



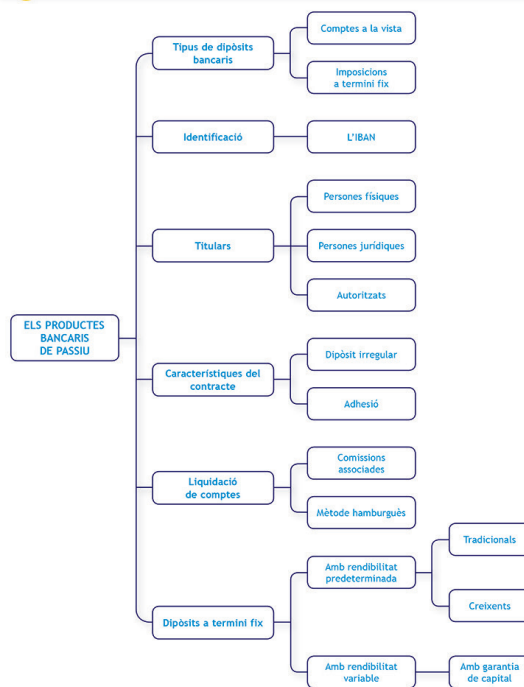
Unitat 3

Els productes bancaris de passiu

Unitat 3 - Els productes bancaris de passiu

7

Esquema inicial



Per al projecte final

- Sabràs per a què es necessita un compte a la vista.
- Efectuaràs les operacions necessàries per calcular la liquidació d'interessos.
- Identificaràs les situacions en què s'ha de demandar un dipòsit.
- Realitzaràs el càlcul de la TAE d'un dipòsit.

En aquesta unitat aprendràs a...

- Distingir els motius pels quals es demanen els comptes a la vista i els dipòsits a termini.
- Liquidar els interessos i les comissions d'un compte i determinar el saldo final del període.
- Calcular la penalització per cancel·lar anticipadament un dipòsit.
- Identificar els riscos en els dipòsits.
- Obtenir la rendibilitat TAE dels dipòsits a termini fix.

Pàgines d'inici, que inclouen una síntesi d'objectius, un esquema conceptual i els aprenentatges que s'estudien per al Projecte Final.

Casos pràctics

1

Lideratge situacional

Treballes en el departament de RH d'una gran empresa i dirigeixes un equip que s'encarrega de dissenyar i contractar els plans de formació. Tens a càrrec teu tres persones. Com exerciries el lideratge amb cadascuna d'elles?

- La Marta, que porta a l'empresa més de deu anys, gestiona les relacions amb empreses de formació.
- La Teresa, amb cinc anys d'antiguitat a l'empresa, en fa tres que s'ocupa de detectar les necessitats de formació, de dissenyar els plans i de posar en marxa les accions formatives.
- L'Alfred, que s'acaba d'incorporar a l'equip, per ara s'ocupa només de qüestions relacionades amb la gestió administrativa i l'arxivament de la documentació.

Solució

Hem de partir d'una idea: la maduresa professional (nivell de competència i compromís) de cadascun dels col·laboradors és diferent, i, per tant, l'estil de lideratge també ha de ser-ho.

- La Marta porta a l'empresa més d'una dècada i s'ocupa d'una tasca estratègica, de manera que, per experiència i maduresa professional, és una treballadora en qui es poden delegar responsabilitats.
- La Teresa porta tres anys fent la seva feina, per la qual cosa el seu nivell de competència i compromís també és bastant alt. Potser de vegades hàgim de supervisar la seva feina, però gairebé sempre n'hi ha prou de resoldre els dubtes que ens plantegi.
- El cas de l'Alfred és diferent. Es tracta d'una persona acabada d'incorporar, així que caldrà ensenyar-li i exercir-hi un control més de prop, controlar la seva feina i corregir-li quan cometi errors.

1.6 > Reunions i dinàmiques de grup

La **reunió** és una eina del treball en equip. Es convoquen reunions per establir objectius, generar idees, transmetre informació, escoltar opinions, solucionar problemes, etcètera.

L'ideal és que a les reunions el coordinador desplegui totes les seves habilitats per aconseguir que tots els assistents hi participin, i que a més a més respectin l'ordre de les intervencions i el torn de paraula de cadascú.

Però com que això no sempre ocorre, podem recórrer a les **dinàmiques de grup**, que són tècniques i estratègies que s'utilitzen, com el nom indica, per dinamitzar les reunions i fomentar-hi la participació.

Briefing

És una reunió de caràcter més o menys informal i de durada molt breu en la qual se solen donar les pautes de treball d'una jornada. Serveix per motivar l'equip i també per repartir funcions i tasques. És ben habitual en determinats sectors (publicitat, hoteleria, comerç...).

Set consells per a una reunió eficaç

1. Convocar-la només quan sigui realment necessari.
2. Tenir-ne clars els objectius.
3. Establir-ne una durada i un ordre del dia i respectar-los.
4. Com menys distraccions (ordinadors, tauletes, telèfons), millor.
5. El nombre de participants ha de ser operatiu.
6. Prendre notes a mà.
7. Posar per escrit les decisions preses o els compromisos adquirits.

Pàgines de continguts teòrics i pràctics,
que inclouen casos pràctics resolts i
exemples relacionats amb cada epígraf.

1** L'empresa no sempre pot controlar la imatge que projecta a la societat. De vegades, les conseqüències de la revelació d'un frau fiscal, d'una pràctica laboral abusiva o d'un escàndol mediambiental poden ser imprevisibles.

Llegeix l'article següent i contesta les preguntes que s'hi plantegen:

Berlín insta VW a esmenar el dany en la seva imatge i la d'Alemanya

El Govern alemany ha instat avui Volkswagen a treballar per recuperar la «confiança i la credibilitat» després d'haver danyat la seva reputació i, en general, la del conjunt de la indústria alemanya.

El ministre de la Cancelleria, el cristianodemòcrata Peter Altmaier, indica en una entrevista avançada avui pel rotatiu berlinès *Tagesspiegel am Sonntag* que Volkswagen ha de treballar per esmenar el dany en la seva imatge, afectada per l'escàndol de la manipulació de les emissions de gasos contaminants en onze milions dels seus vehicles.

«L'objectiu primordial ha de ser recuperar la confiança i la credibilitat. Això no ha afectat només la mateixa companyia, els seus treballadors i els seus clients, sinó també la indústria alemanya», apunta Altmaier.

Volkswagen ha reconegut que va muntar en onze milions de vehicles un programa que identifica quan el turisme està sent sotmès a una prova i fa que aleshores el motor emeti menys gasos contaminants per complir amb els límits de les autoritats mediambientals de diversos països.

El grup ha anunciat avui que preveu reparar ben aviat i gratuïtament aquesta manipulació de tots els vehicles afectats, uns models dièsel comercialitzats al llarg de diversos anys en múltiples països. L'escàndol, que es va desvelar el passat dia 18, li ha costat ja el lloc al president del grup Volkswagen, Martin Winterkorn, que ahir va ser substituït per Matthias Müller, expresident de Porsche, una de les marques del constructor.

EFE, Berlín. 26 de setembre de 2015. (Text adaptat)

- a) Què pot fer una companyia en aquesta situació per millorar la seva imatge?
- b) En quin dels tipus de comunicació estudiats en la unitat ha de centrar els seus esforços?
- c) Coneixes algun altre cas similar?

2** Suposa que traballes al departament de Recursos Humans de FLUSHTY, SA, una empresa guipuscoana dedicada a la fabricació d'electrodomèstics amb 60 treballadors en plantilla.

Josep Maria Folch és un treballador del departament de producció que ha estat de baixa des del 3 fins al 25 de juny de 2015 per un accident laboral. En el seu moment, ha anat lliurant els informes de baixa corresponents.

Elabora el formulari de recollida de dades sobre absentisme que ens enviarà David Llorenç, director del departament de producció de FLUSHTY, SA, i explica què hem de fer a partir d'aleshores al departament de Recursos Humans.

3** D'acord amb la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal i el seu reglament de desplegament, hauriem de demanar el consentiment d'un treballador incorporat recentment a la nostra empresa per enviar-li informació publicitària relacionada amb productes d'assegurances que comercialitza la nostra companyia? Raona la teva resposta.

4** Suposem que treballem en una petita consultoria ubicada en un antic edifici del centre de la ciutat.

En el marc de la implantació d'un model de gestió de qualitat, se'ns sol·licita que proposem mesures dirigides a l'estalvi energètic i a la reducció de l'impacte mediambiental que té la nostra activitat.

- a) Quins problemes creus que ens hi trobarem?
- b) Quins consells podem donar per estalviar energia?
- c) Com podríem aplicar la tècnica de les tres èrres en la nostra activitat?

Pàgines finals, que aporten més casos pràctics i activitats que faciliten l'assimilació de continguts.

Autoavaluació

25

1. La branca del Dret encarregada de regular les relacions en què prenen part les diverses administracions públiques quan actuen exercint les funcions públiques que són l'objecte de la seva activitat és:

- a) El Dret privat.
- b) El Dret civil.
- c) El Dret públic.
- d) El Dret mercantil.

2. Són fonts del Dret:

- a) El costum.
- b) Els tractats internacionals.
- c) La jurisprudència.
- d) Totes les respostes anteriors són correctes.

3. Les fonts del Dret que contenen la norma jurídica es denominen:

- a) Fonts directes.
- b) Fonts indirectes.
- c) Fonts formals.
- d) Fonts materials.

4. El conjunt de les normes jurídiques que estan vigents en un territori en un determinat moment s'anomena:

- a) Llei.
- b) Constitució.
- c) Ordenament jurídic.
- d) Reglament.

5. Quines de les següents són característiques de la Constitució de 1978?

- a) És una norma extensa.
- b) És una norma rígida.
- c) És una norma suprema.
- d) Totes les respostes anteriors són correctes.

6. Els textos articulats són:

- a) Reials decrets llei.
- b) Reials decrets legislatius.
- c) Reglaments.
- d) Lleis orgàniques.

7. El Dret que regula les normes aplicables als comerciants en el desenvolupament de les seves activitats és:

- a) El Dret civil.
- b) El Dret mercantil.
- c) El Dret administratiu.
- d) El Dret laboral.

8. La iniciativa legislativa del Govern es denomina:

- a) Proposició de llei.
- b) Projecte de llei.
- c) Iniciativa popular.
- d) Totes les respostes anteriors són incorrectes.

9. Du a terme el control del compliment de les lleis:

- a) El Congrés dels Diputats.
- b) El Senat.
- c) El poder judicial.
- d) El Govern.

10. En la sèrie C del DOUE es publiquen:

- a) Les lleis.
- b) Els contractes públics.
- c) Les informacions i comunicacions.
- d) Els debats del Parlament Europeu.

11. El principi que estableix que cada norma té un rang o nivell determinat és:

- a) El principi de legalitat.
- b) El principi de jerarquia normativa.
- c) El principi general del Dret.
- d) Totes les respostes anteriors són incorrectes.

12. El Dret que regula les relacions, tant patrimonials com personals, entre persones físiques o jurídiques, siguin privades o públiques, sempre que, en aquest últim cas, actuïn com a persones privades, és:

- a) El Dret civil.
- b) El Dret mercantil.
- c) El Dret administratiu.
- d) El Dret laboral.



Monument a la Constitució de 1978, Madrid.

Pàgina d'Autoavaluació, amb qüestions tipus test al final de cada unitat.

Casos finals

1· Molt més que un equip

El llibre *Atrapats al gel*, de Caroline Alexander (Columna, 2008), narra l'aventura d'Ernest Shackleton, que a l'agost de 1914 va partir cap a l'Atlàntic Sud, juntament amb una tripulació de vint-i-set homes, amb l'objectiu de recórrer a peu l'Antàrtida fins a arribar al Pol. Després d'obrir-se camí pel mar glaçat, i quan els faltaven només cent seixanta quilòmetres per arribar al seu destí, el seu vaixell, l'Endurance, va quedar atrapat al glaç. La terrible experiència va durar vint mesos.

El text relata la lluita de la tripulació per sobreviure, un miracle en què va tenir molt a veure el lideratge de Shackleton. En les descripcions del mateix Shackleton i de Frank Wild, el seu segon de bord, extretes majoritàriament dels diaris dels membres de l'expedició, podem llegir-hi frases com les següents:

Sempre el trobàvem entre els seus homes, donant mostres de bon humor, i això, per si sol, explica en gran manera l'atmosfera de seguretat que prevalia en les circumstàncies més difícils.

No creia en una disciplina innecessària, però, comptat i debatut, no succeïa res sense el seu consentiment. Se sabia que era, per sobre de tot, just, i per això s'obeïen les seves ordres, no sols perquè eren ordres sinó perquè es percebia en general que eren raonables.

Quan es va distribuir la roba d'hivern, els mariners la van rebre primer, abans que els oficials [...].

La pau general que predominava a l'Endurance no era accidental i es devia en gran manera a com Shackleton va escollir els seus homes.

Però quan la situació ho exigia, la personalitat impressionant de Shackleton podia enfrontar-se als individus més difícils.

[Wild] Té un tacte excepcional i l'habilitat de no dir res i aconseguir que la gent faci les coses com ell vol... si ha de donar-nos ordres, ho fa de la manera més agradable.

En Wild prestava, segons sembla, la màxima atenció a cada queixa, la qual cosa tenia per resultat que el rondinaire se sentís satisfet i calmat, encara que no s'adoptés cap mesura. La seva lleialtat a Shackleton era profunda i entre tots dos formaven un equip formidablement eficient.

Tenint en compte tot allò estudiat en aquesta unitat, analitza aquestes afirmacions i respon les preguntes següents:

- Per què creus que Shackleton va posar tanta cura en el procés de selecció dels membres del seu equip?
- Quina opinió et mereix el lideratge exercit per Shackleton i Wild? Com el definiries?
- Com situaries les necessitats dels membres de l'expedició a la piràmide de Maslow?
- Creus que podríem aplicar a aquest cas concret alguns dels ensenyaments de les teories de la motivació centrades en el procés? En quin sentit?
- Quines tècniques de motivació se t'acuden per a una situació tan extrema?
- Segons la teva opinió, quin aprenentatge podem extreure d'aquesta història?



1 Point Wild a Illa Elefant, a les Illes Shetland del Sud, l'Antàrtida. Aquí és on Ernest Shackleton i els seus homes van quedar atrapats fins que els van rescatar.

Pàgines finals, que aporten més casos pràctics i activitats que faciliten l'assimilació de continguts.