



GRADO EN RRLY Y RRHH

CURSO 2025-2026

Asignatura	Sostenibilidad y Recursos Humanos	Código	
		Versión	Junio 2025
Módulo	Organización de Empresas	Materia	Optativa
Créditos	6	Presenciales	3
		No presenciales	3
Curso	Cuarto	Semestre	Primero

PROFESORADO, GRUPOS Y HORARIOS

Departamento Responsable	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	
Profesor Coordinador	E-mail	Despacho
Dra. Mónica García-Ochoa Mayor	mcgarciao@ucm.es	Despacho 8 Facultad de Derecho Despacho 215 Facultad de Económicas. Pabellón Tercero. Segunda Planta.



Grupo	Horario	Aula	Profesor	E-mail	Tutoría/ Despacho

Los grupos, horario, aula y profesor pueden consultarse a través de la página Web de la Facultad de Derecho, en la sección correspondiente a Alumnos, Información Académica y en el enlace Horarios del curso Académico.

EXÁMENES

Convocatoria	Fecha
Ordinarias y Extraordinaria	Las que determine el Decanato en cada convocatoria conforme al calendario oficial de exámenes. Se publican en la WEB de la Facultad de Derecho (Alumnos- Información académica).

SINOPSIS

BREVE DESCRIPTOR
El objetivo principal de esta asignatura es que el estudiante conozca los conceptos fundamentales del Desarrollo Sostenible y comience a enfrentarse a supuestos de planificación y gestión en este ámbito, desde la perspectiva del área de los Recursos Humanos de una empresa.
CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS
Los del Grado.



OBJETIVOS FORMATIVOS

OBJETIVOS (Resultados de Aprendizaje)

Al finalizar el curso, el alumno conocerá los principales debates en torno al Desarrollo Sostenible y su aplicación al ámbito empresarial y de manera específica, comprenderá cómo la Función de Recursos Humanos puede contribuir a gestionar la sostenibilidad.

COMPETENCIAS

Básicas:

- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio (CB2).
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética (CB3).
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público especializado como no especializado (CB4).
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía (CB5).

Generales:

- Capacidad de análisis y síntesis en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos (CG1).
- Determinación y resolución de los problemas asociados a las relaciones laborales y los recursos humanos (CG2).
- Aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica profesionalizante (CG3).
- Expresión escrita y oral, usando la terminología y técnicas adecuadas en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos (CG4).
- Razonamiento crítico y reflexivo sobre los temas relevantes de índole social, científica y ética en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos (CG5).
- Transmisión de información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado (CG6).
- Desarrollo de habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores de inicio en la investigación o de especialización en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos (CG7).
- Capacidad de proyección de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo (CG8).
- Capacidad para gestionar la información y el conocimiento en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos y saber utilizar las



herramientas básicas de las tecnologías de la información y la comunicación (CG9).

Transversales:

- Analizar y exponer las ideas de forma clara y constructiva (CT1).
- Trabajar en equipo de forma óptima (CT2).
- Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales (CT3).
- Aplicación de los conocimientos adquiridos a la formulación y defensa de argumentos y resolución de problemas (CT7).
- Planificación/organización. Definir prioridades; establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible (CT10).

Específicas:

- Realización de análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo, en la elaboración y diseño de estrategias organizativas. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de recursos humanos (CE10).

CONTENIDOS TEMÁTICOS (Programa de la asignatura)

1. Introducción: Empresa y Desarrollo Sostenible.
2. Transición ecológica: Repercusiones en el empleo y el mercado de trabajo.
3. Sistemas de producción y consumo más ecológicos.
4. Integración de la sostenibilidad en las prácticas de RRHH.
5. Necesidades de formación y nuevas capacidades asociadas a los nuevos empleos verdes.
6. Gestión de la sostenibilidad en la empresa española: Análisis de las mejores prácticas.
7. Cambio climático y acción sindical.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Clases Teóricas	Dedicación	20%
Las clases teóricas se desarrollarán mediante lecciones en las que el profesor explicará el contenido teórico de la asignatura potenciando la participación activa de los alumnos.		
Clases Prácticas	Dedicación	20%



Las clases prácticas estarán orientadas a la realización y resolución de los trabajos individuales y/o de grupo propuestos por el profesor.

Otras Actividades	Dedicación	60%
-------------------	------------	-----

Tutorías 6%
Actividades de evaluación 4%
Trabajo en grupo 20%
Horas de estudio 30%

EVALUACIÓN

Exámenes	Participación en la Nota Final	50%
----------	--------------------------------	-----

- Examen final de carácter teórico-práctico.

Otra actividad	Participación en la Nota Final	50%
----------------	--------------------------------	-----

- Trabajos individuales y/o de grupo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se evaluará el conocimiento y comprensión de los principales conceptos de la asignatura, tanto en el examen final como en la resolución de ejercicios y trabajos individuales y/o de grupo.

- Examen: Será imprescindible obtener una calificación mínima de 5 puntos sobre 10 en el examen para poder realizar la media ponderada con todas las calificaciones de la evaluación continua del curso.
- Otra actividad (evaluación continua): Se tendrá en cuenta la asistencia a las clases prácticas y la participación, así como la resolución de ejercicios y de trabajos individuales y/o de grupo solicitados por el profesor. La calificación de las prácticas es válida para la convocatoria ordinaria y extraordinaria.

CRONOGRAMA

Se facilitará un cronograma detallado al inicio del curso.



RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Bermejo, R. 2005. La gran transición hacia la sostenibilidad. Principios y estrategias de economía sostenible. Madrid. Los libros de la Catarata.
- Bermejo, R. 2014. Handbook for a sustainable economy. Dordrecht. Springer. (Libro electrónico).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Dumont, Jenny, Jie Shen, y Xin Deng. 2017. Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behaviors: The role of Psychological Green Climate and Employee Green Values: Effects of Green HRM on Employee Workplace Green Behavior. *Human Resource Management* 56: 613-27.
- EAE Business School. 2022. *Libro Blanco de la Sostenibilidad en Recursos Humanos en España*.
- Fachada, J; Rebelo, T.; Loucencço, P.; Dimas, I; Martins, H. 2022. Green Human Resource Management: A Bibliometric Analysis. *Administrative Sciences*. 12, 95.
- Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management- A synthesis. *Sustainability* 15, (2259).
- Gupta, H. 2016. Assessing Organizations Performance on the basis of GHRM Practices Using BMW and Fuzzy TOPSIS. *Journal of Environmental Management*, 226: 201-16.
- Hameed, Z. et al., 2020. Do Green HRM Practices Influence Employees 'Environmental Performance? *International Journal of Manpower* 41: 1061-79.
- Instituto para la Transición Justa. 2020. *Estrategia de Transición Justa*. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Jabbour, C. y Jabbour, A. 2016. Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking Two Emerging Agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112: 1824-33.
- Ministerio de Consumo. Gobierno de España.(2022). Sostenibilidad del consumo en España.
- Moktadir et al., 2019. Antecedents for Greening the Workforce: Implications for Green Human Resource Management. *International Journal of Manpower* 41: 1135-53.
- Mousa, S. y Othman, M. 2020. The impact of Green Human Resource Management Practices on Sustainable Performance in Healthcare Organizations: A conceptual Framework. *Journal of Cleaner Production*, 243: 1185-95.
- Tang, G.; Chen, Y.; Jiang, Y.; Paillé, P. y Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 56, 31-55.

OTROS RECURSOS

Campus virtual.

Recursos de *Harvard Business Publishing*.