

Altres disposicions

Decret 350/2026, del 16-9-2026, pel qual s'aprova el pla d'estudis del bàtxelor en recursos humans de la Unipro Universitat Digital Europea.

Exposició de motius

La Llei 14/2018, del 21 de juny, de l'ensenyament superior preveu que els plans d'estudis de les titulacions estatals siguin elaborats per les institucions d'ensenyament superior i aprovats pel Govern, amb l'acreditació prèvia de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA).

Vist que la Llei 7/2023, del 19 de gener, de text consolidat de creació del Marc andorrà de qualificacions estableix un marc de vuit nivells;

Vist el Decret del 7/2025, del 15 de gener, de creació del títol estatal de bàtxelor en recursos humans;

Vista l'acreditació favorable del pla d'estudis del bàtxelor en recursos humans emesa per l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra;

Vista la proposta de creació del pla d'estudis del títol estatal de bàtxelor en recursos humans presentada per la Unipro Universitat Digital Europea al Ministeri de Relacions Institucionals, Educació i Universitats;

D'acord amb aquestes consideracions, el Govern, en la sessió del 16 de setembre del 2026, a proposta del ministre de Relacions Institucionals, Educació i Universitats, i amb l'objectiu de donar validesa acadèmica al pla d'estudis presentat, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article 1. Pla d'estudis

1. El pla d'estudis té una càrrega de treball de 180 crèdits europeus o crèdits ECTS (Sistema europeu de transferència de crèdits).
2. La durada dels estudis és de tres cursos acadèmics a temps complet, dividits en sis semestres. Cada semestre té 30 ECTS. Aquests estudis també es poden cursar a temps parcial, adequant-ne la durada.
3. Els 180 crèdits europeus del pla d'estudis es reparteixen en 28 unitats d'ensenyament de 6 ECTS cadascuna i 1 unitat d'ensenyament de 12 ECTS, que correspon al treball final de bàtxelor.
4. La titulació s'imparteix en la modalitat no presencial.
5. S'imparteixen 162 ECTS en llengua espanyola i 18 ECTS en llengua anglesa.

Article 2. Requisits d'accés

Per accedir a aquest bàtxelor cal complir les condicions que estableix el Decret del 17-6-2020 pel qual s'aprova el Reglament de l'accés als nivells de l'ensenyament superior estatal.

Article 3. Competències transversals i específiques

Els estudiants han de desenvolupar les competències transversals i específiques següents:

a) Competències transversals:

- CT1. Dominar la comunicació en diferents llengües per expressar i entendre missatges en diferents contextos i situacions personals, socials i professionals.
- CT2. Treballar com a membre d'un equip, de forma col·laborativa i amb responsabilitat compartida.
- CT3. Gestionar la informació i comunicar el coneixement, resolent situacions en una societat en evolució constant.

CT4. Actuar segons l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà i com a professional.

CT5. Dissenyar i desenvolupar projectes i processos emprenedors des d'una perspectiva d'equilibri sostenible per a la transformació de l'entorn.

b) Competències específiques:

CE1. Dissenyar processos i participar en el disseny de polítiques de recursos humans que promoguin i millorin la selecció, la consolidació i el desenvolupament de les persones dins de l'organització, respectant el compliment de la normativa vigent.

CE2. Relacionar les polítiques i els processos de recursos humans amb els objectius estratègics de les organitzacions.

CE3. Aplicar les diferents normatives laborals, retributives i fiscals i els marcs normatius reguladors de la seguretat social de diferents contextos geogràfics.

CE4. Generar pràctiques laborals saludables, inclusives i innovadores, facilitant la integració, la permanència i el compromís de les persones dins de l'organització.

CE5. Aplicar tècniques i coneixements específics en l'àmbit de la gestió de persones, assegurant una gestió efectiva, segura i eficient dels recursos humans.

Article 4. Perfil professional

Les persones titulades hauran de consolidar les competències professionals per exercir càrrecs tècnics, d'assessorament, de coordinació o de responsabilitat en diversos àmbits de la gestió de persones; entre d'altres, la selecció, l'avaluació i el desenvolupament de persones, l'administració laboral i el canvi, la cultura i els valors organitzacionals.

Article 5. Estructura del pla d'estudis

1. El pla d'estudis està format per les unitats d'ensenyament següents:

Primer curs

Semestre	Unitats d'ensenyament	Tipus	Crèdits ECTS
1	Introducció a la comptabilitat	Obligatòria	6
1	Introducció al dret	Obligatòria	6
1	Fonaments de màrqueting	Obligatòria	6
1	Introducció a l'administració d'empreses	Obligatòria	6
1	Economia mundial	Obligatòria	6
2	Comunicació personal i organitzacional	Obligatòria	6
2	Dret mercantil i de societats	Obligatòria	6
2	Sociologia del treball	Obligatòria	6
2	Disseny organitzatiu	Obligatòria	6
2	Llengua anglesa	Obligatòria	6
Total			60

Segon curs

Semestre	Unitats d'ensenyament	Tipus	Crèdits ECTS
3	Psicologia del treball	Obligatòria	6
3	Dret administratiu	Obligatòria	6
3	Teoria de les relacions laborals	Obligatòria	6
3	Desenvolupament del talent	Obligatòria	6
3	Direcció de recursos humans	Obligatòria	6
4	Administració de personal	Obligatòria	6
4	Llengua anglesa II	Obligatòria	6
4	Comunicació, negociació i resolució de conflictes	Obligatòria	6
4	Prevenió de riscos laborals	Obligatòria	6
4	Direcció estratègica de recursos humans	Obligatòria	6
Total			60

Tercer curs

Semestre	Unitats d'ensenyament	Tipus	Crèdits ECTS
5	Règim fiscal de l'empresa	Obligatòria	6
5	Reclutament i selecció	Obligatòria	6
5	Direcció estratègica de l'empresa	Obligatòria	6
5	Gestió de l'entorn laboral	Obligatòria	6
5	Política retributiva	Obligatòria	6
6	Gestió de l'acompliment	Obligatòria	6
6	Economia laboral	Obligatòria	6
6	Dret laboral	Obligatòria	6
6	Treball final de bàtxelor (TFB)	Obligatòria	12
Total			60

1. Condicions per matricular-se a les unitats d'ensenyament:

- Els estudiants poden seguir els estudis a temps parcial o bé a temps complet, en funció del nombre de crèdits de què es matriculin per curs acadèmic.
- Els estudiants a temps complet s'han de matricular de 60 crèdits al primer curs. La resta de cursos es matriculen d'un nombre superior a 48 crèdits.
- Els estudiants a temps parcial són els que es matriculen de 48 crèdits o menys. En tot cas, la matrícula es fa per un mínim de 22 crèdits, llevat dels casos de finalització d'estudis.
- En casos excepcionals es pot presentar una sol·licitud de matrícula de més crèdits, que valora l'òrgan competent de la institució d'ensenyament superior.

Article 6. *Resultats d'aprenentatge*

- Els resultats d'aprenentatge són les fites que l'estudiant ha d'assolir al final de cada unitat d'ensenyament i sobre les quals recau la qualificació.
- Els resultats d'aprenentatge d'aquest pla d'estudis figuren a l'annex.

Article 7. *Avaluació i règim de permanència*

1. Avaluació

- L'avaluació recau sobre els resultats d'aprenentatge i es trasllada a les unitats d'ensenyament i a les competències. Per qualificar els resultats d'aprenentatge s'utilitza una escala numèrica de 0 a 10, inclouent-hi com a màxim un decimal.
- Les unitats d'ensenyament s'avaluen mitjançant l'avaluació contínua i una prova de validació. L'estudiant també pot optar l'avaluació extraordinària.
 - L'avaluació contínua representa el 100% de la nota i preveu la realització de:
 - Treballs, projectes i/o casos: 60-80%
 - Activitats d'autoavaluació: 20-40%
 - L'avaluació extraordinària representa el 100% de la nota i engloba la realització de:
 - Treballs, projectes i/o casos: 60-80%
 - Activitats d'autoavaluació: 20-40%
 - La prova de validació determina la nota obtinguda a l'avaluació contínua mitjançant un resultat d'"apte" o de "no apte":
 - Certifica la identitat de l'estudiant mitjançant la documentació fefaent d'identitat.
 - Té un caràcter bàsic i serveix per verificar que l'estudiant ha estat la persona que ha fet els exercicis autocorregibles de l'avaluació contínua.

2. Règim de permanència

- a) L'alumnat amb dedicació a temps complet disposa d'un dret de permanència i de finalització ordinària dels ensenyaments de bàtxelor de cinc cursos acadèmics.
- b) L'alumnat amb dedicació a temps parcial disposa d'un dret de permanència i de finalització ordinària dels ensenyaments de bàtxelor de sis cursos acadèmics.
- c) Els estudiants disposen de dos convocatòries anuals per poder superar una unitat d'ensenyament: una d'ordinària, en les setmanes immediatament després d'haver fet l'assignatura, i una d'extraordinària, abans de la fi del curs acadèmic. Els estudiants que exhaurixin les sis convocatòries per poder superar una unitat d'ensenyament poden demanar al rector una autorització de permanència dins del termini establert al calendari acadèmic del centre. Acceptada l'autorització de permanència, els estudiants disposen de fins a dos convocatòries addicionals per poder superar la unitat d'ensenyament.

Article 8. *Requisits per obtenir el títol*

L'obtenció d'aquest títol requereix:

1. Haver superat tots els crèdits del pla d'estudis que estableix aquest Decret.
2. Haver pagat els drets d'expedició del títol corresponent.

Disposició addicional

El pla d'estudis complet, l'acreditació de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra i els informes que regulen l'ordenament jurídic es publiquen als llocs web del ministeri responsable de l'ensenyament superior i de la Unipro Universitat Digital Europea.

Disposició final

Aquest Decret entra en vigor l'endemà de ser publicat al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 16 de setembre del 2026

Xavier Espot Zamora
Cap de Govern

Annex 1. Resultats d'aprenentatge de les competències específiques de les unitats d'ensenyament.

Comunicació personal i organitzacional	– Identificar els elements clau del procés comunicatiu en contextos personals i organitzacionals. – Analitzar els canals i mitjans de comunicació més efectius segons el tipus de públic i el context organitzacional. – Dissenyar estratègies de comunicació integrades (fora de línia i en línia) que responguin als objectius d'una organització. – Col·laborar en projectes de comunicació organitzacional, assumint rols en equips multidisciplinaris. – Comunicar missatges eficaços en diferents registres, adaptats a les característiques i necessitats del receptor. – Valorar l'ètica i la responsabilitat social en les accions de comunicació institucional i corporativa. – Avaluar dilemes ètics i situacions de crisi reputacional en entorns corporatius, dissenyant estratègies de comunicació interna i externa que respectin la responsabilitat social, la transparència i el marc deontològic de la professió. – Dissenyar un pla estratègic i integral de marca personal (<i>personal branding</i>) utilitzant eines digitals i canals de comunicació professionals per posicionar el perfil professional o una proposta d'autoemprenedoria en el mercat laboral dels recursos humans. – Adaptar l'estil, el canal i el to de la comunicació (tant verbal com no verbal) en funció del perfil psicològic, les necessitats i el rol dels interlocutors (treballadors, equips directius, representació sindical), assegurant la comprensió mútua i l'empatia.
---	---

Introducció a la comptabilitat	– Reconèixer els principis comptables bàsics i la seva aplicació en el registre d'operacions econòmiques. – Analitzar la informació financera i econòmica dels estats comptables. – Interpretar els resultats comptables per donar suport a la presa de decisions organitzacionals. – Col·laborar en equips de treball per fer exercicis pràctics de comptabilitat, seguint normes i procediments comuns. – Valorar la importància de la transparència comptable des d'una perspectiva ètica i de responsabilitat professional.
Dret mercantil i de societats	– Identificar les principals fonts i normes del dret mercantil i societari aplicables en diferents contextos geogràfics. – Determinar les implicacions legals i fiscals de les diferents formes jurídiques de societats a partir de l'anàlisi de la seva estructura i el seu funcionament. – Interpretar contractes i documents mercantils amb la finalitat d'avaluar-ne l'adequació a la normativa vigent. – Comparar diferents règims societaris i fiscals per justificar l'elecció més adequada en funció de l'estratègia empresarial. – Aplicar els marcs normatius mercantils i societaris en la resolució de casos pràctics vinculats a l'activitat empresarial. – Avaluar els riscos jurídics derivats de la gestió empresarial, incloent-hi les necessitats de prevenció i control. – Dissenyar projectes empresarials d'acord amb el dret mercantil i societari que contribueixin a l'equilibri sostenible de l'entorn. – Comunicar de manera clara i rigorosa els aspectes legals rellevants de la gestió mercantil i societària a diferents públics.
Règim fiscal de l'empresa	– Reconèixer els principals impostos i obligacions fiscals que afecten les empreses en diferents contextos geogràfics. – Classificar els tributs i les figures fiscals en funció de la seva naturalesa, àmbit d'aplicació i repercussió empresarial. – Analitzar els efectes de la normativa fiscal sobre la gestió econòmica i financera de l'empresa. – Interpretar la legislació tributària per resoldre supòsits pràctics de liquidació d'impostos. – Aplicar procediments i càlculs fiscals en la determinació de les obligacions tributàries de l'empresa. – Avaluar les conseqüències legals, econòmiques i socials de les decisions fiscals en el marc de la responsabilitat empresarial. – Argumentar criteris ètics i de responsabilitat social en la presa de decisions fiscals corporatives. – Comunicar de manera rigorosa i comprensible la informació fiscal rellevant a tots els diferents grups d'interès de l'empresa.
Introducció al dret	– Reconèixer els fonaments, els principis i les fonts del dret com a base de l'ordenament jurídic. – Distingir les branques principals del dret i les seves connexions amb la pràctica professional en l'àmbit laboral i empresarial. – Analitzar textos normatius i jurisprudencials per identificar les seves implicacions en diferents contextos socials i econòmics. – Interpretar conceptes i categories jurídiques per a la resolució de casos pràctics bàsics. – Comparar diferents sistemes jurídics i marcs normatius per valorar-ne els efectes sobre l'activitat econòmica i social. – Aplicar coneixements jurídics elementals en el plantejament de projectes i processos empresarials. – Avaluar el paper del dret en la transformació social i en la promoció d'un entorn equilibrat i sostenible. – Comunicar de manera clara i estructurada els coneixements jurídics adquirits, adaptats a diferents contextos professionals i acadèmics.



Dret administratiu	– Identificar els principis bàsics del dret administratiu i la seva relació amb el funcionament de l'Administració pública. – Classificar els actes administratius i els seus efectes jurídics en els diferents contextos normatius. – Identificar les fases, els requisits i les garanties legals dels procediments administratius a partir de la seva anàlisi. – Interpretar normes i disposicions administratives per a la resolució dels supòsits pràctics. – Comparar els diferents mecanismes de control de l'Administració pública i les seves implicacions en la ciutadania. – Aplicar la normativa administrativa a casos relacionats amb la gestió de recursos humans i laborals. – Avaluar l'actuació administrativa des de la perspectiva de l'ètica, la legalitat i la responsabilitat social. – Argumentar amb rigor jurídic solucions a conflictes entre l'Administració i els ciutadans. – Comunicar de manera clara i precisa els aspectes essencials del dret administratiu adaptats a públics especialitzats i no especialitzats.
Teoria de les relacions laborals	– Identificar els fonaments teòrics i conceptuals de les relacions laborals en diferents contextos històrics i socials. – Distingir els principals actors del sistema de relacions laborals i les seves funcions en la negociació i la regulació del treball. – Analitzar els marcs normatius laborals per comprendre'n la influència en les dinàmiques de les relacions laborals. – Interpretar teories i models de relacions laborals en la comprensió de conflictes i acords laborals. – Comparar diferents sistemes de relacions laborals en l'àmbit internacional per valorar-ne les semblances i les diferències. – Aplicar coneixements teòrics a la resolució de casos pràctics relacionats amb conflictes laborals i negociació col·lectiva. – Avaluar les implicacions ètiques i socials de les decisions en matèria laboral des de la perspectiva de la responsabilitat compartida. – Col·laborar en l'elaboració de propostes de millora de les relacions laborals dins d'equips de treball interdisciplinaris. – Dissenyar projectes innovadors en l'àmbit de les relacions laborals que promoguin la sostenibilitat i la transformació de l'entorn. – Comunicar amb claredat i coherència les teories, pràctiques i propostes relacionades amb les relacions laborals en diferents contextos professionals.
Dret laboral	– Identificar les fonts i els principis del dret laboral i la seva aplicació en diferents contextos normatius. – Distingir els drets i deures bàsics derivats de la relació laboral per garantir el compliment de la normativa. – Analitzar els contractes de treball i les seves modalitats amb la finalitat de determinar-ne els efectes jurídics i econòmics. – Interpretar la normativa laboral en la resolució de casos pràctics relacionats amb la contractació, la jornada i l'extinció de la relació laboral. – Aplicar les disposicions legals en matèria de condicions de treball, retribució i seguretat social en situacions reals o simulades. – Avaluar les decisions empresarials en matèria laboral des de criteris d'ètica, legalitat i responsabilitat social. – Argumentar de manera fonamentada solucions jurídiques davant de conflictes laborals, considerant l'equitat i la sostenibilitat. – Dissenyar propostes de millora de les relacions laborals que afavoreixin un entorn de treball equilibrat i sostenible. – Comunicar amb precisió i rigor els aspectes essencials del dret laboral a públics especialitzats i no especialitzats.

Disseny organitzatiu	– Identificar els principis i les teories fonamentals del disseny organitzatiu i el seu impacte en la gestió de persones. – Valorar els avantatges i les limitacions de les diferents estructures organitzatives en relació amb els objectius estratègics. – Analitzar la relació entre el disseny organitzatiu i l'eficàcia de les polítiques de recursos humans en diferents contextos. – Interpretar models organitzatius en la resolució de problemes relacionats amb la gestió del talent. – Comparar alternatives d'organització del treball amb la finalitat de determinar la més adequada per millorar l'eficiència i el compromís de les persones. – Aplicar tècniques de diagnòstic organitzatiu per a l'avaluació de l'alineació entre estructura, processos i objectius empresarials. – Avaluar els efectes de les decisions de disseny organitzatiu sobre la motivació, la productivitat i la sostenibilitat de l'organització. – Dissenyar estructures i processos organitzatius que promoguin el desenvolupament de les persones i la consecució dels objectius estratègics. – Integrar polítiques de recursos humans en el disseny organitzatiu per garantir coherència, eficàcia i compliment normatiu. – Comunicar propostes de redisseny organitzatiu, de forma clara i fonamentada, a diferents públics dins l'organització. – Analitzar l'estructura organitzativa i els fluxos de presa de decisions d'una empresa des d'una perspectiva de gènere, detectant asimetries en la distribució del poder, la segregació horitzontal (llocs de treball masculinitzats/feminitzats) i les barreres estructurals. – Dissenyar llocs de treball i models organitzatius (com el teletreball o els models híbrids) fonamentats en l'ergonomia cognitiva i la prevenció de riscos psicosocials, tot utilitzant el benestar de les persones com a motor de la millora de la productivitat.
Desenvolupament del talent	– Identificar els factors clau que influeixen en el desenvolupament del talent dins les organitzacions. – Distingir les principals polítiques i programes de gestió del talent en funció dels objectius estratègics de l'empresa. – Proposar accions de millora a partir de l'anàlisi de les necessitats de formació i desenvolupament de les persones. – Interpretar models teòrics i metodologies de desenvolupament del talent en entorns organitzatius diversos. – Comparar estratègies de fidelització i motivació del talent valorant-ne l'eficàcia en diferents contextos organitzacionals. – Detectar el potencial de creixement i les necessitats de consolidació del talent mitjançant tècniques de gestió del desenvolupament. – Avaluar l'impacte dels programes de desenvolupament del talent en la integració, la permanència i el compromís de les persones. – Dissenyar plans de desenvolupament del talent que fomentin entorns inclusius, innovadors i saludables. – Col·laborar en equips multidisciplinaris per implementar polítiques de gestió del talent de manera compartida i responsable. – Comunicar els resultats dels programes de desenvolupament del talent de forma clara i fonamentada a diferents públics organitzatius. – Dissenyar programes de desenvolupament del talent, plans de carrera i de successió que incorporin de manera transversal la perspectiva de gènere i criteris de diversitat, alineant-los amb la normativa legal vigent i els plans d'igualtat de l'empresa.

Direcció de recursos humans	– Identificar els principis i les funcions de la direcció de recursos humans en el marc de l'estratègia organitzativa. – Distingir les polítiques de recursos humans en relació amb la seva contribució al desenvolupament sostenible de l'organització. – Determinar l'alineació dels processos de selecció, formació i desenvolupament amb els objectius estratègics. – Aplicar normatives i bones pràctiques en la gestió de persones amb criteris d'ètica i responsabilitat. – Comparar diferents models de direcció de recursos humans per valorar-ne la idoneïtat en contextos organitzatius diversos. – Aplicar tècniques avançades de gestió de persones en la resolució de casos pràctics vinculats amb el lideratge i la fidelització del talent. – Avaluar l'impacte de les polítiques de recursos humans en la motivació, la integració i el compromís de les persones. – Dissenyar estratègies de recursos humans que promoguin pràctiques inclusives, saludables i innovadores en l'organització. – Integrar criteris d'ètica i responsabilitat social en les decisions de direcció de recursos humans. – Comunicar propostes i resultats de gestió de recursos humans de manera clara i fonamentada a diferents nivells jeràrquics. – Formular propostes de canvi organitzacional i de gestió del canvi basades en un diagnòstic intern, justificant-ne la viabilitat i l'impacte en la productivitat i en la cultura corporativa davant el comitè de direcció. – Sintetitzar grans volums de dades sociolaborals i d'informació interna en informes analítics clars, transformant les dades en brut en recomanacions estratègiques visibles i comprensibles per a la resta d'àrees de l'organització. – Redactar documents professionals, polítiques corporatives i contractes internacionals en anglès normatiu, adaptant el registre als estàndards i a les normatives multiculturals d'organitzacions globals.
Administració de personal	– Identificar els procediments administratius bàsics relacionats amb la gestió de personal en l'organització. – Classificar la documentació laboral, retributiva i fiscal necessària per complir la normativa vigent. – Analitzar la normativa laboral i de seguretat social aplicable a l'administració del personal en diferents contextos geogràfics. – Aplicar tècniques de gestió administrativa en la contractació, les nòmines i les cotitzacions de l'empresa. – Proposar millores en la gestió dels processos administratius de personal a partir de la seva avaluació. – Col·laborar en equips de treball per a la resolució de gestions administratives de recursos humans amb responsabilitat compartida. – Comunicar de manera clara i rigorosa la informació derivada dels processos administratius de personal a diferents públics interns i externs.
Direcció estratègica de RH	– Reconèixer els fonaments de la direcció estratègica de recursos humans i el seu paper en la sostenibilitat organitzativa. – Examinar les tendències actuals en la gestió de persones per valorar-ne l'impacte en l'estratègia empresarial. – Integrar la planificació de recursos humans en els plans estratègics globals de l'organització. – Formular objectius estratègics de recursos humans alineats amb la missió, la visió i els valors de l'empresa. – Dissenyar plans estratègics de recursos humans que inclouen polítiques innovadores de desenvolupament i fidelització del talent. – Avaluar l'eficàcia de les decisions estratègiques en recursos humans mitjançant indicadors d'acompliment i sostenibilitat. – Generar propostes de pràctiques laborals inclusives i saludables amb un impacte positiu en l'estratègia de l'organització. – Col·laborar en equips de treball multiculturals i multidisciplinaris per elaborar estratègies de recursos humans. – Comunicar en diferents contextos les estratègies de recursos humans a diferents públics interns i externs. – Desenvolupar estratègies de gestió del canvi i de reestructuració organitzativa que minimitzin el risc operatiu i maximitzin la retenció del talent clau durant processos de fusió, adquisició o transformació digital. – Formular polítiques de recursos humans alineades amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i els criteris ESG (Environmental, Social and Governance), garantint el compliment normatiu en matèria d'igualtat i de governança social.

Reclutament i selecció	– Identificar les fases i els procediments essencials dels processos de reclutament i selecció de personal. – Definir perfils professionals alineats amb els objectius estratègics a partir de l'anàlisi de les necessitats de l'organització. – Dissenyar processos de reclutament i selecció que garanteixin la igualtat d'oportunitats i el compliment normatiu. – Determinar l'adequació de les persones candidates als llocs de treball mitjançant tècniques i instruments d'avaluació. – Avaluar l'eficàcia i l'eficiència dels processos de reclutament i selecció mitjançant indicadors de qualitat i sostenibilitat. – Col·laborar en equips de treball per a la planificació i implementació de programes de selecció de personal amb responsabilitat compartida. – Integrar criteris ètics i de responsabilitat social en les decisions de reclutament i selecció de l'organització. – Comunicar de manera clara i professional els resultats dels processos de selecció als diferents agents implicats.
Gestió de l'entorn laboral	– Identificar els factors de l'entorn laboral que afecten l'organització i la gestió de persones. – Analitzar la influència de la cultura organitzativa i del clima laboral en el benestar i la productivitat del personal. – Aplicar tècniques de gestió de persones per millorar l'eficiència, la seguretat i la satisfacció en l'entorn laboral. – Proposar millores sostenibles i responsables a partir de l'avaluació dels riscos i les oportunitats de l'entorn laboral. – Col·laborar amb l'equip en la implementació de mesures que afavoreixin pràctiques laborals inclusives i saludables. – Interpretar normatives i estàndards de seguretat, salut i inclusió aplicables a l'entorn laboral. – Comunicar de manera clara i efectiva informació rellevant sobre l'entorn laboral a diferents grups d'interès.
Política retributiva	– Identificar els elements que componen els sistemes retributius i el seu paper en la gestió de persones. – Analitzar la relació entre les polítiques retributives i els objectius estratègics de l'organització. – Dissenyar estructures salarials que promoguin l'equitat interna, la competitivitat externa i la sostenibilitat organitzativa. – Aplicar normatives laborals i fiscals en l'elaboració de polítiques retributives ajustades al marc legal vigent. – Avaluar l'impacte dels sistemes retributius en la motivació, el compromís i la retenció del talent. – Integrar criteris ètics i de responsabilitat social en la definició i aplicació de la política salarial. – Determinar el model de compensació i beneficis més adequat a partir de la comparació d'alternatives disponibles. – Comunicar de forma clara i fonamentada les polítiques retributives als diferents grups d'interès interns i externs.
Gestió de l'acompliment	– Identificar els objectius, funcions i etapes de la gestió de l'acompliment en les organitzacions. – Analitzar els diferents mètodes i eines d'avaluació de l'acompliment per valorar-ne l'eficàcia en diferents contextos. – Aplicar procediments d'avaluació de l'acompliment ajustats a la normativa vigent i als objectius estratègics. – Avaluar l'impacte de la gestió de l'acompliment en la motivació, la productivitat i la permanència de les persones en l'organització. – Dissenyar sistemes de gestió de l'acompliment que afavoreixin el desenvolupament professional i el compromís organitzatiu. – Integrar criteris ètics i de responsabilitat social en els processos d'avaluació del personal. – Identificar tendències innovadores a partir de la comparació de pràctiques de gestió de l'acompliment a escala nacional i internacional. – Comunicar de forma clara i constructiva els resultats de l'avaluació de l'acompliment als treballadors i als equips directius.

Introducció a l'administració d'empreses	– Reconèixer els principis bàsics de l'administració d'empreses i la seva rellevància en la gestió organitzativa. – Distingir les principals àrees funcionals de l'empresa i la seva interrelació en la consecució dels objectius corporatius. – Analitzar la influència de l'entorn econòmic, social i legal en el funcionament de les organitzacions. – Aplicar conceptes fonamentals de l'administració en la resolució de casos pràctics senzills. – Avaluar les pràctiques empresarials des d'una perspectiva ètica i de responsabilitat social. – Col·laborar en treballs en equip per a l'anàlisi i la proposta de solucions a problemes bàsics de gestió empresarial. – Comunicar de forma clara i estructurada idees i propostes relacionades amb l'administració d'empreses.
Direcció estratègica de l'empresa	– Identificar els fonaments de la direcció estratègica i el seu paper en la competitivitat i sostenibilitat empresarial. – Identificar oportunitats, amenaces, fortaleces i debilitats a partir de l'anàlisi de l'entorn intern i extern. – Seleccionar el model o l'enfocament de direcció estratègica més adequat a partir de la comparació d'alternatives. – Formular objectius estratègics que integrin criteris de sostenibilitat, innovació i responsabilitat social. – Dissenyar plans estratègics que relacionin les polítiques de recursos humans amb els objectius globals de l'organització. – Integrar la perspectiva dels diferents grups d'interès en la definició d'estratègies empresarials inclusives i equilibrades. – Avaluar l'eficàcia de les estratègies implementades mitjançant indicadors financers, socials i de sostenibilitat. – Col·laborar en equips multidisciplinaris per a l'elaboració i l'execució de projectes estratègics amb responsabilitat compartida. – Comunicar de manera clara i convincent els resultats i les propostes estratègiques a públics interns i externs.
Economia mundial	– Identificar els principals actors, institucions i dinàmiques que configuren l'economia mundial. – Analitzar l'impacte de la globalització en els mercats laborals, fiscals i de seguretat social en diferents contextos geogràfics. – Valorar els efectes dels diferents models econòmics internacionals sobre el desenvolupament sostenible i l'equitat social. – Aplicar marcs normatius laborals, retributius i fiscals a situacions derivades de l'economia global. – Avaluar les conseqüències econòmiques, socials i ambientals de les polítiques internacionals en la transformació de l'entorn. – Elaborar informes sobre tendències mundials a partir de la integració d'informació procedent de diverses fonts econòmiques. – Comunicar de manera clara i fonamentada les anàlisis efectuades sobre els processos i els reptes de l'economia mundial.
Economia laboral	– Reconèixer els fonaments teòrics i empírics que expliquen el funcionament dels mercats de treball. – Analitzar la relació entre l'oferta, la demanda i les polítiques públiques en la determinació de l'ocupació i els salaris. – Aplicar marcs normatius laborals, retributius i de seguretat social a l'estudi de problemàtiques actuals en l'àmbit laboral. – Avaluar l'impacte de les polítiques laborals i fiscals en l'equitat, l'eficiència i la sostenibilitat del mercat de treball. – Valorar els efectes dels diferents models laborals internacionals sobre la qualitat de l'ocupació i el desenvolupament sostenible. – Integrar criteris ètics i de responsabilitat social en l'anàlisi de les dinàmiques laborals i les seves implicacions socioeconòmiques. – Comunicar de manera clara i crítica els resultats dels estudis sobre economia laboral a públics especialitzats i no especialitzats.

Fonaments de màrqueting	– Identificar els conceptes bàsics, les funcions i els àmbits d'aplicació del màrqueting en organitzacions públiques i privades. – Analitzar el comportament del consumidor i la seva relació amb les estratègies de màrqueting. – Aplicar tècniques de segmentació i posicionament en situacions senzilles de gestió empresarial. – Avaluar les decisions de màrqueting considerant criteris ètics i de responsabilitat social. – Dissenyar propostes bàsiques de màrqueting que contribueixin al desenvolupament organitzatiu i a la consolidació d'equips humans. – Comunicar de manera clara i estructurada estratègies i resultats de màrqueting en diferents contextos professionals.
Comunicació, negociació i resolució de conflictes	– Identificar els principis fonamentals de la comunicació interpersonal i organitzacional en diferents contextos. – Determinar les causes i les possibles vies de solució a partir de l'anàlisi de situacions de conflicte laboral. – Aplicar tècniques de comunicació efectiva i de negociació en dinàmiques individuals i grupals. – Avaluar estratègies de resolució de conflictes considerant la inclusió, la innovació i la sostenibilitat de les relacions laborals. – Dissenyar propostes d'intervenció que promoguin pràctiques saludables i fomentin la integració en equips de treball. – Comunicar missatges complexos en diferents llengües amb un registre adaptat al context professional i social. – Resoldre disputes internes mitjançant l'ús de metodologies de mediació que assegurin la claredat i la visibilitat dels acords assolits, garantint que totes les parts implicades comprenguin els compromisos i les regles del procés de resolució.
Llengua anglesa	– Reconèixer estructures gramaticals i vocabulari bàsic en anglès aplicats a contextos socials i professionals. – Comprendre missatges orals i escrits senzills en anglès relacionats amb situacions habituals de comunicació. – Produir textos breus i clars en anglès vinculats a la gestió de persones i a la interacció professional bàsica. – Participar en intercanvis comunicatius simples en anglès, demostrant cortesia i adequació al context. – Aplicar recursos lingüístics elementals en anglès en situacions relacionades amb l'organització i la gestió d'equips.
Llengua anglesa II	– Distingir estructures lingüístiques intermèdies i vocabulari especialitzat en anglès en contextos de gestió empresarial. – Interpretar missatges orals i escrits en anglès, de més complexitat, vinculats a la comunicació organitzacional. – Redactar documents professionals en anglès relacionats amb la gestió de recursos humans i la presa de decisions. – Intervenir en debats i reunions en anglès, defensant les idees amb claredat i adequació terminològica. – Integrar habilitats lingüístiques en anglès en la resolució de situacions simulades relacionades amb la gestió de persones i de comunicació intercultural.
Sociologia del treball	– Identificar els principals conceptes, teories i corrents de la sociologia del treball en relació amb les dinàmiques laborals actuals. – Analitzar la influència dels factors socials, culturals i tecnològics en l'organització del treball i en les relacions laborals. – Valorar l'impacte dels diferents models d'organització del treball en la cohesió social i el benestar de les persones. – Avaluar les transformacions del mercat laboral des d'una perspectiva crítica, ètica i de sostenibilitat. – Dissenyar propostes d'intervenció sociolaboral que promoguin pràctiques inclusives, innovadores i saludables en les organitzacions. – Col·laborar en projectes grupals d'anàlisi sociològica del treball, assumint rols i responsabilitats compartides. – Comunicar resultats d'investigacions i anàlisis sociològiques sobre el treball en diferents formats i amb rigor acadèmic.

Psicologia del treball	– Identificar els principis fonamentals de la psicologia del treball i la seva influència en el comportament individual i grupal de l'organització. – Analitzar els factors psicològics que afecten la motivació, el rendiment i la satisfacció de les persones en l'entorn laboral. – Aplicar teories i eines de psicologia del treball en el benestar, la inclusió i l'avaluació de processos de selecció i desenvolupament de talent. – Avaluar l'impacte de les intervencions organitzatives en el benestar, la inclusió i la integració dels treballadors. – Col·laborar en equips de treball per implementar estratègies de gestió de persones basades en criteris psicològics i ètics. – Comunicar de manera clara i fonamentada l'anàlisi i les propostes derivades de la psicologia del treball a diferents públics organitzatius.
Prevenió de riscos laborals	– Identificar els riscos laborals més comuns en diferents entorns organitzatius i les seves conseqüències sobre la salut dels treballadors. – Analitzar la normativa laboral i de seguretat social aplicable a la prevenció de riscos laborals en els diferents contextos geogràfics. – Aplicar procediments i tècniques de prevenció i control de riscos per garantir un entorn de treball segur i saludable. – Proposar millores dels plans de prevenció de riscos laborals a partir de l'avaluació de la seva eficàcia i considerant criteris ètics i de responsabilitat social. – Col·laborar en equips de treball per implementar mesures de seguretat i benestar laboral de manera responsable i coordinada. – Comunicar de manera clara i precisa informació rellevant sobre riscos i mesures preventives als diferents públics dins de l'organització.
Treball final de bàtxelor (TFB)	En el cas del treball individual, es consideren els resultats d'aprenentatge següents: – Gestionar informació rellevant de diverses fonts per fonamentar un projecte final en l'àmbit dels recursos humans. – Dissenyar un projecte o estudi aplicat que integri polítiques de recursos humans, normativa laboral i objectius estratègics de l'organització. – Proposar solucions innovadores i sostenibles que fomentin la integració i el compromís del personal, a partir de l'anàlisi de problemes organitzatius complexos. – Aplicar la normativa laboral, fiscal i de seguretat social pertinent en el desenvolupament de projectes o estudis pràctics del TFB. – Avaluar la viabilitat, l'impacte i l'ètica de les propostes elaborades, considerant la responsabilitat social i la sostenibilitat. – Integrar de manera coherent coneixements teòrics, metodològics i pràctics adquirits al llarg del bàtxelor en l'elaboració del projecte final. – Comunicar de forma estructurada, clara i argumentada els resultats, les conclusions i les propostes del TFB a públics acadèmics i professionals. – Reflexionar sobre l'aprenentatge adquirit i l'aplicabilitat de les competències desenvolupades al llarg del bàtxelor en entorns professionals reals. D'altra banda, en el treball grupal es consideren els resultats mostrats a continuació: – Gestionar informació rellevant de diverses fonts per fonamentar un projecte final en l'àmbit dels recursos humans, coordinant-se amb els membres del grup. – Dissenyar col·laborativament un projecte o estudi aplicat que integri polítiques de recursos humans, normativa laboral i objectius estratègics de l'organització. – Proposar solucions innovadores i sostenibles a partir de l'anàlisi de problemes organitzatius complexos, mitjançant el treball en equip. – Aplicar la normativa laboral, fiscal i de seguretat social pertinent en el desenvolupament de projectes o estudis pràctics del TFB, assegurant la coherència entre les aportacions del grup. – Avaluar la viabilitat, l'impacte i l'ètica de les propostes elaborades, considerant la responsabilitat social i la sostenibilitat, amb una perspectiva compartida i consensuada. – Integrar de manera coherent coneixements teòrics, metodològics i pràctics adquirits al llarg del bàtxelor en l'elaboració del projecte final. – Comunicar de forma estructurada, clara i argumentada els resultats, les conclusions i les propostes del TFB a públics acadèmics i professionals, representant el treball conjunt del grup. – Reflexionar sobre l'aprenentatge adquirit i l'aplicabilitat de les competències desenvolupades al llarg del bàtxelor en entorns professionals reals, considerant les dinàmiques i aportacions del treball col·laboratiu.