar l'essència dels epígrafs establerts a la convocatòria.

Aquest treball ha estat concebut com un document viu. L'evolució normativa obliga a mantenir un procés continu de revisió, motiu pel qual aquesta edició incorpora un sistema de control de versions que permetrà identificar les modificacions introduïdes a futures actualitzacions.

El temari constitueix només un dels pilars de la preparació. S'ha de complementar amb l'estudi de la normativa vigent, el coneixement del currículum aplicable a la comunitat autònoma corresponent, la pràctica continuada de supòsits, l'elaboració de programacions i, especialment, l'entrenament periòdic de la prova escrita. Cap material, completament que sigui, substitueix el treball personal, la reflexió crítica i la pràctica constant.

Es recomana a l'opositor utilitzar aquest temari de manera activa: analitzar-lo, resumir-lo, completar-lo amb anotacions pròpies, relacionar els diferents continguts entre si i adaptar cada tema progressivament al seu propi estil de redacció. Aquesta reelaboració personal constitueix un dels factors que contribueixen més a adquirir seguretat i solvència durant l'examen.

Finalment, desitjo que aquesta edició contribueixi a facilitar el camí dels que afronten l'exigent repte d'accedir a la funció pública docent. Espero que l'esforç invertit en la seva elaboració es tradueixi en una eina útil, rigorosa i fiable que acompanyi l'opositor durant tota la preparació.

Rep el meu desig d'èxit més sincer en aquest projecte professional.

Molt ànim, constància i confiança en la feina diària.

PRÒLEG METODOLÒGIC

L´elaboració d´un temari per a oposicions suposa una gran responsabilitat. No es tracta únicament de reunir informació o de recopilar la normativa vigent, sinó de transformar-la en un material d'estudi útil, rigorós i adaptat a les exigències reals del procés selectiu.

El R26 de Processos de Gestió Administrativa ha estat concebut seguint una metodologia editorial basada en tres principis essencials: rigor, actualització i utilitat pràctica.

El punt de partida d'aquest treball és el programa oficial de l'especialitat. L'objectiu no ha estat modificar el programa, sinó desenvolupar-lo de conformitat amb la realitat normativa, econòmica i empresarial actual.

Cada tema ha estat sotmès a un procés de revisió que comprèn la comprovació de la normativa, actualització terminològica, revisió bibliogràfica i homogeneïtzació de l'estil.

A més a més del rigor tècnic, aquesta edició presta especial atenció a la preparació de la prova escrita, buscant un equilibri entre profunditat tècnica i capacitat de síntesi.

Aquest temari constitueix una base sòlida sobre la qual cada opositor haurà de construir el procés d'aprenentatge propi. La qualitat del material només constitueix una part de l'èxit; l'altra dependrà sempre de l'esforç, la constància i la disciplina.

COM UTILITZAR AQUEST TEMARI

Un bon temari constitueix una eina de treball, però la seva eficàcia depèn de la manera com s'utilitzi.

Es recomana fer una primera lectura completa per comprendre l'estructura general del tema abans d'iniciar la memorització.

Posteriorment, convé estudiar cada epígraf en profunditat, elaborar esquemes propis i practicar la redacció.

La preparació de la prova escrita exigeix fer simulacres periòdics respectant el temps disponible a l'examen.

S'ha de fer especial atenció a la comprensió de la normativa i a l'actualització dels continguts.

L'èxit dependrà de la constància, la revisió periòdica i la capacitat per exposar el coneixement amb claredat i rigor.

TEMA 1

L´EMPRESA. CONCEPTE. ELEMENTS DETERMINANTS DEL FUNCIONAMENT. SECTORS DE PRODUCCIÓ. TIPUS DEMPRESA. OBJECTIUS DE LEMPRESA.

ÍNDEX

1. Introducció 2
2. Concepte 2
2.1. Aproximació al concepte d'empresa 2
2.2. Evolució històrica del concepte d'empresa 3
2.3. Principals enfocaments doctrinals 3
3. L'Empresa 4
3.1. L'empresa com a sistema 4
3.2. Característiques de l'empresa 4
3.3. Funcions de l'empresa 5
3.4. L'empresa i la creació de valor 6
4. Elements determinants del funcionament 6
4.1. Recursos humans 6
4.2. Patrimoni 6
4.3. Organització 6
4.4. Entorn o marc extern 6
5. Sectors de producció 7
6. Tipus d'empresa 9
6.1. Segons la vostra àrea d'activitat 9
6.2. Segons la propietat del capital 9
6.3. Segons la seva mida 10
6.4. Segons el procés productiu 10
6.5. Segons la seva naturalesa jurídica 10
7. Objectius de l'empresa 17
8. conclusió 18
9. bibliografia 19
10. WEBGRAFIA 19

1. INTRODUCCIÓ

L'empresa és una realitat econòmica que actualment és un dels pilars fonamentals del sistema econòmic.

A manera de comparació, s'assembla en la seva evolució als éssers vius: neix, creix i mor (o es transforma), a més de complir amb els requisits i exigències dels que es troben en el seu ecosistema o medi ambient. Aquesta actuació de l'empresa es realitza en el si d'un conjunt econòmic en què s'interrelaciona i es comunica amb el món exterior, aquest és el sistema social i institucional, i el marc sociocultural, econòmic i politicolegal.

Considerant les funcions que realitza, es posa de manifest la importància de l'empresa com a unitat econòmica de producció i serveis. L'activitat productiva d'un país està composta per la suma de les activitats productives de totes les empreses que hi estan integrades. D'aquesta manera, s'aconsegueix la satisfacció de les necessitats materials de la societat gràcies a l'oferta de béns i serveis que es produeixen a través de les empreses.

L'empresa té, a més, una important dimensió social ja que crea ocupació i genera riquesa. A l'empresa passen els homes i les dones una gran part de la seva vida i n'obtenen els recursos necessaris per a la seva subsistència. La gran majoria de la població ocupada desenvolupa la seva activitat per compte d'altri, a empreses o a l'Administració Pública.

Aquesta relació de dependència també té els costos socials. En èpoques de crisi econòmica, quan es redueix l'activitat empresarial i disminueixen els llocs de treball a les empreses, es disparen els nivells de desocupació amb les seqüeles socials i personals corresponents.

L'empresa és, així mateix, una institució transcendental de la vida moderna, ja que és la impulsora de les grans innovacions que possibiliten el desenvolupament econòmic. Per això, l'empresa representa el motor del sistema econòmic-

Explicar una realitat tan diversa, canviant i complexa presenta grans dificultats. S'hi plantegen problemes tecnològics, socials, psicològics, econòmics i de la més diversa índole. Des de cada aspecte que se la consideri, donarà lloc a una definició diferent.

La funció principal de l'empresa és la de produir els béns i serveis necessaris per satisfer les necessitats humanes. Però, a més, compleix altres funcions de gran importància per al funcionament del sistema econòmic.

Al llarg del tema tractarem d'aproximar-nos al concepte d'empresa, estudiant els elements principals del seu funcionament, els sectors productius i els tipus d'empreses; finalment, analitzarem els objectius de l'empresa, fixant-nos especialment en els diferents tipus d'objectius que poden tenir fas empreses, així com si s'ha de definir o no un únic objectiu i en quins termes

2. CONCEPTE

2.1. Aproximació al concepte d'empresa

L'empresa constitueix una realitat econòmica, jurídica i social de rellevància extraordinària. La seva presència és imprescindible per al funcionament de les economies de mercat, ja que organitza els recursos disponibles per produir béns i prestar serveis destinats a satisfer les necessitats de les persones i d'altres organitzacions.

Des d'un punt de vista econòmic, l'empresa actua com a unitat bàsica de producció, combinant els diferents factors productius –recursos humans, materials, tecnològics i financers– per tal de generar valor

afegit mitjançant processos eficients. Aquesta activitat permet transformar recursos en béns o serveis que posteriorment són oferts al mercat.

Tot i això, limitar el concepte d'empresa a la seva dimensió econòmica suposaria oferir una visió incompleta. Actualment, l'empresa també és considerada una organització social integrada per persones que cooperen per assolir uns objectius comuns, desenvolupant la seva activitat dins d'un entorn econòmic, jurídic, tecnològic i mediambiental en constant evolució.

Per tant, l'empresa s'ha d'entendre com un sistema obert, dinàmic i complex, que manté una relació permanent d'intercanvi amb el seu entorn. Obté recursos de l'exterior, els transforma mitjançant processos organitzats i torna al mercat béns, serveis, informació i coneixement, generant alhora ocupació, riquesa i innovació.

La digitalització creixent de l'economia, la globalització dels mercats i la transició cap a models productius més sostenibles han ampliat el paper tradicional de l'empresa. Avui, a més de perseguir resultats econòmics, les organitzacions incorporen objectius relacionats amb la responsabilitat social, la sostenibilitat ambiental, el bon govern corporatiu, la innovació tecnològica i la creació de valor per a tots els grups d'interès (stakeholders).

Idea clau

L'empresa no és només una unitat de producció; constitueix una organització econòmica i social que coordina recursos per crear valor de manera sostenible, satisfent necessitats presents sense comprometre'n el desenvolupament futur.

2.2. Evolució històrica del concepte d'empresa

L'empresa ha experimentat una transformació profunda al llarg de la història com a conseqüència de l'evolució dels sistemes econòmics, del progrés tecnològic i dels canvis socials.

Als seus orígens predominaven petites unitats artesanals i familiars l'activitat dels quals s'orientava fonamentalment a l'autoconsum o al comerç local. Durant la Baixa Edat Mitjana es van començar a desenvolupar els gremis i les primeres companyies mercantils, impulsades pel creixement del comerç i l'expansió de les rutes comercials.

A partir dels segles XV i XVI, l'expansió marítima europea va afavorir el naixement de grans companyies comercials que van introduir noves formes d'organització empresarial i de finançament mitjançant la participació de diferents inversors.

La revolució industrial va suposar un canvi radical en la concepció de l'empresa. La incorporació de la maquinària, la producció en sèrie i la concentració de treballadors a les fàbriques van permetre incrementar extraordinàriament la productivitat i van consolidar l'empresa com a motor del desenvolupament econòmic.

Durant el segle XX van sorgir noves teories sobre l'organització empresarial, la direcció de persones i la planificació estratègica. Paral·lelament, la internacionalització creixent va donar lloc al desenvolupament de grans empreses multinacionals capaces d'operar simultàniament en nombrosos mercats.

Actualment, l'anomenada Quarta Revolució Industrial està transformant novament el concepte d'empresa mitjançant la incorporació de tecnologies com la intel·ligència artificial, l'anàlisi massiva de dades (Big Data), la internet de les coses (IoT), la computació al núvol, l'automatització intel·ligent i la robòtica col·laborativa. Aquestes innovacions modifiquen profundament els processos de producció, l'organització del treball i la relació amb clients i proveïdors.

Com a conseqüència d'aquesta evolució, l'empresa contemporània es caracteritza per ser una organització flexible, digitalitzada, innovadora i orientada a la creació de valor sostenible.

2.3. Principals enfocaments doctrinals

La complexitat del fenomen empresarial ha donat lloc a diferents definicions segons la disciplina des de la qual s'analitzi.

A) Enfocament econòmic

L'empresa considera com una unitat de producció encarregada de combinar eficientment els factors productius per obtenir béns i serveis i generar riquesa.

B) Enfocament jurídic

Des de la perspectiva jurídica, l'empresa constitueix una organització de mitjans personals i materials destinada a l'exercici d'una activitat econòmica, sotmesa a l'ordenament jurídic i titular de drets i obligacions.

C) Enfocament organitzatiu

Entén l'empresa com una organització integrada per persones que cooperen mitjançant una estructura jeràrquica i funcional per assolir objectius establerts prèviament.

D) Enfocament social

L'empresa desenvolupa una funció social que transcendeix la mera obtenció de beneficis. Genera ocupació, impulsa el desenvolupament econòmic, afavoreix la innovació i contribueix al benestar col·lectiu mitjançant pràctiques responsables i sostenibles.

Definició integradora

*Una organització econòmica i social que combina de manera coordinada recursos humans, materials, financers i tecnològics per produir béns o prestar serveis, creant valor per als propietaris, treballadors, clients i la societat mitjançant una activitat desenvolupada amb criteris d'eficiència, sostenibilitat i responsabilitat***.**

3. L'EMPRESA

3.1. L'empresa com a sistema

L'empresa considera la teoria moderna de l'organització com un sistema obert, integrat per un conjunt d'elements interrelacionats que actuen de manera coordinada per assolir uns objectius comuns.

Un sistema és un conjunt de components relacionats entre si la interacció dels quals produeix un resultat superior al que obtindrien actuant de forma independent. A l'empresa, persones, recursos materials, tecnologia, informació i capital funcionen de manera coordinada i generen sinergies que incrementen l'eficàcia i l'eficiència organitzativa.

Com que és un sistema obert, l'empresa manté una relació permanent amb l'entorn. Obté recursos —primeres matèries, finançament, informació, treballadors o tecnologia—, els transforma mitjançant els seus processos interns i torna a l'exterior béns, serveis, ocupació, coneixement i innovació. Aquesta interacció obliga les organitzacions a adaptar-se contínuament als canvis del mercat, de la legislació, de la tecnologia i de les preferències dels consumidors.

Des d'aquesta perspectiva sistèmica es poden distingir tres grans processos:

- **Entrades (inputs):**recursos humans, materials, financers, tecnològics i informatius.
- **Procés de transformació:** conjunt d'activitats mitjançant les quals l'empresa genera valor.
- **Sortides (outputs):**béns, serveis, beneficis, ocupació, innovació, impostos, informació i valor social.

Aquesta concepció permet comprendre que l'èxit empresarial no depèn únicament de la qualitat dels seus productes, sinó també de la coordinació correcta de tots els recursos que integren l'organització.

Idea clau

L'empresa obté recursos de l'entorn, els transforma mitjançant processos organitzats i torna al mercat béns, serveis i valor econòmic i social.

3.2. Característiques de l'empresa

Amb independència de la seva mida, activitat o forma jurídica, totes les empreses presenten una sèrie de característiques comunes.

a) Organització

Tota empresa requereix una estructura organitzativa que permeti distribuir funcions, coordinar activitats i assignar responsabilitats.

b) Finalitat

Tota organització empresarial persegueix uns objectius prèviament definits. Tot i que tradicionalment s'identificaven amb l'obtenció del benefici, actualment també inclouen metes socials, mediambientals i estratègiques.

c) Assumpció de riscos

L'activitat empresarial implica incertesa. L'evolució del mercat, la competència, la innovació tecnològica o els canvis normatius poden afectar positivament o negativament els resultats.

d) Coordinació de recursos

L'empresa combina recursos humans, materials, financers, tecnològics i informatius cercant la màxima eficiència possible.

e) Creació de valor

L'objectiu essencial és incrementar el valor dels recursos utilitzats mitjançant la seva transformació en béns o serveis útils per als consumidors.

f) Adaptació a l'entorn

Les empreses han de respondre de manera contínua als canvis econòmics, tecnològics, socials, polítics i legals per garantir-ne la competitivitat.

3.3. Funcions de l'empresa

Les funcions empresarials representen el conjunt d'activitats necessàries per assolir els objectius de l'organització.

Funció d'aprovisionament

S'ocupa de seleccionar proveïdors, adquirir primeres matèries, gestionar inventaris i garantir el subministrament dels recursos necessaris per a la producció.

Funció productiva

Transforma els factors productius en béns o serveis mitjançant processos tècnics i organitzatius.

La seva finalitat consisteix a aportar valor afegit utilitzant els recursos de manera eficient.

Funció comercial

Comprèn les activitats relacionades amb l'anàlisi del mercat, el màrqueting, la distribució, la comunicació i l'atenció al client.

Actualment també incorpora el comerç electrònic, la venda omnicanal i la gestió de l'experiència del client.

Funció financera

Té com a finalitat obtenir els recursos econòmics necessaris per al funcionament de l'empresa i decidir-ne l'adequada inversió.

Inclou la planificació financera, la gestió de tresoreria, les inversions i la relació amb les entitats financeres.

Funció administrativa

Coordina el funcionament general de l'empresa mitjançant processos de planificació, organització, direcció i control.

Dins aquesta funció s'integren nombroses tasques pròpies de l'especialitat de Processos de Gestió Administrativa, com ara la gestió documental, la comptabilitat, l'administració de personal, la fiscalitat o la tramitació administrativa.

Funció de recursos humans

Gestiona la selecció, la contractació, la formació, l'avaluació, la motivació i el desenvolupament professional de les persones que integren l'organització.

Actualment adquireixen especial importància aspectes com ara la igualtat d'oportunitats, la prevenció de riscos laborals, la conciliació i el benestar laboral.

Funció d'innovació

La innovació constitueix un dels principals factors de competitivitat empresarial.

Comprèn la investigació, el desenvolupament tecnològic (R+D), la innovació organitzativa, la digitalització de processos i la incorporació de noves tecnologies.

3.4. L'empresa i la creació de valor

Durant dècades es va considerar que l'objectiu principal de tota empresa era maximitzar el benefici dels propietaris.

Tot i això, l'evolució de la teoria empresarial ha ampliat aquesta visió. Actualment s'entén que les organitzacions creen valor quan satisfan de manera equilibrada les expectatives de tots els grups que s'hi relacionen (stakeholders): clients, treballadors, accionistes, proveïdors, administracions públiques, entitats financeres i societat en general.

En aquest context, conceptes com la responsabilitat social corporativa (RSC), els criteris ESG (ambientals, socials i de governança), l'economia circular o la sostenibilitat formen part de l'estratègia empresarial d'un nombre creixent d'organitzacions.

La creació de valor sostenible exigeix compatibilitzar els resultats econòmics amb el respecte al medi ambient, el compromís amb les persones i el compliment d'elevats estàndards ètics i de bon govern.

4. ELEMENTS DETERMINANTS DEL FUNCIONAMENT

Tota empresa que actua al mercat ha de tenir en compte una sèrie d'elements per funcionar correctament:

4.1. Recursos humans

S'hi inclouen els treballadors, els propietaris o accionistes de l'empresa i els administradors i directius. Els primers aporten la seva feina a canvi d'un salari, els segons són els amos de l'empresa, ja que ells aporten el capital necessari per al seu funcionament, i els tercers els que assumeixen la direcció i la gestió i també la responsabilitat.

4.2. Patrimoni

És el conjunt de béns i drets econòmics de l'empresa, es distingeixen aquells béns que estan lligats a l'empresa de manera duradora i que formen l'actiu no corrent (edificis, maquinària, eines, mobiliari, etc.) i aquells que estan lligats al cicle de producció de l'empresa i que estan canviant contínuament que formen l'actiu corrent (matèries primeres, productes acabats, diners en metàl·lic).

4.3. Organització

És la principal tasca dels directius, consisteix a combinar els factors de producció de la manera més econòmica i racional possible, per aconseguir els millors resultats amb el menor cost possible; a la pràctica es concreta en tasques com establir amb claredat les tasques a desenvolupar, dividir i distribuir el treball entre les persones que el realitzaran, relacions entre elles, fixar responsabilitats, coordinar les funcions de cadascú, establiment d'objectius, fixar normes de comportament, etc.

4.4. Entorn o marc extern

És tot allò que envolta l'empresa i que condiciona la seva actuació, aquell context en què influeix i rep influències. Les empreses es veuen influïdes per circumstàncies legals, econòmiques, socials, culturals i tecnològiques del medi en què es desenvolupen; però també l'empresa influeix a l'entorn i ha de tenir cura dels efectes que la seva activitat produeix sobre la societat i el medi ambient.

Per a totes les empreses hi ha un entorn general, politicoeconòmic-sociocultural-tecnològic, (PEST), és a dir el tipus de societat en què desenvolupa la seva activitat, que exerceix una influència indirecta sobre aquestes, i un entorn específic, el sector al qual pertany l'empresa i que hi influeix directament.

Per sector, s'entén el conjunt d'empreses que ofereixen un mateix producte o productes substitutius que satisfacin la mateixa necessitat. Per exemple; el sector del calçat, que engloba totes les empreses que fabriquen i venen calçat.

Del concepte de sector se'n deriva el de competència, ja que dues empreses són competidores quan pertanyen al mateix sector, i aquesta rivalitat determina en molts casos el resultat o benefici de l'empresa.

Diversos autors (destaca Michael Porter) han analitzat les forces competitives bàsiques que es donen al sector i que són:

1. **Amenaça de nous ingressos de potencials competidors,** és a dir, de noves empreses que no pertanyen al sector i que tinguessin esperances que els beneficis que puguin tenir siguin superiors als costos d'introduir-s'hi. Aquesta amenaça es pot reduir amb: a) barreres d'entrada (marques, patents, ús exclusiu de canals de distribució), b) represàlies (disminucions de preus, augment de publicitat).
2. **Amenaça de productes substitutius,** doncs limitaries els beneficis del sector. Això es pot donar, de vegades, amb activitats aparentment sense relació com ara el sector hoteler (restaurants) protesta per l'emissió de partits de futbol els dissabtes a la tarda-nit.
3. **Rivalitat interna o de la competència actual.** Hi ha sectors en què la rivalitat interna entre les empreses és molt activa mentre que en d'altres està més estabilitzada, segons l'estructura del mateix, el nombre d'empreses, els costos, la diferenciació dels productes, que el sector estigui en expansió o contracció, que hi hagi barreres de sortida per necessitar unes instal·lacions molt especialitzades, etc.....
4. **Poder de negociació dels clients.** Dependrà del nombre de clients i volums de compres dels mateixos, del grau d'estandardització del producte.
5. **Poder de negociació dels proveïdors.**Com en el cas dels clients, depèn del seu número i estandardització del producte.

Altres variables de caràcter més general que incideixen en la lluita competitiva entre les empreses d'un mateix sector són:

6. **Grau de concentració del sector.** Els sectors poden ser, a) concentrats, quan poques empreses tenen una quota alta de mercat; b) fragmentats, si hi ha un gran nombre d'empreses petites i mitjanes que no tenen cap participació rellevant al mercat.
7. **Grandària i importància del sector.** Aquesta variable es defineix en funció de la participació del sector al PIB del país. D'aquesta manera, els sectors solen classificar-se en: estratègics (energia, defensa, aviació) bàsics (alimentació, banca…) i no bàsics (la resta).
8. **Grau de maduresa del sector.** Aquesta variable depèn del cicle de vida del sector; classificant-se en funció d'aquesta en emergents o nous (càmeres digitals), en creixement (ordinadors), madurs (alimentació) i en declivi o en crisi (carbó).

5. SECTORS DE PRODUCCIÓ

Els sectors de producció, o sectors d'activitat econòmica, estableixen una classificació de l'economia en funció del tipus de procés productiu que el caracteritza.

Cada país aposta per un o altre sector en funció dels recursos propis —i/o aliens— de què disposa, de les seves possibilitats de creixement i expansió, i de les seves preferències a l'hora d'adoptar una estratègia de desenvolupament concreta, caracteritzant així el seu model productiu i, així, determinant en gran mesura les polítiques de gestió que haurà d'adoptar per assolir els objectius econòmics que s'hagin establert.

Els diferents sectors de producció presenten diferències entre si, especialment en proveïment, subministrament i logística, i en els processos i les activitats implicades en la producció. La planificació i la gestió de la cadena de subministrament en funció de les necessitats i les especificitats pròpies de cada sector tenen un paper fonamental en la seva definició.

La classificació en sectors de producció respon a la consideració de les especificitats que caracteritzen els diferents tipus de processos productius. Es tracta, conceptes dinàmics i canviants que al llarg de la història han experimentat evolucions i transformacions de més o menys entitat donant lloc al sorgiment de nous sectors productius. Han evolucionat d'acord amb la imparable sofisticació de la vida que ha condicionat el desenvolupament de noves solucions tecnològiques, que no només han determinat el grau d'eficiència i eficàcia de les respostes ofertes a les noves necessitats que han anat sorgint en les diferents etapes històriques, sinó també les transformacions i els avenços de certes branques de l'activitat econòmica. troncal, donant lloc a nous sectors productius.

Tradicionalment en distingim tres sectors de producció i fabricació bàsics.

- **El sector primari o agropecuari:** a partir de les seves activitats, obté el producte dels recursos naturals, transformant-lo en matèries primeres no elaborades destinades a la producció industrial i al proveïment de determinats tipus de serveis. Inclou agricultura, ramaderia, silvicultura, caça i pesca. La mineria i l'extracció de petroli solen classificar-se, en la classificació econòmica tradicional, dins del sector primari extractiu, encara que en algunes anàlisis s'integren al sector secundari per la seva vinculació industrial. Es tracta, per tant, del sector de les fonts primàries de recursos, que inclou tant els recursos naturals renovables com els no renovables.

- **El sector secundari o industrial:** comprèn totes les activitats econòmiques d'un país relacionades amb l'extracció i la transformació industrial de matèries primeres en béns o mercaderies, que s'utilitzen tant com a base per a la fabricació de nous productes com per proveir directament les necessitats del mercat, mitjançant distribuïdors i comerciants, els quals ja s'adscriuen al sector terciari. Es divideix en dos subsectors: l'industrial extractiu (indústria minera i petrolífera) i l'industrial de transformació (envasament, embotellament, manipulació i transformació de primeres matèries i/o productes semielaborats…).

- **El sector terciari o de serveis:** inclou les activitats que no produeixen una mercaderia com a tal, però que s'encarreguen d'abastir el mercat de béns i serveis i que, per tant, esdevenen necessàries i fonamentals per al funcionament correcte de l'economia en general. Inclou el comerç, les indústries hoteleres i de restauració, el transport, els serveis financers, les comunicacions, els serveis d'educació, els serveis professionals, les administracions públiques...

Els dos primers sectors produeixen béns tangibles i, per això, es consideren sectors productius; en canvi, el terciari es considera estrictament un sector no productiu, ja que no produeix béns tangibles

malgrat ser, tanmateix, una importància vital per a la construcció d'una economia nacional sòlida i fonamental en l'estimació del PIB de qualsevol país desenvolupat (o en vies de desenvolupament).

A Espanya, i en concret des del 1980 fins a l'actualitat, s'ha registrat una disminució progressiva de la contribució de la indústria a l'ocupació, un fet al qual es podria sumar la progressiva i creixent desocupació al sector primari, experimentada d'una manera constant des de la dècada dels 60 del segle XX i especialment encoratjada durant el que es coneix com l'època del desenvolupament.

A l'altra banda de la balança, hi ha l'alta competitivitat del sector serveis a Espanya, no només en el comerç interior sinó també pel que fa a la inversió espanyola a l'exterior, especialment als sectors bancari, de distribució, transport i logística, enginyeria, gestió i construcció d'infraestructures (aeroports, autopistes, etc.), aigües i residus, al sector hoteler, i als sectors hoteler, i assegurances, telefonia, etc.

L'espectacular evolució experimentada per les TIC en els darrers anys ha propiciat l'emancipació de certes activitats econòmiques amb característiques i especificitats pròpies, que han acabat per quallar i donar a llum nous sectors productius a banda dels tradicionals:

- **El sector quaternari o sector de la informació**: neix de l'R+D+i, de la investigació, el desenvolupament i la innovació; unes activitats pròpies del sector secundari i industrial però que, per la seva importància estratègica i les seves maneres pròpies de producció, actualment permeten parlar-ne com un sector diferenciat de la resta.
- **El sector quinari o cinquè sector**: s'hi agrupen activitats tradicionalment catalogades com a serveis, però que amb el temps han aconseguit guanyar protagonisme i dotar-se de formes i models productius amb caràcter propi. Especialment destacat ha estat el rol exercit per les indústries culturals i de l'entreteniment, l'educació o la sanitat.

6. TIPUS D'EMPRESA

Les empreses es poden classificar atenent diversos criteris, alguns són imprecisos i discutits com ara el de dimensió, pel que fa a considerar-les com a grans, mitjanes o petites.

6.1. Segons la vostra àrea d'activitat

- Sector primari: Inclou les empreses que realitzen activitats referents als recursos naturals, per exemple, empreses agrícoles, ramaderes, pesqueres o forestals
- Sector secundari: Inclou les empreses que es dediquen a activitats transformadores o industrials, transformen físicament uns béns en altres estris per al consum; per exemple, empreses de construcció, de producció d'energia elèctrica, o de fabricació de qualsevol bé
- Sector terciari: Inclou les empreses de serveis i les comercials, per exemple, un hipermercat, una farmàcia, un banc, una agència de viatges, un restaurant, un bufet d'advocats, un col·legi, una clínica, un diari, etc.

6.2. Segons la propietat del capital

- Empreses públiques: El seu capital pertany íntegrament a l'Estat, comunitats autònomes, diputacions, ajuntaments o altres ens públics; per exemple, RENFE o Correus
- Empreses privades: La seva capital pertany a persones físiques o jurídiques particulars, per exemple, Nestlé, Zara, el bar del nostre barri, o el quiosc on comprem el diari.

- Empreses mixtes: Són aquelles empreses la propietat de les quals està compartida entre l'Estat i particulars (exemple històric: Tabacalera abans de la seva privatització). Actualment, Altadis és una societat privada pertanyent al grup Imperial Brands.

6.3. Segons la seva mida

El criteri de la mida per classificar les empreses és molt incert i discutit entre els economistes, ja que la idea d'empresa gran, mitjana o petita depèn del sector i també del país on se situa, per exemple un petit banc a Espanya, pot ser una gran empresa en un país subdesenvolupat.
Per això s'utilitzen diversos criteris per a aquesta classificació, els més usuals són:

- Volum de facturació
- Nombre de treballadors
- Actiu empresarial
- Beneficis bruts
- Capital social

6.4. Segons el procés productiu

- Empreses comercials: Són les que compren i venen el producte sense transformar; per exemple, una llibreria, una farmàcia o una joieria
- Empreses industrials: Són les que compren matèries primeres i les utilitzen en un procés productiu amb l'ajuda de mà d'obra i maquinària per elaborar un producte nou que es vendrà al mercat; per exemple, una empresa que compra raïm i elabora vi a partir d'ella
- Empreses de serveis: Són aquelles que no ofereixen béns, sinó que presten serveis; per exemple, una agència de viatges, una empresa d'assegurances, una consulta mèdica, un bufet d'advocats

6.5. Segons la seva naturalesa jurídica

És el criteri més utilitzat per diferenciar unes empreses de les altres, aquesta classificació atén com la legislació caracteritza cadascuna de les empreses i com han de funcionar legalment. La normativa espanyola permet una gran varietat de modalitats d'empresa, permetent a cada empresari o socis triar la que s'adapti més a les seves circumstàncies i interessos personals.
Les característiques que diferencien unes formes jurídiques d'altres són el nombre de socis, la forma d'accés a la propietat de l'empresa, la responsabilitat davant de tercers i el govern i la representació de l'empresa.

Les societats personalistes són aquelles en què compta la persona del soci amb independència de l'aportació econòmica realitzada, es caracteritzen per:

- la condició de soci és intransmissible.
- la responsabilitat dels socis pels deutes socials davant de tercers és personal i il·limitada.
- l'administració de la societat correspon als socis.

Societats capitalistes són aquelles en què compta l'aportació econòmica (capital) realitzada amb independència de la identitat de la persona del soci que en realitza, es caracteritzen per:

- la condició de soci és transmissible
- la responsabilitat dels socis pels deutes socials davant de tercers està limitada a l'aportació econòmica realitzada
- l'administració de la societat no respon als socis

Empresa individual

- És un tipus d'empresa on una sola persona fa en nom propi l'activitat comercial, industrial o professional.
- Respon amb tot el seu patrimoni present i futur als deutes que pugui contraure el seu negoci, per tant, la seva responsabilitat és il·limitada
- El govern, la gestió i la representació de l'empresa li corresponen, encara que pot nomenar apoderats que actuïn en nom seu
- No es requereix un capital mínim per constituir-la
- Tributa a través de l'IRPF (Impost sobre la Renda de les Persones Físiques) ja que el benefici de l'empresa es considera individual
- La raó social, és a dir, el nom de l'empresa, ha de ser el del titular

Comunitat de béns

És una modalitat intermèdia entre empresa individual i societat, s'hi agrupen diverses persones que posen en comú béns o diners amb la intenció de crear un fons patrimonial destinat a l'explotació d'una empresa, actuen sota un nom comú, però als seus integrants se li apliquen les característiques de l'empresari individual.

- La responsabilitat dels comuners és il·limitada
- No hi ha capital mínim per a la constitució
- El règim jurídic dels comuners al trànsit mercantil és el d'empresaris individuals, encara que actua amb una denominació comuna
- L'empresa no té una personalitat jurídica diferent de la dels integrants.
- La denominació serà la dels socis, acabant sempre en "comunitat de béns o la seva abreviatura "CB"
- A efectes fiscals, els beneficis es dividiran entre els comuners en proporció a la seva participació a la comunitat de béns i integrarà la base imposable d'aquests a l'IRPF, però el subjecte passiu de l'IVA serà la comunitat de béns i no els comuners individualment

Societats regulades al Codi de Comerç (Col·lectiva, Comanditària i Comanditària per accions)

Societat col·lectiva:

- És una societat personalista integrada per dos o més socis que s'uneixen per desenvolupar una activitat comuna
- Per a la constitució de la societat és necessari un mínim de dos socis, però no hi ha cap límit màxim.
- La raó social ha de contenir el nom de tots o d'algun dels socis, afegint-hi en aquest cas l'expressió "i Companyia", o la seva abreviatura "i Cia."
- Les aportacions dels socis poden ser econòmiques (béns, diners o drets) o consistir en feina personal. Als socis que aporten exclusivament treball personal se'ls anomena socis industrials, als primers se'ls anomena socis capitalistes
- No hi ha mínim legal quant al capital social.
- La condició de soci és intransmissible, llevat del consentiment dels altres socis.
- La responsabilitat dels socis pels deutes socials davant de tercers és personal, il·limitada i solidària.
- L'administració de la societat pot ser assumida per tots els socis, llevat de pacte exprés en contra a favor d'algun o alguns d'aquests.

Societat comanditària simple

- La societat comanditària és una varietat de la societat col·lectiva, sent també una societat personalista
- La seva característica principal és l'existència de dos tipus de socis: els socis col·lectius (que responen dels deutes socials de forma personal, il·limitada i solidària) i els socis comanditaris (la responsabilitat dels quals està limitada a l'aportació econòmica realitzada)".
- La raó social ha de contenir el nom de tots, d'algun o d'un dels socis col·lectius només, afegint en aquest cas l'expressió "i companyia", i en ambdós casos s'ha d'afegir l'expressió "societat en comandeta".
- Per a la constitució de la societat cal un mínim de dos socis, un dels quals necessàriament ha de ser col·lectiu, però no hi ha cap límit màxim.
- L'administració de la societat només pot ser assumida pels socis col·lectius i queda prohibida als socis comanditaris.

Societat comanditària per accions

- La societat comanditària per accions és un tipus específic de societat comanditària, però molt influenciada per la societat anònima (la societat capitalista per antonomàsia), per això la podem qualificar com a societat capitalista.
- La seva característica principal respecte a la societat comanditària simple és que el capital aportat pels socis es divideix en accions.
- La raó social ha de contenir el nom de tots, d'algú o d'un només dels socis col·lectius, o bé una denominació objectiva amb la indicació necessària de "societat comanditària per accions" o la seva abreviatura "s. com. per a."
- Per a la constitució de la societat cal un mínim de dos socis, un dels quals necessàriament ha de ser col·lectiu, però no hi ha cap límit màxim.
- La responsabilitat dels socis col·lectius pels deutes socials davant de tercers és personal, il·limitada i solidària, mentre que la dels socis comanditaris està limitada a l'aportació econòmica realitzada.
- En estar dividit el capital social en accions, la transmissió lliure de les mateixes suposa la transmissió de la condició de soci.
- Als socis col·lectius els seran aplicades les regles de la societat col·lectiva i als socis comanditaris les normes de la societat anònima.

Societats de responsabilitat limitada:

- És la societat capitalista la forma jurídica de la qual està més estesa actualment. Es considera la forma jurídica més apropiada per a societats petites, amb un nombre escàs de socis i capital social reduït.
- La seva característica principal és que el capital social, que s'integra per les aportacions econòmiques de tots els socis, es troba dividit en participacions socials i els socis no responen personalment dels deutes socials.
- La raó social és lliure, i no es pot adoptar una raó social idèntica a una altra de preexistent, i ha d'incloure necessàriament l'expressió "societat de responsabilitat limitada", "societat limitada" o les seves abreviatures "srl" o "sl".
- La condició de soci està determinada per la possessió i el desemborsament de, almenys, una participació social.
- No hi ha un mínim legal respecte al nombre de socis, admetent-se la possibilitat de constituir societats de responsabilitat limitada unipersonals.

- Es poden transmetre les participacions socials, i per tant la condició de soci, però hi ha restriccions i limitacions establertes pels mateixos estatuts de cada societat i la legislació vigent (dret de tempteig en l'adquisició de participacions dels socis sortints)
- El capital social està dividit en participacions socials indivisibles i acumulables, que atribueixen als socis els mateixos drets.
- El capital social no pot ser inferior a 1 euro (modificació introduïda per la Llei 18/2022, del 28 de setembre, de creació i creixement d'empreses). Ha d'estar subscrit i desemborsat íntegrament en el moment de la constitució.
- Mentre el capital social no arribi a la xifra de 3.000 € s'apliquen regles especials de protecció de creditors:
    - S'ha de destinar a reserva legal almenys el 20% del benefici fins que la suma de la reserva legal i el capital social arribi a 3.000 €.
    - En cas de liquidació, si el patrimoni de la societat fos insuficient per atendre les obligacions socials, els socis respondran solidàriament de la diferència entre 3.000€ i la xifra de capital subscrit.
- Només es poden fer aportacions econòmiques (béns o drets susceptibles de valoració econòmica) en cap cas no poden consistir en treball personal.
- La responsabilitat dels socis pels deutes socials davant de tercers està limitada a les aportacions realitzades.
- La gestió i administració de la societat es duu a terme pels òrgans socials següents:

  a) La junta general de socis: Òrgan suprem de govern de la societat, adopta els acords socials presos per majoria de capital que expressen la voluntat social i regeixen la vida de la societat.

  b) Els administradors: Es pot recollir als estatuts socials qualsevol dels models següents: administrador únic; diversos administradors que actuïn solidàriament o mancomunadament; un consell d'administració com a òrgan col·legiat

Societat Limitada Nova Empresa

- La Societat Limitada Nova Empresa (SLNE) va ser una modalitat especial de la Societat de Responsabilitat Limitada creada per facilitar la constitució ràpida de petites empreses. Això no obstant, aquesta figura jurídica va ser derogada per l'article 2.6 de la Llei 18/2022, de 28 de setembre, de creació i creixement d'empreses. Des de l'entrada en vigor d'aquesta norma ja no és possible constituir noves societats sota aquesta forma jurídica.
- Les SLNE existents en aquell moment van passar a regir-se per les disposicions generals aplicables a les societats de responsabilitat limitada i han d'utilitzar en la seva denominació les sigles SRL o SL.
- Actualment, la constitució ràpida i simplificada de societats limitades es fa a través del sistema CIRCE (Centre d'Informació i Xarxa de Creació d'Empreses) i del Document Únic Electrònic (DUE), que permeten efectuar de manera telemàtica gran part dels tràmits de creació de l'empresa. A més, l'ús d'estatuts tipus agilitza la intervenció notarial i registral, reduint costos i terminis de constitució. La Llei 18/2022 va reforçar aquest sistema per simplificar la creació d'empreses i afavorir l'emprenedoria.

Societat Anònima:

- És la societat capitalista per antonomàsia. Es considera la forma jurídica més adequada per a grans societats compostes per nombrosos accionistes i amb un elevat capital social.
- La seva característica principal és que el capital social, que s'integra per les aportacions econòmiques de tots els socis, es troba dividit en accions i els socis no responen personalment dels deutes socials.

- La raó social és lliure, i no es pot adoptar una raó social idèntica a una altra de preexistent, i ha d'incloure necessàriament l'expressió "societat anònima" o la seva abreviatura "SA".
- El capital social es divideix en accions; l'acció, que representa una part alíquota del capital social, confereix al titular legítim la condició de soci i els drets corresponents com a tal.
- Tot i que tradicionalment les societats anònimes s'associaven a l'existència de diversos socis, la legislació vigent en permet la constitució i el funcionament amb un únic soci, rebent llavors la denominació de societat anònima unipersonal. D'altra banda, la llei no estableix cap límit màxim al nombre de socis que la poden integrar.
- Les accions es poden transmetre lliurement, i per tant la condició de soci.
- El capital social no pot ser inferior a 60.000 euros, i ha d'estar íntegrament subscrit i desemborsat, almenys, en una quarta part (25 %) del valor nominal de cadascuna de les accions en el moment de la constitució (arts. 4 i 79 LSC). La part no desemborsada s'anomena dividend passiu.
- Només es poden fer aportacions econòmiques (béns o drets susceptibles de valoració econòmica), en cap cas no es poden fer aportacions en treball personal.
- La responsabilitat dels socis pels deutes socials davant de tercers està limitada a les aportacions realitzades o a les compromeses a realitzar.
- Els òrgans socials són: la junta general d'accionistes que és l'òrgan suprem de govern de la societat, adopta els acords socials presos per majoria de capital que expressen la voluntat social i regeixen la vida de la societat; i el consell d'administració que és l'òrgan executiu de la societat, encarregat de la gestió, administració i representació de la mateixa

Societat cooperativa:

- És una associació de persones físiques o jurídiques, en règim de lliure adhesió i baixa voluntària, amb interessos i necessitats socioeconòmiques comunes per a la satisfacció de les quals desenvolupen una determinada activitat empresarial.
- Els resultats econòmics (anomenats excedents, no beneficis) s'imputen als socis, un cop atesos els fons comunitaris en funció de l'activitat cooperativa que fan
- La raó social ha d'incloure necessàriament l'expressió "societat cooperativa" o la seva abreviatura "s. coop".
- Les aportacions socials poden consistir en capital i treball, i són variables en funció dels estatuts socials.
- El capital social mínim de cada cooperativa es fixa als estatuts i és variable.
- La responsabilitat dels socis pels deutes socials davant de tercers està limitada a les aportacions realitzades.
- La gestió de la societat cooperativa està encomanada al consell rector, que és controlat alhora per l'assemblea general de socis.
- Les societats cooperatives poden ser de dues classes:
    - De primer grau són aquelles que estan integrades per almenys tres socis (la Llei de Cooperatives de Castella-La Manxa també fixa en tres, el nombre mínim de socis de les cooperatives de primer grau).
    - De segon grau que estan integrades per, almenys, dues societats cooperatives de classe igual o diferent.

Societats laborals:

- Són societats, de responsabilitat limitada o anònima, en què més del 50% del capital social és propietat de treballadors amb relació laboral de caràcter indefinit.

- Cap soci no pot posseir més d'una tercera part del capital social per evitar que sigui una persona com a soci qui prengui les decisions a l'empresa, llevat de societats laborals participades per l'Estat, les comunitats autònomes, les entitats locals o les societats públiques, en què es permet un percentatge superior, sense assolir en cap cas, el 50%
- La raó social ha d'incloure necessàriament, segons escaigui, l'expressió "societat de responsabilitat limitada laboral" o "societat anònima laboral", o les seves abreviatures "sll" o "sal".
- El nombre mínim de socis és de tres, en no poder posseir cap soci més de la tercera part del capital social, dels quals dos han de ser treballadors obligatòriament.
- A les societats laborals poden existir dos tipus de socis:
- Socis treballadors:
- Disposen de participacions socials o accions, segons el cas, i alhora són treballadors de la societat.
- Socis capitalistes:
- Disposen de participacions socials o accions, segons el cas, per haver fet aportacions econòmiques, però no són treballadors
- El règim de responsabilitat, capital mínim, tipus de participacions i accions, aportacions socials i gestió serà, en cada cas, l'equivalent a la forma social específica (societat de responsabilitat limitada o societat anònima)

Forma Jurídica	Capital Social	Responsabilitat	Nombre de Socis	Administració	Requisits Principals
Societat Anònima (SA)	Mínim de 60,000 euros (25% desemborsat)	Limitada al capital aportat	Mínim de 1	Consell d'Administració o administradors	Escriptura pública, inscripció al Registre Mercantil, denominació social única, òrgans socials (Assemblea General i administració), informe d'auditoria obligatori
Societat Limitada (SL)	Mínim 1 € (100% desemborsat) Si < 3.000 €: reserva legal 20% + responsabilitat solidària socis fins a 3.000 €	Limitada al capital aportat	Mínim de 1	Administradors únics, mancomunats o solidaris	Escriptura pública, inscripció al Registre Mercantil, denominació social única, òrgans socials (Junta General i administració)
Societat Comanditària (S. Com.)	No hi ha mínim legal	Col·lectius: il·limitada; Comanditaris: limitada al capital aportat	Mínim de 2 (1 col·lectiu i 1 comanditari)	Generalment els socis col·lectius	Escriptura pública, inscripció al Registre Mercantil, denominació social incloent "Societat Comanditària"
Societat Cooperativa	Variable, fixat als estatuts	Limitada al capital aportat	Mínim de 3	Consell Rector	Escriptura pública, inscripció al Registre de Cooperatives, denominació social incloent "Cooperativa"
Empresa Individual (Autònom)	No hi ha mínim legal	Il·limitada, amb tot el seu patrimoni	Un únic titular	El mateix empresari	No requereix escriptura pública ni inscripció al Registre Mercantil, pot utilitzar el seu nom o un nom comercial registrat
Societat Civil	No hi ha mínim legal	Il·limitada, amb tot el seu patrimoni	Mínim de 2	Segons acordat pels socis	Contracte privat, no requereix escriptura pública ni inscripció al Registre Mercantil, no hi ha requisits específics per a la denominació social

Taula resum de formes jurídiques

7. OBJECTIUS DE L'EMPRESA

Per Cyert i March: "Les organitzacions no tenen objectius, sinó només els tenen les persones".

Aquests autors es basen que els objectius s'estableixen en base a negociacions i renegociacions entre els participants de l'empresa. S'entén per renegociació les negociacions resultants d'inestabilitats o desequilibris a l'estructura jeràrquica i econòmica de l'empresa.

Ansoff s'oposa a Cyert i March, diferenciant entre els objectius dels participants o individus i els objectius propis de l'empresa, que alhora es descomponen en Objectius Econòmics (destinats a optimitzar el procés input-transformació-output), i Objectius No Econòmics (que resulten de la interacció dels participants en l'establiment dels objectius).

En resum, l'establiment d'objectius s'infereix del medi ambient, de l'estructura interna del sistema (incloses les característiques d'administració) i del passat de l'empresa.

Tradicionalment s'ha considerat que l'objectiu de l'empresa és l'obtenció del màxim benefici, però actualment no es parla d'un objectiu únic, sinó que en podem parlar de diversos, el que passa és que normalment tots ells estan supeditats al primer, és a dir, les empreses busquen altres finalitats, però sempre que això no afecti massa els seus resultats econòmic.

Tota empresa persegueix uns fins o objectius. Segons la classe important la formulació dels mateixos serà diferent. Una empresa privada intentarà maximitzar els seus beneficis, una empresa gran procurarà augmentar la seva mida a mitjà i llarg termini mentre que la petita empresa pretendrà mantenir la seva independència i sobreviure. L'empresa pública tendeix a millorar la prestació del servei si es finança amb els Pressupostos Generals de l'Estat o assolir un estat d'equilibri que permeti obtenir beneficis en un altre cas.

Tenint en compte que l'empresa és un sistema, que s'interrelaciona amb el seu entorn, els interessos dels diferents grups que hi concorren, s'hauran de conciliar, tant com sigui possible, en el moment del plantejament dels objectius.

Així, doncs, l'objectiu dels accionistes pot ser maximitzar el preu de l'acció, els objectius de la direcció produir al mínim cost o maximitzar la productivitat amb una garantia de qualitat, els proveïdors voldran maximitzar el preu de venda o els clients comprar màxima qualitat i garantia al mínim preu.

Així, doncs, els objectius de l'empresa són el conjunt de resultats que vol aconseguir l'entitat per a cadascuna de les àrees importants en un període de temps.

El conjunt d'objectius ha de complir els requisits següents:

1. Ser conegut per tots els membres de l'organització.

2. Els objectius seran precisos i si és possible quantificables, cosa que facilitarà en gran mesura el control dels resultats.

3. S'ordenaran per possibilitar la presa de decisions i evitar en la mesura del possible el conflicte.

4. **Donar lloc a la participació** de tots els directius de les diferents àrees al moment de l'elaboració.

5. Els objectius seran realistes, raonables i suposar un repte per als membres de l'empresa.

Podem classificar els objectius empresarials segons dos criteris:

Segons la seva naturalesa:

Objectius econòmics entre els quals tenim:

- Maximitzar beneficis: Els ingressos es produeixen per la venda de productes o prestació de serveis, són proporcionals a la quantitat. Els costos fan referència al valor dels factors emprats, poden ser proporcionals a la quantitat utilitzada, costos variables o no guardar relació amb aquesta quantitat costos fixos.

  $I = pq$ $CT = CF + CV$ $B1 = I - CT = pq - (CF + CV)$
- Maximitzar la rendibilitat que mesura la relació entre el benefici i altres magnituds, com ara l'actiu o els fons propis. L'objectiu anterior hi estaria contingut.
- Creixement empresarial o increment del poder de mercat que suposa incrementar la inversió convenientment finançada i mantenir-la augmentant els avantatges competitius davant dels seus rivals actuals i potencials.
- Increment de la productivitat expressada com a relació entre allò produït i el cost dels factors emprats.
- Objectius financers: sobre la liquiditat o l'endeutament.

Objectius socials, com poden ser:

- Creació d'ocupació.
- Estabilització de la taxa d'atura la zona on desenvolupa la seva activitat.
- Increment del nivell d'industrialització.
- Recuperació de patrimoni (restauracions, …)
- Formació dels treballadors i millora de les condicions de seguretat i higiene en l'exercici del seu lloc.
- Conciliació vida laboral i familiar per als empleats.
- Tenir cura del medi ambient de manera que es possibiliti a llarg termini la continuïtat de l'empresa.

Segons l'horitzó temporal:

Objectius estratègics: Són aquelles metes que es plantegen per a un llarg termini com l'augment de la participació al mercat.

Objectius tàctics o operatius: Són aquells que es plantegen a curt termini com la reducció del preu d'un producte.

8. CONCLUSIÓ

Podem definir l'empresa des de múltiples punts de vista o enfocaments. Un dels més utilitzats és l'enfocament de la teoria econòmica i així definir l'empresa com a unitat econòmica de producció, entenent per producció qualsevol procés que tingui com a finalitat crear o posar a disposició dels ciutadans els béns i els serveis necessaris per a la satisfacció de les seves necessitats. A més, hem de tenir en compte que quan parlem de producció ens referim tant a béns materials com a immaterials.

En aquesta línia, una definició de l'empresa podria ser: "El conjunt d'elements humans, tècnics i financers, organitzats i coordinats (per la direcció), orientats a obtenir una sèrie d'objectius, actuant sempre sota condicions de risc."

A més d'aquesta visió economicista, hem de considerar la dimensió social de l'empresa, atès que aquesta es desenvolupa en una societat que l'afecta i a la qual afecta, complint també una funció social de contribuir al progrés, el desenvolupament i la millora del benestar de la societat.

L'organització del procés productiu es tradueix en l'assignació i la classificació d'una sèrie d'activitats i tasques encaminades a l'eficiència sota el principi de divisió del treball i l'especialització.

Tot i això, les empreses tal com avui s'organitzen han anat afegint objectius al seu funcionament, a més del de maximitzar el benefici, la producció i l'eficiència, en tenir en compte la seva interacció amb l'entorn i el factor humà associat als treballadors que empra.

D'aquesta manera hem vist l'enfocament de les relacions humanes, que té en compte les motivacions humanes, la teoria de la contingència, on l'empresa s'insereix en un entorn i el medi ambient determina la seva organització interna i la teoria contractual que considera l'empresa com un intercanvi de necessitats regulades per un contracte, com ara la d'un treballador que cedeix el seu temps a canvi d'un salari i d'un proveïdor que lliura.

9. BIBLIOGRAFIA

Legislació:

- Llei 27/1999, de 16 de juliol, de cooperatives.
- Reial Decret Legislatiu 1/2010, del 2 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Societats de Capital (LSC), amb les modificacions introduïdes, entre d'altres, per la Llei 18/2022.
- Llei 18/2022, del 28 de setembre, de creació i creixement d'empreses (“Crea i Creix”).
- Llei 27/1999, de 16 de juliol, de cooperatives (i normativa autonòmica de desenvolupament). Eventualment Llei 1/2026, del 8 d'abril, integral d'impuls de l'economia social.
- Codi de comerç (per a societats personalistes: col·lectiva i comanditària).

Llibres i articles:

- Alarcón Caballero, JL (2021). Dret de societats. Editorial Wolters Kluwer.
- Lasarte, CM (2022). Manual de Dret Mercantil. Editorial Tecnos.
- Parres del Riu, JM (2023). Dret d’empreses. Editorial Aranzadi.

10. WEBGRAFIA

- Consell General d'Economistes: https://economistas.es/

- "Tipus de societats mercantils a Espanya". Cambra de comerç d'Espanya.https://www.camara.es/blog/creacion-de-empresas/tipos-de-sociedades-mercantiles-en-espana-cual-se-adapta-mejor-tus-necesidades
- Ministeri de Justícia: https://www.mjusticia.gob.es/
- "Quina forma jurídica triar per a la meva empresa?" (2024). Sepime.https://www.camara.es/blog/creacion-de-empresas/tipos-de-sociedades-mercantiles-en-espana-cual-se-adapta-mejor-tus-necesidades
- Registre Mercantil:https://www.registradores.org/el-col·legi/registro-mercantil
- SEPYME:https://ipyme.org/en-us/politicasymesures/entitats-organismes/Pages/default.aspx
- BOE – Text consolidat de la Llei de Societats de Capital: https://www.boe.es
- CIRCE / IPYME - Constitució d'empreses: https://ipyme.org / seu CIRCE
- Registre Mercantil / Registradors: https://www.registradores.org

TEMA 2

ORGANITZACIÓ DE LEMPRESA. ORGANITZACIÓ JERÀRQUICA I FUNCIONAL. DESCRIPCIÓ I DISSENY DE DEPARTAMENTS. RELACIÓ ENTRE DEPARTAMENTS. FACTORS QUE DETERMINEN EL TIPUS DORGANITZACIÓ.

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 2
2. Organització de lempresa 2
2.1. ESCOLES 2
2.2. ORGANITZACIÓ DE L'EMPRESA 6
3. Organització jeràrquica i funcional 7
3.1. CLASSES D'ORGANIGRAMES 8
4. Descripció i disseny de Departaments 9
5. Relació entre departaments 10
5.1. Estructura jeràrquica o lineal 10
5.2. Estructura funcional 11
5.3. Estructura mixta o jeràrquica-funcional 11
5.4. Estructura per comitè 12
5.5. Estructura matricial 12
5.6. Estructura divisional 13
6. Factors que determinen el tipus dorganització. 13
6.1. Factors generals 13
6.2. Factors específics 14
6.3. Tendències actuals 15
7. ORGANITZACIÓ INFORMAL 16
8. CONCLUSIÓ 17
9. BIBLIOGRAFIA 17
10. WEBGRAFIA 18

1. INTRODUCCIÓ

Com a conseqüència que l'home viu en societat s'ha vist la necessitat de dividir el treball entre els seus diferents membres, fet que ha fet possible l'especialització amb el consegüent augment de la productivitat, la consecució d'una qualitat més gran dels productes obtinguts i a un cost més baix.

En una empresa les operacions necessàries per a l'obtenció del producte són nombroses i es necessiten persones especialitzades per a diferents tasques, que hauran de ser coordinades perquè cadascun compleixi una activitat diferent i pugui arribar així a una finalitat que és l'obtenció del producte. Si cada empleat fes ell només totes les operacions, la producció es veuria reduïda. Per això, la divisió del treball és la raó mateixa de l'organització, ja que en tota activitat productiva que no sigui individual cal un determinat grau d'organització que distribueixi les diferents tasques entre els treballadors.

Per dissenyar un bon sistema d'organització cal considerar els aspectes següents:

a) Determinar els nivells d'organització, és a dir, la jerarquia de comandament.
b) Les funcions i els objectius de cada nivell han de ser clares i concretes.
c) Delimitar clarament els canals d'autoritat i responsabilitat.
d) Hi ha d'haver vies de comunicació en tots els sentits; ascendent, descendent, cap a l'interior i cap a l'exterior.

En el context actual, caracteritzat per la transformació digital, la globalització dels mercats i la complexitat organitzativa creixent, l'organització empresarial constitueix un element estratègic per garantir la competitivitat. Les empreses han de dissenyar estructures prou flexibles per adaptar-se als canvis tecnològics, incorporar noves formes de treball, facilitar la innovació i respondre ràpidament a les necessitats de l'entorn.

Des de la perspectiva de l'especialitat de Processos de Gestió Administrativa, comprendre l'organització de l'empresa resulta essencial per interpretar els processos administratius i la distribució de responsabilitats.

2. ORGANITZACIÓ DE LEMPRESA

2.1. ESCOLES

Dins la funció d'organització s'ha de tenir en compte l'organització del treball. L'organització del treball és el conjunt de normes que tenen com a finalitat coordinar tots els mitjans a disposició de l'empresa perquè, amb els costos mínims i el mínim esforç, s'obtinguin els objectius marcats prèviament.

Escola de la Direcció Científica (Taylorisme)

L'escola de la Direcció Científica es va iniciar amb Frederick W. Taylor. La idea fonamental de Taylor va ser aplicar mètodes científics a l'organització del treball. Aquests mètodes es basaven en una descomposició i racionalització de les tasques que haurien d'augmentar el rendiment dels treballadors, de manera que se n'elevaria la remuneració i se'n reduiria la fatiga.

El seu principal objectiu va ser trobar mètodes de treball que permetessin un increment de la productivitat.

Els principis enunciats per Taylor i que constitueixen els fonaments de la direcció científica, també coneguda com a taylorisme, ens porten a les conclusions següents:

- Aplicar un mètode científic a l'estudi del treball humà i de cadascun dels elements que l'home utilitza a la feina.
- Aconseguir cooperació i esperit d'equip per desenvolupar el treball en la forma establerta.
- Com a compensació, proporcionar una remuneració que premiï adequadament els resultats obtinguts.
- Divisió del treball entre la direcció i els treballadors. La direcció s'ocupa de dirigir els operaris de treballar. "Al treballador no se li paga perquè pensi, sinó perquè treballi".
- D'una manera general, el seu objectiu és indagar totes aquestes funcions de caràcter material i humà, així com les relacions o les coordinacions que puguin donar com a resultat la màxima producció amb el mínim cost.

Escola administrativa (Fayolisme)

El principal deixeble de Taylor i continuador de la seva obra va ser Henri Fayol.

Fayol intenta aplicar el mètode científic a l'organització administrativa de l'empresa —FAIOLISME. Va defensar una organització jeràrquica de l'administració i la unitat de comandament, considerant que la capacitat essencial dels caps és l'administrativa. La unitat de comandament és essencial i afirmava que, per a una acció, un empleat no ha de rebre ordres més que un sol cap ja que, si dos o més caps exercien la seva autoritat sobre un mateix home o servei, es creava un malestar.

Fayol ha estat per a la part administrativa de les empreses el que Taylor va ser per a la part tècnica de les mateixes. Taylor divideix el treball, l'analitza i l'especialitza els obrers, mentre que Fayol considera l'empresa com un cos orgànic.

Escola de les Relacions Humanes (Elton Mayo)

A partir de les crítiques al Taylorisme (monotonia a la feina i fatiga dels treballadors), es van intentar buscar alguns mètodes per solucionar-los. L'objectiu era fer la feina més humana. El primer autor que va demostrar la importància de les relacions humanes a l'empresa va ser Elton Mayo.

Maig i els seus deixebles van arribar a les conclusions següents:

- Hi havia incentius diferents dels materials i a objectius de caràcter social.
- És essencial l'atenció per part de l'empresa cap al treballador, amb la finalitat que aquest senti emocionalment satisfet i això repercuteixi positivament en la seva productivitat.
- L'home no es pot programar com una màquina.

Noves corrents d'organització

A partir de la segona meitat del segle XX i, de manera accelerada, les darreres dècades, han sorgit corrents que superen o complementen els enfocaments clàssics. Aquestes noves visions responen a entorns més dinàmics, complexos i tecnològics i posen l'accent en els resultats, la flexibilitat, els processos, les persones i la tecnologia.

Peter Drucker i la gestió moderna

Peter F. Drucker és considerat el pare del management modern. En obres com The Practice of Management (1954), va transformar la direcció d'empreses en una disciplina professional. Per a Drucker, l'organització és un sistema social humà la finalitat principal del qual no és maximitzar el benefici (encara que aquest sigui condició de supervivència), sinó crear valor per al client i contribuir a la societat.

Les vostres idees clau inclouen:

- L'empresa té dues funcions bàsiques: màrqueting i innovació.
- El manager ha de fer productius als treballadors del coneixement (knowledge workers), terme que ell va encunyar.
- La descentralització i el federalisme organitzatiu permeten més flexibilitat i creativitat.