



Universidad
de Navarra



EMPRESA Y
HUMANISMO
FACULTAD DE ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

Call for papers: Modelos de gestión y cambio para ser conscientes, responsables, humanos y felices en entorno laboral

Revista Empresa y Humanismo

<https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/index>

Editores invitados

Dr. Rafael Ravina-Ripoll. Universidad de Cádiz (Cádiz, España).

rafael.ravina@uca.es

<https://orcid.org/0000-0001-7007-3123>

Dr. Fernando Pinto Hernández. Universidad Rey Juan Carlos (Madrid, España).

fernando.pinto@urjc.es

<https://orcid.org/0000-0003-1525-3206>

En el actual tsunami socioeconómico y geopolítico de la economía mundial, las empresas han asistido a una ruptura inesperada del modelo de contrato de trabajo psicológico persona-organización que existía antes de la pandemia de Covid-19. Uno de los ingredientes de este cambio es que puede fomentar la inseguridad laboral, el agotamiento emocional, el absentismo, la rotación de personal o el síndrome de burnout.

Las empresas que quieran evitar la salida masiva voluntaria de trabajadores deben diseñar estilos de liderazgo y modelos de gestión atractivos que impregnen el estilo de vida de sus empleados con el cultivo de un clima laboral empático, positivo y feliz. Los responsables de Recursos Humanos (RR. HH.) tienen el reto de desarrollar procesos y estrategias de cambio para frenar la pérdida de talento. Para ello, es esencial desarrollar estrategias de retención personalizadas, como acuerdos de trabajo flexibles, una remuneración atractiva (salario, beneficios e incentivos) y un apoyo adecuado a los empleados.

Bajo este enfoque, el capital humano de las empresas se convertirá, ahora más que nunca, en una fuente de prosperidad, progreso, bienestar y desarrollo económico. La innovación, el intraemprendimiento, las capacidades dinámicas y la eficiencia productiva que se generen en las organizaciones dependerán de esta mano de obra. De ahí la necesidad de una gobernanza empresarial que estimule la responsabilidad social y el espíritu de colaboración, así como las ideas y la lealtad de sus talentos creativos.

Actualmente factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal, la incertidumbre laboral, el bienestar mental, la compensación monetaria y el crecimiento profesional influyen en el rendimiento laboral y pueden llevar a la pérdida de talento en las organizaciones.

Por tanto, sería interesante desarrollar un estilo de liderazgo que considere su capital humano como una inversión, no como un coste. Debe ir unido a una cultura organizativa sustentada en los principios de la responsabilidad social corporativa, la ética y el bienestar personal y corporativo. Recordemos que una persona feliz en el ejercicio de su actividad profesional influye positivamente no sólo en su productividad, innovación y satisfacción laboral, sino también en su grado de compromiso, comprensión y lealtad hacia la organización.

La responsabilidad social corporativa y la filosofía moderna de la gestión de la felicidad pueden desempeñar un papel vital en la generación de empresas que disfruten de ecosistemas flexibles,



inclusivos, humanistas, saludables y equitativos. Todos estos factores deben pivotar en torno a la búsqueda de la felicidad holística de las personas en su desempeño laboral.

Este número especial se dirige principalmente a los investigadores que estudian las culturas organizativas, la gestión estratégica y el liderazgo a través de las lentes de la responsabilidad social corporativa, el humanismo, la gestión de la felicidad y la ética. Estos elementos son sinónimo de progreso, productividad, intraemprendimiento y oportunidad de negocio. De ahí la necesidad de plantearse la siguiente pregunta: ¿las organizaciones que aplican estrategias de gestión y culturas organizativas más responsables, sostenibles y humanistas basadas en la felicidad tienen más probabilidades de tener éxito? Esta respuesta está aún por debatir en el ámbito científico y puede ser de gran interés para el mundo académico, la economía y la sociedad.

Entre los temas que se debatirán en este número figuran (aunque no exclusivamente) los siguientes:

- 1- Modelos de cambio organizativo orientados al binomio humanismo-gestión de la felicidad.
 - 2- Nuevos modelos de liderazgo para la construcción de organizaciones más humanistas y felices.
 - 3- Estrategias y políticas de recursos humanos para ser consciente, responsable, humanos y felices en el lugar de trabajo.
 - 4- Aplicaciones de la gestión de la felicidad y la Responsabilidad Social Corporativa desde el paradigma del humanismo empresarial.
 - 5- El papel de la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de la Felicidad en el trabajo decente, ético y humanista.
 - 6- El Marketing Social y la Gestión de la Felicidad como garantes de libertad y beneficios sociales.
- Se aceptan originales en inglés y en español.
 - Los interesados deben enviar **antes del 30 de junio de 2024** un resumen (1000 palabras máximo) en el que se explique claramente la relevancia del artículo propuesto para el tema del número especial (cbozal@unav.es). Los editores revisarán los resúmenes.
 - El (los) autor (es) recibirán la notificación de invitados a contribuir con un artículo completo **antes del 15 de julio de 2024**.
 - Los trabajos deberán cumplir las normas editoriales de la revista.
 - Todos los artículos serán sometidos a un proceso de revisión por pares. El dictamen final es inapelable.
 - La invitación a presentar un artículo completo no es garantía de publicación final.
 - Los artículos completos deben enviarse a través de la plataforma de la revista <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/submission/wizard> antes del **10 de septiembre de 2024**. No se aceptarán trabajos enviados después de esta fecha.