

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS (RRHH)*

Máster en Recursos Humanos

El Máster Universitario en Recursos Humanos del Centro de Estudios Garrigues considerado el segundo mejor máster de recursos humanos por el prestigioso "ranking 250 Máster" de El Mundo y Expansión 2021-2022.

El **Máster Universitario en Recursos Humanos** del Centro de Estudios Garrigues dotará al alumno de una visión integral de la **Estrategia Empresarial y de Recursos Humanos**, así como de los conocimientos necesarios para **diseñar e implantar las políticas de Recursos Humanos** que le permitirán desarrollar una **futura trayectoria profesional de éxito en las empresas más prestigiosas**.

El Máster de Recursos Humanos va **dirigido a titulados universitarios** que quieran desarrollar su carrera al más alto nivel en el ámbito de la **dirección y gestión de personas** en las **principales organizaciones del país**.

El Máster Oficial en Recursos Humanos posee una **metodología eminentemente práctica** que permitirá al alumno una **inmersión total en el entorno empresarial** recreando situaciones reales del mundo corporativo actual. Se trata de un programa académico de excelencia, adaptado a las **últimas tendencias digitales** y orientado a las **nuevas tecnologías en gestión de Recursos Humanos** que hará que sus alumnos se conviertan en los profesionales que el mercado laboral demanda.

Todo ello de la mano de un **claustro de profesores de excelencia** compuesto por directivos de las principales empresas y firmas nacionales e internacionales que mostrarán situaciones reales que se producen en el día a día de sus compañías. El alumno además adquirirá conocimientos tanto teóricos como prácticos de todas las áreas que componen un departamento de Recursos Humanos:

- Relaciones Laborales
- Gestión del Talento
- Compensación y Beneficios
- Formación
- Selección
- Comunicación Interna

Requisitos de acceso al máster

Según lo establecido en el artículo 16 del RD 1393/2007, modificado por el RD 861/2010 podrán acceder a estos estudios los estudiantes que reúnan cualquiera de las siguientes condiciones:

- Estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Máster.
- Los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior podrán acceder sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan, en el país expedidor del título, para el acceso a enseñanzas de postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

En caso de alumnos con necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad, se evaluará la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos.

Descripción del proceso de admisión

El proceso de selección se divide en tres fases:

- Primera: entrega de la solicitud y expediente académico (o declaración jurada de notas)
- Segunda: pruebas psicotécnicas y de personalidad
- Tercera: entrevista personal

El expediente académico ofrece una primera información sobre el candidato. Esta primera información, se completa con los resultados de las pruebas psicotécnicas.

En el test de personalidad y en la dinámica de grupo tratamos de valorar la concurrencia de una serie de cualidades personales que consideramos igualmente imprescindibles y que nos ayudan a tomar una decisión más fundada (seguridad, sociabilidad, capacidad de trabajo en equipo, de generar confianza, responsabilidad, afán de superación, etc.).

Todo ello se trata de contrastar o confirmar en la entrevista, donde esperamos que el candidato facilite los últimos argumentos definitivos para su admisión.

Cualquier dato adicional que el candidato pueda presentar permite tener una idea más completa sobre su candidatura. Esto ocurre con las cartas de presentación o con la presentación del currículum (si tiene experiencia laboral o ha hecho prácticas durante la carrera).

Dirigido a

Candidatos con titulación universitaria que pretendan adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para desarrollar su actividad profesional en el área de Recursos Humanos, tanto en el ámbito de la empresa como en el de la consultoría.

Objetivo

Dotar a los participantes de una profunda formación tanto en el conocimiento de todas las áreas de Recursos Humanos, con especialización en Compensación y Beneficios, como en el desarrollo de las habilidades personales necesarias para dedicarse a la dirección de personas.

Titulación

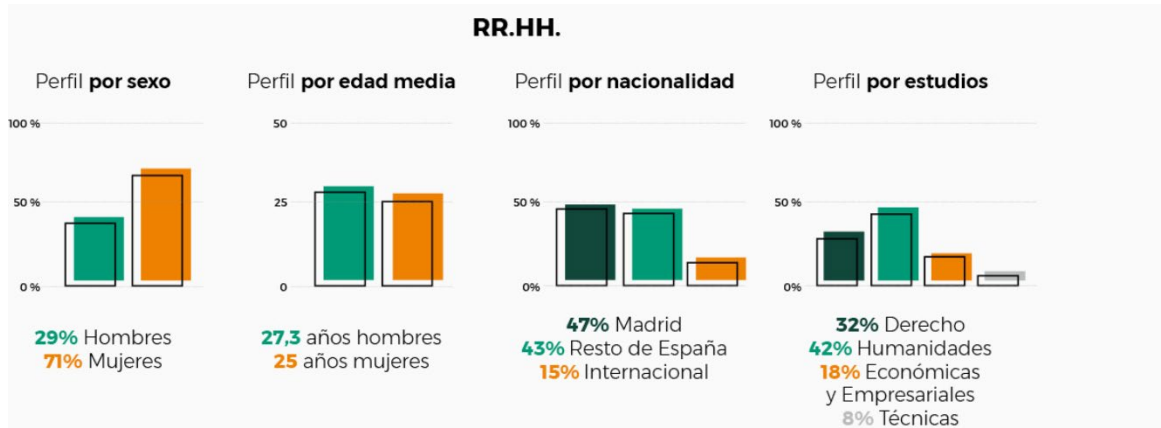
La superación del Máster supondrá la obtención del título oficial de "Máster Universitario en Recursos Humanos por la Universidad Antonio de Nebrija". Asimismo, se otorgará un Diploma acreditativo de que se ha cursado el Máster en el Centro de Estudios Garrigues.

Datos de la titulación

- **Universidades implicadas:** Universidad de Nebrija
- **Centro de impartición:** Centro de Estudios Garrigues
- **Rama de conocimiento:** Ciencias sociales y jurídicas
- **Duración:** Desde octubre del 2021 a junio del 2022
- **Número de plazas ofertadas:** 42
- **Horario:** 10.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes
- **Modalidad del curso:** Presencial
- **Dedicación:** Full time
- **Tasas académicas:** 28.200 €
- **Nº total Créditos:** 60 ECTS. Mínimo 12 ECTS y máximo 60 ECTS por matrícula y periodo lectivo.
- **Idioma en el que se imparte:** Español
- [Calendario académico](#)
- [Planificación de las enseñanzas](#)

Perfil del alumno

El perfil del candidato, licenciado o graduado, idóneo, puede resumirse así: persona con adecuada capacidad intelectual, convencida, comprometida y responsable, con capacidad de trabajo en equipo y con conocimiento de algún idioma, además de la lengua materna.



Plan de estudios

1er Trimestre

Introducción a la empresa. Conceptos básicos de economía. Entorno empresarial y modelos organizativos. Procesos organizativos. Sistema de Calidad	4 ECTS
La función de RRHH. La gestión de RRHH: Impactos económicos Financieros	1 ECTS
Práctica Contable	2 ECTS
Cultura Corporativa y Valores	1 ECTS
Estrategias empresariales. La gestión del cambio	2 ECTS
Clima organizativo	1 ECTS
Estrategia de RRHH	2 ECTS
Comunicación Interna. La gestión del conocimiento: modelos aplicación	2 ECTS
Presentaciones eficaces y técnicas de Comunicación Oral, de Comunicación Escrita e Informática Aplicada	1 ECTS
Outdoor training. Seminarios de presentación de empresa	2 ECTS

Introducción a la compensación. Descripción y evaluación de puestos. Diseño de políticas retributivas	2 ECTS
Total	20 ECTS

2o Trimestre	
Gestión por Competencias. Atracción y selección del personal. Evaluación del desempeño: sistemas y métodos.	4 ECTS
Cuadro de mando integral: métricas de RRHH	2 ECTS
Formación	1 ECTS
La eficiencia organizativa de RRHH: outsourcing, sistemas de gestión. Due diligence del departamento de RRHH	2 ECTS
Outplacement	1 ECTS
Liderazgo, coaching y mentoring. Inteligencia emocional. La gestión del talento. La conciliación laboral, familiar y personal.	3 ECTS
Diseño e implantación de estructuras salariales. Retribución de mercado. Políticas corporativas, nacionales e internacionales de compensación. Herramientas tecnológicas para las gestión retributiva.	2 ECTS
Relaciones Laborales	2 ECTS
Gestión de nóminas y Seguridad Social	1 ECTS
Prevención de Riesgos Laborales	1 ECTS
Gestión del Tiempo y Orientación Profesional	1 ECTS
Total	20 ECTS

3er Trimestre	
Fiscalidad de compensación. Compensación y fiscalidad del expatriado	2 ECTS

Retribución Variable y Sistemas Alternativos de Recompensa	5 ECTS
Técnicas de Negociación	1 ECTS
Trabajo fin de Máster	8 ECTS
Prácticas Profesionales	4 ECTS
Total	20 ECTS

Estas asignaturas se encuadran de la siguiente manera:

- Materia "La empresa y RR. HH.": 11 créditos
- Materia "Gestión estratégica de RR. HH.": 17 créditos
- Materia "Compensación y beneficios": 11 créditos
- Materia "Marco jurídico de la función de RR. HH.": 4 créditos
- Materia "Área práctica integrada": 2 créditos
- Materia "Seminarios": 3 créditos
- Materia "Trabajo fin de Máster": 8 créditos
- Materia "Prácticas": 4 créditos

"Gestión estratégica de RR. HH" (estudio de las teorías y tendencias dominantes en la gestión de los recursos humanos) constituye el núcleo fundamental y básico de la práctica del profesional de recursos humanos y, por tanto, del Máster, alrededor del cual giran el resto de contenidos, ya que se trata de un máster en dirección de Recursos Humanos.

En orden de importancia, a la anterior materia, le siguen las de "La empresa y RRHH" y "Compensación y beneficios" (ambas con 11 créditos). La primera ("La empresa y RRHH") integra varias disciplinas instrumentales sobre organización y funcionamiento de las empresas que se consideran esenciales para el asesoramiento empresarial en el ámbito de los recursos humanos (Conceptos básicos de economía, Entorno empresarial y modelos organizativos, Práctica contable, Cultura corporativa y valores, Estrategias empresariales, etc.). Por su parte, la materia de "Compensación y beneficios", dedicada al análisis de las distintas modalidades de retribución al personal, debe su importancia al hecho de que es precisamente ese ámbito el que constituye una de las líneas básicas de este Máster de dirección de personas.

Luego se sitúa la materia "Marco Jurídico de la función de RR. HH.". Su objeto es el conocimiento, a través de diferentes cursos, de las instituciones y normativas legales, especialmente del ámbito del Derecho Laboral, que con mayor frecuencia inciden en

la actividad del profesional de los recursos humanos (tipo de relaciones laborales, Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, etc.).

La materia "Área Práctica Integrada", dedica la práctica totalidad de sus créditos a una misma actividad: el análisis y resolución de supuestos prácticos complejos en los que se interrelacionan diversas disciplinas relacionadas con el contenido del Máster

"Trabajo fin de Máster", por una parte, se pretende conseguir una integración vertical de todos los conocimientos y desarrollo de capacidades de todas las materias de la titulación de forma que se ayude a conseguir un perfil de capacidades coherente con los objetivos del Máster, de las demandas de la empresa y de la sociedad. Por otra parte, se pretende crear una situación en la que los alumnos se vean obligados a ejercitarse en procesos de tomas de decisiones bajo presión, tiempo limitado y escasez de información, lo más semejantes que sea posible a las que tiene que afrontar un profesional de RR. HH. en la dirección de personas.

La materia de "Seminarios" incluye los seminarios de habilidades, aunque éstas, por su carácter transversal (comunicación oral y escrita, gestión del tiempo, manejo de herramientas informáticas, trabajo en equipo etc.) están presentes también en el resto de las materias a lo largo de todo el Máster.

"Prácticas": La realización de un periodo de prácticas en empresas tiene también varios objetivos. Por una parte, intenta servir de puente al alumno entre la experiencia vital de un estudiante y la del desempeño de un puesto de trabajo en una empresa. Por otra parte, sirve de campo de experiencia para la aplicación de los conocimientos adquiridos y para observar en la realidad como se desarrolla la aplicación de dichos conocimientos por profesionales de mucha mayor experiencia.

Director y responsable del título

- **Director del Máster:** D. Fernando Guijarro del Cura
- **Responsable del Máster:** D^a. Ana Casado Borregan
- **Contacto:** Av. de Fernando Alonso, 8, 28108 Alcobendas, Madrid, Telf. 915 14 53 30

Profesorado: [CV profesorado del título](#)

Profesores	Porcentaje de doctores
42	94%

S.I.G.C

- [Sistema de Garantía Interna de Calidad](#)

- [Responsables del sistema](#)
- [Principales resultados del título](#)
- [Memoria de verificación](#)
- [Informes externos de modificación](#)
- [Renovación de la Acreditación](#)
- [Inscripción en el RUCT](#)
- [Informe de seguimiento de 2012](#)
- [Informe final de auditoría 2015](#)
- [Objetivos de calidad CEG](#)
- [Objetivos de calidad del Máster](#)
- [Informe final de renovación de la acreditación 2019](#)

Metodología

Contenidos: El contenido de cada programa se configura desde la perspectiva de quienes son profesionales en ejercicio y con el objetivo de completar la formación de los recién licenciados para adaptarla al perfil que en estos momentos demandan las empresas, despachos y entidades financieras nacionales e internacionales.

Aplicación Práctica: El desarrollo de los distintos programas se basa en el adecuado equilibrio entre la teoría y la práctica. Es decir, conjugamos armónicamente una sólida y bien estructurada base teórica, con su indispensable aplicación práctica a la realidad empresarial.

Visión Integradora: Ofrecemos una visión integradora de las materias que son objeto de estudio, presentando para ello casos prácticos, tomados de la realidad empresarial nacional e internacional, en los que se interrelacionan diversas disciplinas. Con ello se consigue favorecer una visión de conjunto de los problemas y estimular la actitud creativa de los participantes para la búsqueda de soluciones innovadoras.

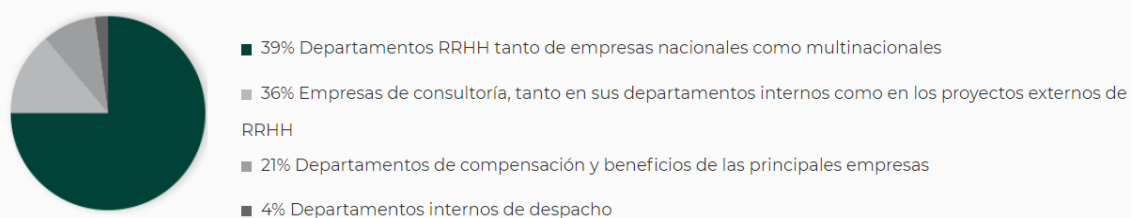
Nuevas Tecnologías: En todos los programas se potencia el aprendizaje y la utilización de las nuevas tecnologías. Además de ofrecer seminarios de informática, disponemos de una red inalámbrica que facilita el acceso a Internet y a bases de datos especializadas. Asimismo, un sistema de comunicación interna a través de la red (intranet) permite a los alumnos comunicarse entre sí y con el personal del Centro de Estudios Garrigues, así como acceder a diversas fuentes de información: calificaciones, calendarios académicos, listados de alumnos, catálogo de obras de la biblioteca, convocatorias a actos diversos, anuncios sobre oportunidades profesionales, cursos on-line, etc.

Participación: Para facilitar la participación de todos los alumnos en el buen funcionamiento de cada programa, se constituye en cada máster una Comisión de alumnos que actúa en permanente contacto con la Dirección del Centro de Estudios Garrigues.

Actitudes y Habilidades: Por último, es objetivo del Centro de Estudio Garrigues proporcionar, además de la adquisición de conocimientos, el pleno desarrollo de actitudes y habilidades profesionales como el sentido de la responsabilidad, la capacidad de comunicación, la habilidad de negociación y el espíritu de cooperación y trabajo en equipo.

Salidas Profesionales

A los 3 meses de la finalización de los programas, el índice de colocación de los alumnos supera el 90%:



A continuación, enumeramos algunas de las empresas donde los alumnos del Máster en Recursos Humanos han realizado sus prácticas o han desarrollado su posterior carrera profesional:

360 Talent	Hays
Abbott Laboratories	Hudson
Accenture	Hudson Global Resources
Aon Hewitt	Johnson & Johnson
Auxadi	Kellogg's
Avon Cosmetics	LG
Banco Santander	Loewe
Campofrío	Maxam
Compensa Capital Humano	Mckinsey
Deloitte	Parexel

Engel & Völkers

PeopleMatters

Everis

People Excellence

Experis España

PwC

EY

Repsol

Fresenius Medical Care

Roche Pharma

Garrigues Abogados

Self Bank

Groooow

Towers

Grupo Juste

Towers Perrin

Grupo Zed

Watson Wyatt

Prácticas remuneradas

Prácticas profesionales

El proceso formativo del máster finaliza con la realización de prácticas remuneradas en empresas, despachos y entidades financieras nacionales e internacionales

Su objeto es completar la formación de los alumnos, mediante la aplicación, en un entorno real, de las habilidades y los conocimientos adquiridos en el máster.

Las prácticas tienen una duración mínima total de 3 meses, siendo susceptibles de prórroga o ampliación cuando así lo permitan la disponibilidad del alumno y la de la empresa o despacho donde se realicen.

Antes del inicio de las prácticas, se formaliza un documento con la empresa indicando las funciones que va a desempeñar el alumno y el período de prácticas a realizar. El responsable del Departamento de Orientación Profesional recibe el documento de la empresa y valida su contenido como formativo y asociado al programa Master.

Movilidad de estudiantes para prácticas de empresa

Otro de nuestros objetivos, dentro de las acciones de movilidad, es que nuestros estudiantes completen su formación práctica e internacional adquiriendo experiencia profesional en Europa. Dentro de nuestra labor está el informar y asesorar a todos los alumnos de las diferentes titulaciones respecto al Programa Erasmus de Movilidad de Estudiantes en Prácticas, así como de las diferentes empresas/áreas económicas donde poder realizar su periodo de prácticas en Europa.

Por la experiencia de pasados cursos, la duración media de nuestros estudiantes de prácticas en el extranjero es de 3/6 meses. El trato personalizado y el conocimiento completo de todos y cada uno de nuestros alumnos nos permite adecuar las necesidades de cada una de las empresas a las necesidades formativas de cada alumno.

Existe para cada uno de nuestros alumnos/becarios un programa de trabajo definido por la empresa y supervisado desde el Centro de Estudios Garrigues.

Es obligatorio para los alumnos, tras la realización de sus prácticas internacionales, la presentación de un Informe de Finalización de Prácticas, así como la entrega de un informe de evaluación por parte de la empresa.

- Conoce las salidas profesionales de la última promoción
- Consulta todas las empresas con las que tenemos acuerdo

Competencias

Competencias genéricas

Las competencias genéricas son las siguientes:

- CG1. Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.
- CG2. Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.
- CG3. Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.
- CG4. Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.
- CG5. Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando -cuando sea preciso- la tecnología más actual.
- CG6. Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.
- CG7. Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.
- CG8. Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.
- CG9. Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.
- CG10. Aportar valor mediante su creatividad y participación.

Competencias específicas

Las competencias específicas que se pretende proporcionar a los estudiantes de este Máster son (se ha optado por una descripción minuciosa, aunque algunas podrían englobarse en otras más amplias):

- CE1. Analizar los diversos tipos de sociedades que operan en diversos sectores de la economía española.
- CE2. Conocer las nuevas tendencias en materia de organización.
- CE3. Elaborar procesos y gestionarlos de forma eficaz.
- CE4. Integrar en la política de RRHH de la organización los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres y atención a la discapacidad.
- CE5. Emitir juicios sobre la imagen fiel de los estados financieros elaborados por la empresa.
- CE6. Interpretar y diagnosticar a partir de los estados financieros la situación de la compañía.
- CE7. Aplicar los principios y normas contables y analizar los costes de una empresa.
- CE8. Gestionar el departamento de RRHH.
- CE9. Integrar en la organización y gobierno de la empresa los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres.
- CE10. Diseñar el sistema de contratación de personal más adecuado en función de la estrategia de la empresa.
- CE11. Resolver conflictos de intereses que puedan surgir en el ámbito de la organización entre los individuos que la componen.
- CE12. Abordar con eficacia posibles problemas relativos a procesos de cambio en la empresa.
- CE13. Realizar un estudio de clima dentro de una compañía para analizar puntos fuertes y débiles de la misma para darles una solución.
- CE14. Utilizar las herramientas necesarias que permiten evaluar los principales estándares sobre clima organizativo dentro de la organización.
- CE15. Mejorar continuamente el clima laboral de forma que permita la competitividad de la empresa y la fidelización y atracción de talento.

- CE16. Sacar conclusiones y tomar de decisiones gracias a los informes generados por los estudios de clima.
- CE17. Aplicar las mejores prácticas de RR. HH.
- CE18. Analizar las relaciones existentes entre los trabajadores de la compañía, detección de líderes formales e informales y gestión de los mismos.
- CE19. Gestionar la diversidad dentro de la organización.
- CE20. Identificar cada una de las competencias necesarias para elaborar el diccionario de las mismas más apropiado para cada compañía.
- CE21. Comprender la empresa como una organización, entendiendo al individuo, los determinantes de su conducta y su nivel de desempeño.
- CE22. Analizar las relaciones de grupo en una organización, y sus implicaciones.
- CE23. Implementar un sistema de comunicación interna de la organización.
- CE24. Comprender e interpretar los ratios que integran el cuadro de mando integral para la toma decisiones estratégicas de RR.HH.
- CE25. Detectar las necesidades de formación de cada empresa a través de las herramientas más adecuadas.
- CE26. Implantar el programa formativo más adecuado a cada compañía.
- CE27. Conocer las subvenciones a la formación que permitan implantar los programas formativos más eficientes.
- CE28. Aplicar un sistema de outplacement.
- CE29. Abordar los problemas suscitados en los procesos de despido.
- CE30. Saber enfrentarse al proceso de internacionalización de las empresas y los riesgos que se derivan de la gestión internacional de los RR.HH.
- CE31. Analizar y detectar duplicidades de puestos de trabajo en procesos de due diligence de RR.HH.
- CE32. Elaborar un sistema eficiente de gestión del conocimiento.
- CE33. Conocer las medidas pueden afectar al departamento de RR.HH. dentro del cuadro de mando integral de la compañía.
- CE34. Determinar las motivaciones e intereses, y la comunicación que se establece, entre las personas que integran un departamento.
- CE35. Detectar dentro de la organización las personas que destacan por su desempeño o sus conocimientos.
- CE36. Describir y valorar los puestos de trabajo de la compañía.

- CE37. Diseñar la política retributiva de una organización conforme a una cartografía de puestos adecuada a la equidad externa e interna de la compañía y a la fiscalidad de cada momento.
- CE38. Comprender y analizar los estudios salariales de mercado, tanto nacionales como internacionales.
- CE39. Poner en práctica el control de costes deseado por la compañía a través de las herramientas de gestión retributiva.
- CE40. Analizar y comprender la fiscalidad de los elementos del mix retributivo
- CE41. Aplicar conocimientos sobre las distintas modalidades de retribución a corto, medio y largo plazo, en función del objetivo
- perseguido.
- CE42. Diseñar el sistema de retribución variable más eficaz para la consecución de objetivos dentro del equipo comercial.
- CE43. Aplicar la retribución variable como elemento motivador dentro del colectivo de la organización.
- CE44. Aplicar las distintas modalidades de contratos de trabajo y relaciones laborales especiales.
- CE45. Comprender el sistema de representación de los trabajadores en la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva en las organizaciones empresariales.
- CE46. Conocer el sistema español de seguridad social y su incidencia en la gestión empresarial, principalmente en sus responsabilidades y costes.
- CE47. Conocer la legislación referida a prevención de riesgos laborales y las infracciones y sanciones en esta materia.
- CE48. Comprender la posición de RR.HH. como gestor de la prevención.
- CE49. Saber calcular nóminas aplicando la legislación laboral vigente.
- CE50. Adquirir la visión de RR.HH. propia de la consultoría y de un departamento interno de empresa.
- CE51. Resolver problemas en procesos de fusiones y adquisiciones suscitados por la integración de equipos humanos de empresas diferentes.
- CE52. Saber integrarse en un equipo y aprender a gestionar el cambio.
- CE53. Desarrollar habilidades para resolver situaciones de negociación.
- CE54. Analizar los diferentes escenarios negociadores y actuar en consecuencia.

- CE55. Planificar la agenda a corto, medio y largo plazo.
- CE56. Elaborar informes, gráficos y presentaciones de empresa.
- CE57. Desarrollar un modelo para la implantación de la gestión socialmente responsable basada en el diálogo con los grupos de interés y en el ciclo de la mejora continua y el seguimiento de indicadores.
- CE58. Analizar las principales normas y estándares internacionales y nacionales para su integración y despliegue en la estrategia y las operaciones de la empresa.
- CE59. Coordinar los aspectos más relevantes y desarrollar un trabajo en el sector de los RRHH
- CE60. Obtener, analizar y evaluar información relevante en el sector.

[Normas de matrícula](#)

[Normas de permanencia](#)

Normas de reconocimiento y transferencia de créditos

A los efectos prevenidos en la legislación vigente y de aplicación, con el objetivo de hacer efectiva la movilidad de estudiantes, se entiende por reconocimiento la aceptación por parte de la Universidad Antonio de Nebrija de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en ésta u otra Universidad, son computados en otras distintas a efectos de obtención de un título oficial.

Serán objeto de reconocimiento en las nuevas enseñanzas los créditos obtenidos por el estudiante:

- a) Los créditos cursados en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos, a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril.
- b) La experiencia laboral y profesional acreditada siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias inherentes al título. En este sentido, se tomarán como criterio académico general los perfiles definidos para el título de modo que serán objeto de reconocimiento la experiencia profesional en el área de Recursos Humanos, tanto en el ámbito de la empresa como en el de la consultoría.
- c) El resto de créditos podrán ser reconocidos por la Universidad teniendo en cuenta las competencias y los conocimientos asociados a las materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios o bien que tengan carácter transversal.

El número máximo de créditos de los supuestos a) y b) no podrá ser superior, en su conjunto, al 15% del total de créditos que constituyen el Plan de Estudios.

Asimismo, la transferencia de créditos implica la inclusión en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas seguidas por cada estudiante, de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad, en ésta u otra Universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial.

El reconocimiento de créditos deberá ser instado por el estudiante en el momento de formalizar su matrícula. Excepcionalmente y con autorización explícita se podrá establecer un plazo diferente al mencionado. El estudiante deberá asimismo abonar las tasas que se establezcan al efecto.

Criterios para el reconocimiento de créditos y su justificación en los supuestos a) y b):

1. Para los créditos cursados en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos a que se refiere el artículo 34.1 de la ley Orgánica 6/2001 de 21 de Diciembre de Universidades se aplicarán los criterios siguientes:
 - 1.1. CRITERIO Nº 1.- Se aplicará el criterio habitual de reconocimiento de créditos, esto es, se procederá al reconocimiento cuando exista una identidad sustancial entre las competencias de la materia cursada en la titulación de origen y las competencias de la materia que se reconoce. Este criterio se justifica por la práctica habitual en el reconocimiento de créditos universitarios.
 - 1.2. CRITERIO Nº 2.- El número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior al 15% del total de créditos que constituyen el presente plan de estudios - considerando que este porcentaje engloba en su conjunto el reconocimiento de los supuestos a) y b). Este criterio se justifica porque así lo establece el mencionado RD 861/2010.
2. En el caso de reconocimiento por experiencia laboral y profesional acreditada, se aplicarán los criterios siguientes:
 - 2.1. CRITERIO Nº 3.- Se realizará el reconocimiento de créditos por experiencia laboral y profesional acreditada, si dicha experiencia está relacionada con las competencias inherentes al título en la materia objeto de reconocimiento. La acreditación se podrá fundamentar en informes y/o certificados emitidos por las empresas o entidades en las que se desarrolló la actividad, Colegios profesionales, etc. Esto se justifica en la propia redacción del RD 861/2010 que exige la acreditación de esa experiencia y parece lógico que esa acreditación sea realizada por terceros.

La presentación de este tipo de informes y/o certificados que acrediten la experiencia laboral y profesional será condición necesaria, pero no suficiente, para el

reconocimiento de esos créditos, puesto que finalmente será la Universidad Antonio de Nebrija, la que decida si procede o no, el reconocimiento de los créditos a la vista de la acreditación presentada, en aplicación de la legislación vigente, en el ejercicio de su autonomía universitaria y conforme a su procedimiento interno de reconocimiento de créditos.

- 2.2. CRITERIO Nº 4.- El reconocimiento de créditos por experiencia laboral y profesional acreditada, junto con los cursados en otras enseñanzas superiores, tendrá un límite máximo del 15% del total de los créditos que constituyen el presente plan de estudios. Esto se justifica porque así lo establece el mencionado RD 861/2010.
- 2.3. CRITERIO Nº 5.- Los créditos por experiencia profesional podrán ser reconocidos teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos, asociados a esa previa experiencia profesional y los correspondientes a las materias objeto de reconocimiento. En ningún caso se realizará un reconocimiento general de créditos en función de años de experiencia ni ningún otro criterio general semejante.
- 2.4. CRITERIO Nº 6.- En el reconocimiento de experiencia profesional, no se admitirá cualquier tipo de experiencia profesional, relacionada lejanamente con las competencias de la asignatura cuyo reconocimiento se solicita, sino que se reconocerá solamente en el caso de una buena adecuación entre esas competencias y la práctica profesional. Se evitará también el reconocimiento si dicha experiencia por parte del estudiante hubiera sido breve. Por lo tanto, la comisión de reconocimiento de créditos valorará a la hora del reconocimiento un equilibrio entre características de esa experiencia, ámbito donde se ha desarrollado y duración de la misma.

La Universidad Nebrija pondrá especial cuidado en el proceso de reconocimiento de créditos por experiencia profesional, que se aplicará con un criterio restrictivo y una correlación clara entre experiencia y competencias reconocidas, para un desarrollo correcto y ordenado del nuevo escenario legal, y en el marco de las instrucciones emanadas de la ANECA tanto en los procesos de verificación como con vistas a los procesos de acreditación de los títulos.

En todo caso no podrán ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos de fin de máster.

Recursos materiales y servicios

El Centro de Estudios Garrigues desarrolla su actividad académica en el Campus ubicado en la Avda. Fernando Alonso, 8 28108 de Alcobendas. El edificio del Campus tiene una superficie de 17251,58 m², en donde el Centro de Estudios Garrigues dispone de 10 aulas, despachos, salas de trabajo, laboratorios docentes y laboratorios de investigación repartidos en planta baja del edificio.

El campus de Alcobendas ha sido concebido, desde su construcción, como un espacio dedicado a la formación, y sus ventajas se perciben desde que el alumno entra en él, ya que todas las necesidades que acompañan a lo estrictamente académico están pensadas para que la experiencia del estudiante sea inmejorable, y que pueda desarrollar aquellas competencias profesionales y relacionales que son propias de ese período formativo. Dispone de espacios especializados para la docencia práctica e independiente de las aulas y salas de tutorías y está dotada de más espacios destinados al uso exclusivo del profesorado, para facilitar el desarrollo de las labores de tutorías e investigación.

En el semisótano del edificio se encuentra el Área de Cafetería y sus instalaciones, así como el Área de Biblioteca o Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) y el Servicio de Reprografía.

El edificio cuenta con el soporte de los servicios técnicos (TIC) centralizados para todas aquellas cuestiones relacionadas con incidencias técnicas que puedan surgir. Dispone de servicio de garaje propio para el personal, con capacidad para 450 plazas entre plazas exteriores e interiores.

Dispone de un espacio abierto de comunicación e intercambio para impulsar iniciativas relacionadas con el emprendimiento personal, empleado para integración de proyectos y trabajo colaborativo entre estudiantes.

En lo referente a las áreas más relacionadas con la convivencia y el ocio, el campus de Alcobendas, está diseñado para favorecer el networking entre todos los estudiantes, con amplios espacios de comedor, en el que los alumnos disponen de zona de restauración con servicio externo, además de mantener un área para aquellos alumnos que lleven su propia comida.

El campus provee de otros espacios de gran utilidad para un entorno formativo como es un salón de grados, que permite la celebración de actos académicos de mayor envergadura a los habituales, y la asistencia de los alumnos a conferencias de interés que resulten de carácter complementario a su actividad normal, y un entorno ajardinado que, igualmente, permite realizar actividades de integración y socialización, tan imprescindibles para los alumnos que han elegido el Centro para impulsar su carrera profesional futura.

En el año 2018 se puso en marcha un servicio de lanzadera de autobuses que permite acceder al campus desde Madrid, facilitando el transporte del personal y de los estudiantes sin medio de transporte propio hasta las instalaciones.

Además de los recursos enumerados anteriormente, los alumnos del Centro de Estudios Garrigues tienen acceso a las instalaciones y servicios de los diferentes campus de la Universidad de Nebrija, incluyendo la Biblioteca física y virtual y el Global campus.

- [Más información sobre el Centro de Estudios Garrigues](#)

- [Universidad de Nebrija: Servicios, Instalaciones e Infraestructuras](#)
- [Global Campus Nebrija](#)

[Acuerdos Internacionales](#)

Másteres oficiales por la Universidad de Nebrija

