

## Integrating the SDG into university teaching: an application in human resources subjects

### *Integración de los ODS en la docencia universitaria: una aplicación en asignaturas de Recursos Humanos*

Eva-María Mora-Valentín <sup>a</sup>, Irene Huertas-Valdivia <sup>b</sup> and Marta-Beatriz García-Moreno <sup>c</sup>  
Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa, <sup>a</sup>[evamaria.mora@urjc.es](mailto:evamaria.mora@urjc.es),  
<sup>b</sup>[irene.huertas@urjc.es](mailto:irene.huertas@urjc.es) and <sup>c</sup>[marta.garcia@urjc.es](mailto:marta.garcia@urjc.es).

Recibido: 2023-05-31 Aceptado: 2023-07-18

To cite this article: Mora-Valentín, E.M.; Huertas-Valdivia, I.; García-Moreno, M.B. (2024). *Integrating the SDG into university teaching: an application in human resources subjects*. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 15 (1), 1-15. doi: <https://doi.org/10.4995/wpom.18697>

---

#### **Resumen**

*El objetivo de este trabajo es proponer distintas iniciativas para integrar los ODS en la educación universitaria. Para ello, en primer lugar, se abordan algunas cuestiones teóricas sobre los ODS y la educación. Además, se realiza una revisión de los trabajos previos que han incorporado los ODS en la docencia universitaria. Finalmente, se proponen cuatro actividades que combinan varias metodologías didácticas, así como recursos digitales para facilitar la integración de los ODS en asignaturas de Recursos Humanos. Nuestra propuesta constituye una guía de ayuda para los profesores que quieran incorporar los ODS en asignaturas relacionadas con la dirección y gestión de personas.*

**Palabras clave:** *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); educación universitaria; Recursos Humanos; recursos digitales.*

---

#### **Abstract**

*The aim of this paper is to propose different initiatives to integrate the SDG into university education. To do so, firstly, some theoretical questions about the SDG and education are addressed. In addition, a review is made of previous research that has incorporated the SDG into university teaching. Finally, four activities are proposed that combine various teaching methodologies, as well as digital resources to facilitate the integration of the SDG in Human Resources subjects. Our proposal constitutes a guide to help teachers who want to incorporate the SDG in subjects related to the management and administration of people.*

**Keywords:** *Sustainable Development Goals (SDG); university teaching; human resources; digital resources.*

---

## Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS), constituyen un llamamiento para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. En este contexto, los ODS reconocen la importancia de la educación para el desarrollo sostenible a través del ODS 4, que exige proporcionar educación de calidad inclusiva e igualitaria y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Dentro de este objetivo, la meta 4.7 pone de manifiesto que, para el año 2030, todos los alumnos deben adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (SDSN, 2017). El objetivo del Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible es integrar los principios, valores y prácticas del desarrollo sostenible en todos los aspectos de la educación y el aprendizaje. Este esfuerzo educativo fomentará cambios de comportamiento que crearán un futuro más sostenible en términos de integridad ambiental, viabilidad económica y justicia social para esta generación y las del futuro (UNESCO, 2016).

Autores como Montiel *et al.* (2020) abogan por la transformación de la enseñanza en temas relacionados con la ética y la sostenibilidad a través de la introducción de nuevos métodos y herramientas didácticas para un proceso de enseñanza-aprendizaje más alineado con los problemas medioambientales y los grandes retos sociales del mundo actual. Para ello, señalan la importancia de introducir en el aula más recursos disponibles en la Web 2.0 y la utilización de bases de datos y Apps con el objetivo de democratizar la educación en temas orientados a mejorar la sostenibilidad empresarial, y así contribuir a la consecución del ODS 4.

Suárez-Perales *et al.* (2021) han demostrado cómo los contenidos didácticos con enfoque hacia la preservación del medioambiente desencadenan comportamientos de mayor orientación medioambiental en una muestra de 222 estudiantes del área de empresa. En base al modelo conocimiento – concienciación - intención (*knowledge – concern – willingness*), estos profesores señalan la importancia de una buena formación medioambiental para despertar conciencia en el estudiantado y motivar acciones más sostenibles en su vida diaria (reciclaje, ahorro energético, intención de compra de productos más sostenibles, entre otros). En la misma línea, Martín Gomez *et al.* (2023) proponen realizar una formación orientada a ciertas competencias en materia de sostenibilidad que generen líderes más sostenibles.

También existe un número importante de trabajos que analizan la importancia de la sostenibilidad en el ámbito de la gestión de las operaciones (Revert *et al.*, 2018; Amrina *et al.*, 2021; Araque-Gonzalez *et al.*, 2022) así como en la docencia en gestión de operaciones (Queiruga *et al.*, 2015).

En nuestra revisión de la literatura, si bien hemos encontrado varios trabajos que analizan cómo incorporar los ODS en la docencia universitaria, no existen trabajos previos sobre cómo integrar los ODS en asignaturas de Recursos Humanos. Por otro lado, el objetivo de este trabajo es proponer distintas iniciativas para integrar los ODS en la educación universitaria. Para ello, tras esta introducción, en el siguiente apartado se abordan algunas cuestiones teóricas sobre los ODS y la educación. Además, se realiza una revisión de los trabajos previos que han incorporado los ODS en la docencia universitaria. En el tercer

apartado se realiza una propuesta para facilitar la integración de los ODS en asignaturas de Recursos Humanos. En el cuarto apartado se recogen las conclusiones del trabajo.

Nuestra propuesta y principal contribución de este trabajo, constituye una guía de ayuda para los profesores que quieran incorporar los ODS en asignaturas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. De forma similar al trabajo de Whalen y Drehmer (2023), se trata de un artículo de opinión en el que se pone de manifiesto la importancia del rol que debe jugar la universidad y, en concreto, el profesor, en la incorporación de los ODS a su docencia.

## **Marco teórico**

### **ODS y educación**

En primer lugar, es necesario plantearse cuál es el papel que juegan las universidades en la consecución de los ODS y, en concreto, en la meta 4.7 que, como ya se ha indicado, se refiere a la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible. Dicho de otra forma, ¿cómo deben las universidades adaptar sus actividades de aprendizaje y enseñanza para dotar a los estudiantes de conocimientos, habilidades y motivación de manera que puedan entender y abordar los ODS?

La implementación de los ODS requerirá abordar una amplia gama de retos sociales y medioambientales que son multifacéticos y están interconectados; que implican interconexiones complejas, incertidumbres y conflictos de valores. Dotar a los estudiantes de habilidades para pensar a través de la complejidad, de trascender los paradigmas, de aprender a través del diálogo y de la comunicación, de participar de una reflexión profunda, de generar una cosmovisión y valores, así como de saber valorar cuándo unas acciones apoyan o menoscaban el cumplimiento de los ODS (así como otras importantes habilidades, conocimientos y experiencia profesional), ayudará a crear implementadores de ODS más efectivos y acelerará la implementación del resto de ODS (SDSN, 2017).

El papel institucional de las universidades para contribuir a la educación relacionada con los ODS debe girar en torno a los siguientes ejes (SDSN, 2017): 1) Integrar los ODS y los principios de la Educación para el Desarrollo Sostenible (en adelante, EDS) en todos los cursos de grado y posgrado, así como en la formación en investigación; 2) Proporcionar formación sobre los ODS y la EDS a las personas responsables de la elaboración de los planes de estudios, a la coordinación de los cursos y al profesorado; 3) Ofrecer formación y creación de capacidades a empresas y entidades externas sobre los ODS, así como el conocimiento y habilidades necesarias para abordarlos; 4) Abogar por una política de educación nacional y estatal que defienda los ODS; 5) Vincular a estudiantes en procesos de co-creación compartida de entornos de aprendizaje e iniciativas que apoyen el aprendizaje sobre los ODS; 6) Estructurar cursos en torno a proyectos colaborativos para el cambio con aplicación práctica, en los que el estudiantado tenga opciones para actuar y reflexionar de manera iterativa, y desarrolle una capacidad adaptativa mientras trabaja por un objetivo.

En este sentido, cada vez son más las universidades que incorporan los ODS en sus planes estratégicos. Sirva como ejemplo la Universidad Rey Juan Carlos, que según el Ranking Times Higher Education Impact (2022) es la única universidad de España presente en la consecución de los 17 ODS. En este sentido, la institución está entre las primeras 600 universidades de un total de 1.406 de 16 países y se sitúa en

la segunda posición autonómica (incluyendo universidades públicas y privadas), junto a la Universidad de Alcalá, la Universidad Complutense de Madrid, ESIC y la Universidad Politécnica de Madrid.

Reconocida la importancia del rol que debe jugar la universidad a nivel institucional, en este trabajo nos centramos en el papel que deben adoptar los profesores en su actividad docente desde la perspectiva de la sostenibilidad. Los docentes son agentes de cambio poderosos que pueden dar con la respuesta educativa necesaria para alcanzar los ODS (Escámez-Marsilla y López-Luján, 2019). En este sentido, y teniendo en cuenta la amplia diversidad de conocimientos que se imparten en los diferentes grados universitarios, resulta necesario que cada docente realice un esfuerzo considerable para incorporar los ODS en las guías docentes que imparte. Sólo de esta forma lograremos que las nuevas generaciones puedan activar nuevos modelos económicos, sociales, empresariales, laborales y tecnológicos que permitan revertir y/o mitigar los efectos del modelo actual.

Considerando la diversidad de los ODS (17 ODS y 169 metas), su integración en las guías docentes pasa, en primer lugar, por identificar cuáles son los ODS (Tabla 1). Los estudiantes deben conocer en qué consiste cada uno de los ODS y revisar las metas que se desarrollan dentro de cada objetivo. Si bien se trata de una formación muy genérica, nuestra propuesta es que sean las universidades las que desarrollen acciones formativas destinadas a la formación de los estudiantes en materia de ODS. Además, las universidades también deberían desarrollar actividades o programas relacionados con los ODS en los que se impliquen los estudiantes, con el objetivo de aumentar su nivel de conciencia en materia de sostenibilidad. Lo que proponemos, es que, desde un punto de vista institucional, las universidades deberían apostar por un modelo híbrido que combine formación teórica sobre ODS con una formación más aplicada que permita a los estudiantes entender y poner en marcha acciones concretas en materia de sostenibilidad.

**Tabla 1. Descripción de los ODS y número de metas**

ODS	METAS	DESCRIPCIÓN
1	7	Fin a la pobreza
2	8	Hambre cero
3	13	Salud y bienestar
4	10	Educación de calidad
5	9	Igualdad de género
6	8	Agua limpia y saneamiento
7	5	Energía asequible y no contaminante
8	12	Trabajo decente y crecimiento económico
9	8	Industria, innovación e infraestructura
10	10	Reducción de las desigualdades
11	10	Ciudades y comunidades sostenibles
12	11	Producción y consumo responsables
13	5	Acción por el clima
14	10	Vida submarina
15	12	Vida de ecosistemas terrestres
16	12	Paz, justicia e instituciones sólidas
17	19	Alianzas para lograr los objetivos

## Estudios previos sobre educación y ODS

Centrándonos en la meta 4.7 definida anteriormente, se ha realizado una búsqueda de trabajos en la base de datos Dialnet con el objetivo de identificar algunos trabajos previos que propongan diferentes iniciativas cuya finalidad es que los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover los ODS. Esta base de datos está centrada fundamentalmente en los ámbitos de las Ciencias Humanas, Jurídicas y Sociales y constituye una herramienta fundamental para la búsqueda de información de calidad. Se trata de uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana. Su elección está justificada al centrarnos en asignaturas de Recursos Humanos (Ciencias Sociales). Para llevar a cabo nuestra búsqueda se utilizaron las palabras clave “ODS y docencia universitaria” en el campo “Buscar documentos”. Esta búsqueda arrojó un total de 53 documentos en el periodo 2017-2022, en concreto, 33 capítulos de libro, 14 artículos de revista, 4 libros y 2 tesis doctorales. Tras realizar un revisión de dichos documentos, se seleccionaron cinco documentos que describían alguna. (Tabla 2). En este sentido, es importante poner de manifiesto que el objetivo de esta búsqueda no ha sido llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura sobre ODS y educación, sino arrojar algo de luz sobre las experiencias previas de otras universidades y docentes en España para incorporar los ODS en su docencia.

Para Lirola-Martínez e Iniesta-Valcarcel (2020) de la Universidad de Alicante, resulta fundamental introducir los ODS de forma lo más directa posible dentro del propio temario de la asignatura. En concreto, los autores desarrollan una serie de prácticas para que el alumno centre su objetivo en qué puede hacer la ciencia para resolver temas tan importantes como la contaminación medioambiental y la creación de dispositivos para almacenar energía, entre otros. Además, realizan una práctica donde los alumnos, por grupos, buscan un artículo de investigación relacionado con el contenido de la asignatura y lo relacionan con uno o varios ODS. Para finalizar, los estudiantes rellenan una encuesta anónima donde dan su opinión sobre el aprendizaje que han obtenido sobre ODS. Los resultados de esta iniciativa ponen de manifiesto una interrelación entre el conocimiento de los contenidos de la asignatura y el interés y la actitud del alumnado hacia la conciencia de los ODS.

En el caso de la Universidad de Zaragoza, Salamanca-Villate *et al.* (2020) proponen varias iniciativas para llevar a cabo en el ámbito universitario, entre ellas una adaptación de las guías docentes, la formación en sostenibilidad de los estudiantes y la realización de actividades de sensibilización. Su objetivo es convertirse en un centro que eduque a sus estudiantes en el aprendizaje-servicio como garantía de cualificación de profesionales y ciudadanos comprometidos con la sociedad en la atención de problemas reales y la búsqueda de soluciones.

En la Universidad de Córdoba, Jiménez-Millán *et al.* (2021) ponen en marcha actividades basadas en el aprendizaje cooperativo con el objetivo de conocer en qué medida, el uso de estas técnicas de aprendizaje, contribuyen a la mejora del clima del aula y, de esta forma, conseguir un posicionamiento más favorable de cara a la inclusión de la diversidad en la universidad. Los beneficios evidenciados en esta experiencia contribuyen a la construcción de una sociedad solidaria y plenamente democrática.

Un enfoque un poco diferente es la experiencia piloto realizada en la Universidad de Cartagena en la que se describe la realización de un Trabajo Fin de Grado en el Grado en Administración y Dirección de Empresas utilizando la metodología de aprendizaje-servicio, donde una estudiante realiza dos talleres para alumnos de Bachillerato de diversos Institutos de Educación Secundaria sobre conciliación laboral y

personal e igualdad de género (Sánchez-Vidal *et al.*, 2019). Según los autores, lo más valioso de esta experiencia fue su gran poder motivador, tanto para la estudiante como para los docentes participantes.

En la Universidad de Valencia, con una metodología basada en proyectos, Martínez-Carrasco *et al.* (2020) ponen en marcha una iniciativa donde participan más de 1.700 alumnos de diferentes grados en la que, a través de la escritura creativa, los estudiantes escriben sobre los cinco primeros ODS. Según los autores, no era necesario que los alumnos tuvieran experiencia previa en la escritura creativa y cabe destacar la importancia de transmitirles que expresaran también emociones para, de esta forma, crear en ellos mayor conciencia del estado actual del mundo. Los resultados de esta experiencia indican cómo se puede mejorar la docencia a través de una serie de actividades y tareas que cubren el contenido curricular pertinente a través de un enfoque comprometido y basado en los ODS.

Como puede observarse, la mayoría de las metodologías propuestas giran alrededor de fomentar el papel activo del alumno y del trabajo colaborativo. En palabras de Salamanca-Villate *et al.* (2020), el modelo formativo implantado en Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación (Universidad de Zaragoza) se basa en metodologías acordes con la sostenibilidad, como el aprendizaje-servicio, que garantiza una cualificación de profesionales comprometidos con la sociedad.

**Tabla 2. Algunas experiencias previas sobre ODS y educación**

<b>Autores</b>	<b>Universidad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>ODS analizados</b>
Sánchez-Vidal <i>et al.</i> (2019)	Cartagena	Metodología de aprendizaje-servicio (talleres en Bachillerato sobre conciliación laboral y personal e igualdad de género)	4, 5, 8, 10 y 17
Lirola-Martínez e Iniesta-Valcarcel (2020)	Alicante	Introducir los ODS de forma directa en el temario de la asignatura	2, 3, 6, 7, 12 y 13
Martínez-Carrasco <i>et al.</i> (2020)	Valencia	Talleres de escritura creativa (escribir sobre los cinco primeros ODS)	1, 2, 3, 4 y 5
Salamanca-Villate <i>et al.</i> (2020)	Zaragoza	Adaptación de las guías docentes, formación en sostenibilidad, actividades de sensibilización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17
Jiménez-Millán <i>et al.</i> (2021)	Córdoba	Actividades basadas en el aprendizaje cooperativo (mejora del clima en el aula, inclusión de la diversidad)	4 y 16

### **Aplicaciones prácticas: ODS y educación en asignaturas de Recursos Humanos**

Llegados a este punto, no cabe ninguna duda de la creciente necesidad de incorporar los ODS a las actividades formativas de las instituciones universitarias, tanto a nivel institucional como a nivel del profesorado. Ahora bien, dada la elevada diversidad de materias, grados, competencias y, en definitiva, diseños curriculares, resulta especialmente importante hacer propuestas concretas de cómo incluir dichos ODS en las diferentes asignaturas y áreas de conocimiento. Autores como Aragón-Correa *et al.* (2014), señalan la

importancia de desarrollar propuestas didácticas innovadoras, atractivas y efectivas para integrar el ámbito de la sostenibilidad y las cuestiones éticas empresariales en el aula.

Respondiendo a esa llamada, realizamos una serie de propuestas didácticas centradas en las asignaturas de Recursos Humanos. En esta disciplina, hay muchas materias comunes que se repiten en las diferentes guías docentes. Por ello, las aplicaciones que se proponen en nuestro trabajo pueden incorporarse en diferentes asignaturas relacionadas con la gestión de las personas, independientemente de sus guías docentes. La experiencia que se propone en este trabajo es incorporar estas actividades didácticas durante el curso académico 2023-24 en la asignatura de “Recursos Humanos” que se imparte en el grado semipresencial de ADE de la Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa de la Universidad Rey Juan Carlos. El número de estudiantes matriculados en dicha asignatura es de unos 40 aproximadamente. Se trata de una asignatura de carácter obligatorio que se imparte en el segundo cuatrimestre del tercer curso. Las aplicaciones combinan trabajo individual y grupal. Los grupos se crearán por el profesor al inicio del curso académico y estarán formados por cuatro o cinco estudiantes. La evaluación de cada una de estas actividades se recoge en la guía docente y supone un 40% de la nota de la asignatura (1 punto por cada actividad).

En concreto, se proponen cuatro aplicaciones que han sido seleccionadas por su potencial para la integración de los ODS en la docencia. La primera de ellas (ACNUR) tiene un carácter más generalista y tiene un doble objetivo: 1) que los estudiantes reflexionen sobre la inclusión y la diversidad, 2) que interioricen cómo deben gestionarse ambos aspectos en las empresas, así como sus implicaciones. Para la realización de esta actividad se estima un tiempo de trabajo total de 2 horas (30 minutos para la parte individual, 1 hora para la parte grupal, y 30 minutos para el debate). La segunda aplicación (SDG Action Manager) tiene como objetivo medir el grado de compromiso de las organizaciones en la consecución de los distintos ODS. En este caso, el tiempo estimado de trabajo grupal es de 2 horas. La tercera aplicación (B Corporation) tiene como objetivo que los estudiantes identifiquen las B Corporation como empresas alineadas con la sostenibilidad y que analicen su impacto en los ODS. El tiempo estimado de trabajo para esta actividad es de 2 horas (1 hora de trabajo individual y 1 hora de trabajo grupal). Finalmente, la cuarta aplicación (PwC) es la más específica en la relación ODS y gestión de personas. Su objetivo es medir el impacto que tienen las empresas a través de sus departamentos de recursos humanos en los ODS. El tiempo total estimado de trabajo grupal para esta actividad es de 2 horas.

### **Aplicación 1. Trabajo individual y colaborativo: Reflexiona con ACNUR**

ACNUR ha creado la “Encuesta Universitaria sobre Diversidad e Inclusión” (Imagen 1) cuyo objetivo es conocer la opinión de los estudiantes respecto a la inclusión y la diversidad (disponible en: <https://incidenciaeacnur.surveyparrot.com/s/encuesta-xenofobia/tt-453724>).

### Imagen 1. Encuesta universitaria sobre inclusión y diversidad de ACNUR



(Fuente de imagen: ACNUR, 2023)

Con el fin de que los alumnos reflexionen sobre estos dos puntos y con la convicción de que esta aplicación ayudará a aumentar la base de datos de ACNUR, proponemos a los alumnos que la rellenen de forma individual. Algunas de las afirmaciones o preguntas pueden verse en la Imagen 2.

### Imagen 2. Preguntas incluidas en la encuesta de ACNUR

A continuación, encontrarás diferentes afirmaciones, ¿qué te parecen?				
	No la comparto en absoluto	No la comparto	La comparto parcialmente	La comparto totalmente
Las personas de origen extranjero ocupan puestos de trabajo que deberían ocupar personas de nacionalidad española.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas de origen extranjero enriquecen la vida cultural de un país.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una mayor población de origen extranjero afecta a la calidad de la atención sanitaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas de origen extranjero no se esfuerzan lo suficiente para lograr la integración social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las prácticas religiosas de las personas de origen extranjero amenazan nuestro modo de vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas de origen extranjero aportan más de lo que quitan a la economía española.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas de origen extranjero no respetan los derechos de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es irrelevante en una entrevista de trabajo la religión u origen del candidato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Fuente de imagen: ACNUR, 2023)

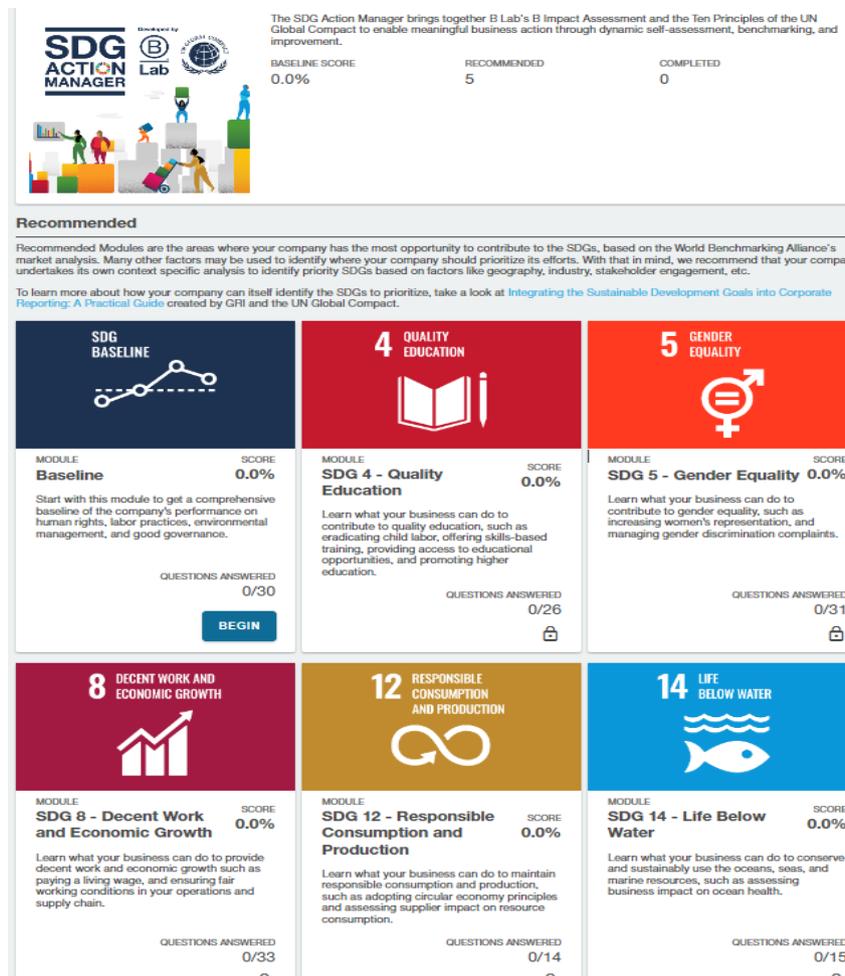
A continuación, los estudiantes trabajarán en grupos previamente creados por el profesor (atendiendo lo más posible a la diversidad). La realización de esta actividad grupal consiste en que cada grupo de trabajo investigue sobre cómo de relevante es el país de origen o la religión de una persona a la hora de trabajar en una empresa (dicho de otra forma, cómo esta situación influye en factores como las entrevistas de trabajo, el trabajo en equipo o las relaciones con compañeros y líderes, en otros). Para finalizar, el

profesor iniciará un debate abierto a la reflexión conjunta donde se pueden plantear cuestiones como: ¿Continúa la segunda generación de migrantes viéndose afectada por los estereotipos sobre su comunidad, restándoles posibilidades a la hora de encontrar un trabajo cualificado? Para ello y con la finalidad de profundizar en este tema, se sugiere a los estudiantes la lectura de la siguiente noticia ([https://elpais.com/elpais/2018/03/12/planeta\\_futuro/1520869799\\_047698.html](https://elpais.com/elpais/2018/03/12/planeta_futuro/1520869799_047698.html)).

### Aplicación 2. Trabajo grupal: Auditoría de ODS en una empresa con SDG Action Manager

Una iniciativa que ha llevado a cabo la organización sin ánimo de lucro B Lab con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para contribuir con la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, ha sido la creación de una herramienta conocida como SDG Action Manager (Imagen 3). Esta herramienta, de carácter gratuito, ayuda a la empresa a conocer su punto de partida para poder contribuir a los ODS, medir el impacto que genera y establecer metas para incrementar ese impacto.

Imagen 3: SDG Action Manager



(Fuente de imagen: Herramienta SDG Action Manager, Naciones Unidas 2023)

Los pasos a seguir para la utilización de la herramienta son los siguientes:

1. Registrarse en la web de SDG Action Manager.
2. Descargar la herramienta de autoevaluación (disponible en: <https://app.bimimpactassessment.net/company/345932/assessment/413405/q>).
3. Responder una batería de distintas categorías de preguntas (más de 250 ítems en inglés).
4. Conocer cuál es el grado de compromiso de la organización con la consecución de los distintos ODS.

En este sentido, la actividad que se propone tiene como objetivo facilitar dicha herramienta a los alumnos (descargada en formato Excel) para que, por grupos, escojan una empresa de su interés a la que puedan tener fácil acceso y realicen una actividad similar a un proceso de auditoría sobre el grado de cumplimiento de dos o tres ODS de su elección.

### **Aplicación 3. Estudio de casos: B Corporation y consecución de ODS**

B Lab es una organización sin ánimo de lucro estadounidense que vela por los beneficios sociales y medioambientales de las empresas para crear un mundo mejor. Esta organización fue la pionera en iniciar el movimiento B Corporation en el año 2006, con el objetivo primordial de que las empresas sean un agente clave en la creación de beneficios sociales y, así, poder dar solución a diversos problemas contemporáneos. A través de un riguroso proceso de certificación, las empresas que deseen adherirse a la iniciativa pueden obtener el sello de B Corp, el cual reconoce a las compañías que llevan a cabo su actividad empresarial con un enfoque sostenible, contemplando que su actividad beneficie a todos los grupos de interés (proveedores, distribuidores, clientes, empleados y comunidad).

Desde su creación, B Lab ha ido creando una red de afiliados a nivel internacional, los B Lab Global Partners, para apoyar y hacer crecer el movimiento B Corporation en todo el mundo. Tal es así que actualmente existen filiales en la mayoría de las regiones del mundo. En el caso de España, B Lab Spain es la responsable del proceso de certificación de las empresas españolas en base a tres pilares (transparencia, responsabilidad e impacto) y cinco dimensiones (gobernanza, trabajadores, comunidad, medioambiente y clientes) (B Corp Spain, 2023). La importancia de esta certificación para las empresas surge de una mayor demanda social por obtener mejoras en el bienestar social y ambiental.

Las B Corporations son aquellas empresas que tienen como objetivo principal contribuir a modificar y mejorar el sistema económico actual hacia una economía más inclusiva y sostenible; añaden a sus modelos e ideas de negocio prácticas ambientales y sociales más responsables que repercuten positivamente en los distintos grupos de interés. Por ejemplo, uno de los objetivos de las B Corporations es lograr la neutralidad de carbono en las empresas certificadas para el año 2030 (Tabares, 2022).

Se propone una actividad que pretende que el alumno reflexione sobre la importancia de que las empresas lleven a cabo iniciativas por encima del mero cumplimiento de la legalidad establecida (compliance) así como de que las organizaciones vayan más allá en sus iniciativas voluntarias de responsabilidad social corporativa y medición de su impacto social y medioambiental. Para ello, se plantean dos actividades distintas:

1. Resolución individual de dos casos prácticos sobre una pyme española certificada como B Corporation. Ambos casos versan sobre las prácticas de recursos humanos que lleva a cabo la cadena hotelera

Artitem y están disponibles en: <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/cprh/C01C09.pdf>; <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/cprh/C05C09.pdf>.

2. Realización de un trabajo grupal sobre el análisis de las iniciativas de las B Corporations españolas alineadas con los ODS. En este sentido, se insta a los alumnos a que, por equipos, recaben información sobre una empresa española certificada como B Corporation, extraída de la base de datos oficial de B Corp Spain (disponible en: <https://www.bcorpSpain.es/directorio-b-corps>) (Imagen 4), y consulten sus informes de sostenibilidad y otra información disponible sobre sus acciones sociales y medioambientales en prensa especializada y redes sociales. Una vez presentada la empresa, deberán explicar cuatro iniciativas de orientación sostenible que ha realizado la empresa elegida en el último año y relacionarlas con la consecución de uno o varios ODS.

#### Imagen 4. Directorio de empresas certificadas como B Corp en España



(Fuente de imagen: web oficial de B Corp Spain, 2023)

#### Aplicación 4. Trabajo grupal: Auditoría de indicadores de cumplimiento de los ODS en el Departamento de Recursos Humanos de una empresa

PwC publicó en 2022 un informe titulado “Contribución de la gestión de personas a los ODS” cuyo objetivo es analizar la sostenibilidad desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos en las empresas españolas. En dicho informe se propone una metodología que permite medir cómo impactan las cinco fases de la vida de sus empleados (atracción, selección y socialización, desarrollo, fidelización y desvinculación) en los ODS. Para realizar esta medición, se realizó una encuesta que cuenta con un total de 40 indicadores en las citadas fases del ciclo de vida del empleado. En concreto, se analizaron tanto los ODS, como cada una de las metas que estos tienen asociadas, considerando los datos de cada organización tanto para el año 2019 como para el 2021, con la finalidad de conocer tanto la contribución actual, como la evolución y el esfuerzo realizado en los últimos años. El informe concluye con la selección de varias

empresas que llevan a cabo buenas prácticas en lo que a la contribución a los ODS respecta (Inditex, GSK, Airbus, Repsol, Mapfre, BBVA, PwC).

Se propone una actividad grupal cuyo objetivo es medir el impacto que tiene la gestión de personas en los ODS. A modo orientativo, los pasos a seguir son:

1. Elegir una empresa (es recomendable tener acceso a la información del departamento de recursos humanos).
2. Analizar como impactan las cinco fases de la vida de los empleados de dicha empresa (atracción, selección y socialización, desarrollo, fidelización y desvinculación) en los ODS.
3. Utilizar la batería de 42 indicadores obtenidos del informe PwC (disponible en: <https://www.pwc.es/es/legal-fiscal/people-organisation/assets/contribucion-gestion-personas-ods.pdf>)
4. Realizar un informe razonado de cómo la empresa impacta en los ODS a través del departamento de recursos humanos

## Conclusiones

En la última década ha surgido un fuerte interés por incorporar cuestiones relacionadas con la sostenibilidad empresarial en el ámbito de los estudios del área de Organización de Empresas (Aragón-Correa *et al.*, 2017). En este sentido, resulta fundamental que las universidades se impliquen en la incorporación de la sostenibilidad en sus planes de estudio. Para lograr esto, es necesario realizar un esfuerzo tanto en el ámbito institucional (a nivel universidad) como en el individual (a nivel profesor). Lo que proponemos es un modelo híbrido que combine formación teórica sobre ODS con una formación más aplicada que permita a los estudiantes entender y poner en marcha acciones concretas en materia de sostenibilidad. En este trabajo nos centramos en el segundo tipo de acciones, cuyo objetivo es que sea el profesor el que introduzca en sus clases actividades que permitan formar a los estudiantes en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad.

Para Aragón-Correa *et al.* (2017), la creación y empleo de recursos didácticos relacionados con la sostenibilidad empresarial debe implicar actividades de análisis de problemas actuales relacionados con los impactos social (discriminación, desigualdad, inseguridad laboral, salario digno, etc.) y medioambiental (conservación de recursos, energías renovables, contaminación, gestión de residuos, etc.), además de combinar cuestiones de fuerte imperativo moral con el día a día de la toma de decisiones empresariales. Si bien algunos estudios han puesto de manifiesto que la tendencia para formar en temas de sostenibilidad empresarial ha sido usar artículos científicos, estudios de casos y vídeos (Aragón-Correa *et al.*, 2017), los libros de texto y los recursos electrónicos (Apps, bases de datos y herramientas de simulación) han sido escasamente empleados. Por todo ello, en este trabajo se proponen varias iniciativas que combinan varias metodologías didácticas y que apuestan por un mayor uso de recursos digitales. Todas ellas pueden aplicarse en cualquier grado en el que se imparta alguna asignatura que tenga relación con la dirección de recursos humanos. Por lo tanto, los resultados de nuestro trabajo no se limitan a una asignatura o grado en concreto, sino que pueden servir para formar en materia de sostenibilidad ambiental, en general, y en formación relativa a los ODS, de una forma más particular.

Como afirman Suárez-Perales *et al.* (2021), las instituciones de enseñanza deben jugar un papel fundamental en el desarrollo humano y económico; y es que la educación que reciban hoy los estudiantes Millennial y de la Generación Z repercutirá en su comportamiento futuro como distintos grupos de interés

(consumidores, empresarios, proveedores en el mercado global), por lo que son los docentes los que deben inculcarles la importancia de la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Este trabajo constituye una primera aproximación al estudio de los ODS en asignaturas de recursos humanos y arroja algo de luz sobre cómo los profesores pueden incorporar criterios de sostenibilidad en su docencia. Futuros trabajos pueden medir el impacto que estas aplicaciones tienen en el grado de satisfacción y en la generación de competencias de los estudiantes a través de cuestionarios. El trabajo no está exento de limitaciones en cuanto a la forma en que se han seleccionado los trabajos previos que aparecen en el marco teórico. Además, se trata de un artículo de opinión que realiza una propuesta de actividades a llevar a cabo en el aula.

### Agradecimientos

Este trabajo ha sido financiado por el Grupo de Innovación Docente: Fundamentos de Recursos Humanos de la Universidad Rey Juan Carlos.

### Contribuciones de los autores

Todos los autores han contribuido por igual en la realización de este trabajo.

### Bibliografía y webgrafía

- ACNUR (2023). <https://incidenciaeacnur.surveyparrot.com/s/encuesta-xenofobia/tt-453724> (Acceso el 4 de abril de 2023).
- Amrina, U.; Hidayatno, A.; Zagloel, T.Y.M. (2021). Mapping Challenges in Developing Sustainable Small and Medium Industries: Integrating Lean and Green Principles. *Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol. 14, No. 2, pp. 311-328. <https://doi.org/10.3926/jiem.3401>
- Araque-González, G.; Suárez-Hernández, A.; Gómez-Vásquez, M.; Vélez-Urbe, J.; Bernal-Avellaneda, A. (2022). Sustainable Manufacturing in the Fourth Industrial Revolution: A Big Data Application Proposal in the Textile Industry. *Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol. 15, No. 4, pp. 614-636. <https://doi.org/10.3926/jiem.3922>
- Aragón-Correa, J.A.; Marcus, A.A.; Rivera, J.; Kenworthy, A.L. (2017). Sustainability Management Teaching Resources and the Challenge of Balancing Planet, People, and Profits. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 16, No. 3, pp. 469-483. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0180>
- B Corp Spain (2023). <https://www.bcorpSpain.es/b-lab-es> (Acceso el 15 de marzo de 2023).
- Escámez-Marsilla, J.I.; López-Luján, E. (2019). La Formación del Profesorado Universitario para la Educación en la Gestión de la Sostenibilidad. *Publicaciones*, Vol. 49, No. 1, pp. 53-62. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v49i1.9852>
- El País (2018). Latinos en España: La Difícil Convivencia entre Dos Identidades. Disponible en: [https://elpais.com/elpais/2018/03/12/planeta\\_futuro/1520869799\\_047698.html](https://elpais.com/elpais/2018/03/12/planeta_futuro/1520869799_047698.html) (Acceso el 4 de abril de 2023).
- Huertas-Valdivia, I.; Talón Ballesteros, P. (2022): Un “Hotel Feliz” que se Preocupa por el Bienestar de sus Trabajadores. En: De la Calle Durán, C. y Ortiz de Urbina Criado, M.: *Fundamentos de Recursos Humanos* (2018), Pearson Educación, Madrid, 3ª edición. ISBN: 978-84-9035-409-4. Disponible en: <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/cprh/C01C09.pdf>

- Huertas-Valdivia, I.; Álvarez Molina, E.; Talón Ballester, P. (2022): Procesos de Afectación en un *Great Place to Work*: El Caso de Artiem Hoteles. En: De la Calle Durán, C. y Ortiz de Urbina Criado, M.: Fundamentos de Recursos Humanos (2018), Pearson Educación, Madrid, 3ª edición. ISBN: 978-84-9035-409-4. Disponible en: <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/cprh/C05C09.pdf>
- Jiménez-Millán, A.; Hernández-Lloret, C.M.; Torrico, M.; Álvarez-Castillo, J.L. (2021). Con la Mirada Puesta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Aprendizaje Cooperativo en la Universidad para Construir una Sociedad Inclusiva. En M. Liesa Orús (Ed.). Educación Comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Calidad, Equidad Educativa y Metodología Aprendizaje Servicio (pp. 85-95). Universidad de Zaragoza.
- Lirola-Martínez, M.; Iniesta-Valcarcel J. (2020). Inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de las Cuestiones Socialmente Vivas en la Enseñanza Universitaria. Un Estudio de Casos en el Grado de Química. En R. Roig Vila (Ed.), La Docencia en la Enseñanza Superior (pp. 729-737). Octaedro.
- Martínez-Carrasco, R.; Haba-Osca, J.; González Sala, F. (2020). Enhancing Metacognitive Awareness in Higher Education: The Role of Engaged Pedagogy in the 2030 Agenda, INTED2020 Proceedings (pp. 7864-7872). <https://doi.org/10.21125/inted.2020.2139>
- Martin Gomez, S.; Bartolome Muñoz de Luna, A.; Lago Avila, M.J. (2023). Importance of Sustainable Training for the Employment of the Future. Intangible Capital, Vol. 19, No. 1, pp. 25-41. <https://doi.org/10.3926/ic.2100>
- Montiel, I.; Delgado-Ceballos, J.; Ortiz-de-Mandojana, N.; Antolin-Lopez, R. (2020). New Ways of Teaching: Using Technology and Mobile Apps to Educate on Societal Grand Challenges. Journal of Business Ethics, Vol. 161, No. 2, pp. 243-251. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04184-x>
- Naciones Unidas (2023). SDG Action Manager. Disponible en: <https://unglobalcompact.org/take-action/sdg-action-manager> (Acceso el 10 de febrero 2023).
- PwC (2022). Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Pricewaterhousecoopers Tax & Legal Services S.L. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/legal-fiscal/people-organisation/assets/contribucion-gestion-personas-ods.pdf>
- Queiruga, D.; Benito, J.G.; Valencia, L.A.R.; Nieto, G.L. (2015). Education for Sustainable Development in Operations Management Subjects. The case of the Food Bank of La Rioja. WPOM-Working Papers on Operations Management, Vol. 6, No. 1, pp. 22-37. <https://doi.org/10.4995/wpom.v6i1.3155>
- Ranking Times Higher Education Impact (2022). Disponible en: <https://www.timeshighereducation.com/impactrankings> (Acceso el 12 de febrero de 2023).
- Revert, A.G.; Garcia-Sabater, J.P.; Insa, C.M. (2018). Triple Bottom-line Business Model. Case study on the organic food retailing. WPOM-Working Papers on Operations Management, Vol. 9, No. 1, pp. 30-52. <https://doi.org/10.4995/wpom.v9i1.9131>
- Salamanca-Villate, A.; Lozano-Roy, A.; Julián-Clemente J.A. (2021). Didáctica y Aplicación de los ODS en el Ámbito Universitario. La Experiencia de la Universidad de Zaragoza para la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. En M. Liesa-Orús (Ed.), Educación Comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Calidad, Equidad Educativa y Metodología Aprendizaje Servicio (pp. 50-60). Universidad de Zaragoza.
- Sánchez-Vidal, M.E.; Hernández-García, Y.; Hernández-Aguado, S. (2019). Innovación Docente en Recursos Humanos a través del Aprendizaje-Servicio. Una Experiencia Piloto. RIDAS, Revista Iberoamericana de Aprendizaje Servicio, Vol. 7, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1344/RIDAS2019.7.1>

- Suárez-Perales, I.; Valero-Gil, J.; Leyva-de la Hiz, D. I.; Rivera-Torres, P.; Garces-Ayerbe, C. (2021). Educating for the Future: How Higher Education in Environmental Management Affects Pro-Environmental Behaviour. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 321, 128972. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128972>
- SDSN Australia/Pacific (2017). Getting Started with the- Sdgs In Universities: A Guide for Universities, Higher Education Institutions, and the Academic Sector. Australia, New Zealand and Pacific Edition. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific, Melbourne. (Edición en Español: Cómo Empezar con los ODS en las Universidades: Una Guía para las Universidades, los Centros de Educación Superior y el Sector Académico).
- Tabares, S. (2020). Do Hybrid Organizations Contribute to Sustainable Development Goals? Evidence From B Corps in Colombia. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 280, 124615. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124615>
- UNESCO (2016). Formando el Futuro que Queremos. Decenio de las Naciones Unidas de la Educación Para el Desarrollo Sostenible (2005-2014). Informe Final. Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230302\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230302_spa)
- Whalen, D.J.; Drehmer, C. (2023). My Favorite Assignment - A Storm Surge of Teaching Innovations. *Business and Professional Communication Quarterly*, Vol. 86, No. 1, pp. 91-108. <https://doi.org/10.1177/23294906231151901>