



Call For Papers XXIII Congreso EBEN-España



Dirección de personas y gestión ética de las empresas

Universidad Pablo de Olavide

Sevilla, 11 - 12 de junio de 2015

En las circunstancias actuales las empresas se hallan sometidas a una doble presión. De un lado, **la actual crisis económica y el proceso de globalización** que resulta de las mejoras en las tecnologías de fabricación y comunicación han generado un mercado altamente competitivo. Los nuevos sistemas de fabricación flexible, la sustitución de las economías de escala por las economía de alcance como factor de ventaja competitiva, y el acceso casi universal a una tecnología barata -entre otros factores destacados- han llevado a muchas empresas a tratar de reducir costes y ganar en competitividad a través de la **disminución de los costes salariales**, el *downsizing* o directamente la destrucción de empleo.

Por otro lado, estas mismas empresas se encuentran con otras presiones que tienen signo bien distinto. Los vertiginosos cambios sociales y sobre todo tecnológicos van configurando empresas cada vez más flexibles, donde **las personas adquieren una importancia mayor como creadores de una ventaja competitiva sostenible en el tiempo**. Las empresas advierten que la flexibilidad necesaria para enfrentar los cambios en este mundo convulso y dinámico sólo puede provenir de una fuerza laboral preparada, motivada y capaz de adaptarse al mercado, e incluso anticiparse a él. En este contexto la **gestión del talento**, el teletrabajo, la atención a la diversidad, el diseño de puestos de trabajo flexibles y atrayentes, el desarrollo de las competencias de los empleados, el *coworking* o trabajo cooperativo, la conciliación familiar y profesional o la gestión de grupos multidisciplinares, entre otras, se presentan como variables importantes en la nueva arquitectura de la empresa. No se trata solamente de atraer y retener el talento, sino de incentivar y motivar a los empleados para obtener un compromiso que se traduzca en aumentos de productividad y satisfacción laboral, es decir, diseñar sistemas eficientes que, al mismo tiempo, permitan a las personas alcanzar todo su potencial. La gestión de esa fuerza laboral es un tema crucial para las empresas que quieren ser exitosas a medio y largo plazo.

La **ética empresarial** trata, entre otras cosas, de tutelar los aspectos morales del trabajo en las organizaciones y en este sentido, puede aportar información valiosa

sobre esos sistemas de gestión de personas y las nuevas prácticas de recursos humanos.

Además, desde el ámbito político y social se hace hincapié, precisamente en esta época de crisis, en la responsabilidad de **las empresas y empresarios como principales agentes en la creación de empleo**. En esta línea, tiene sentido destacar que en épocas de crisis la principal responsabilidad de las empresas es para con los trabajadores, bien manteniendo en la medida de lo posible sus empleos, bien tratando de generar puestos de trabajo que beneficien directamente a la sociedad en la que se mueven.

En este contexto, el XXIII Congreso EBEN-España ofrece la oportunidad para reflexionar sobre **el papel de la gestión de las personas en el futuro de las organizaciones y el papel de las organizaciones en el futuro de las personas**.

A modo de sugerencia, se enumeran algunas líneas de trabajo para la presentación de comunicaciones:

- Responsabilidad Social de las empresas y la gestión de las personas
- La creación de empleo como Responsabilidad Social de las empresas
- Aportación de las empresas al bien común
- Sociedad, empresas, personas
- Teoría y praxis de la gestión ética de personas
- Sistemas éticos de gestión empresarial
- Teorías sobre el comportamiento ético de los individuos en las organizaciones
- Nuevas formas de gestión de las personas en las organizaciones
- Prácticas de gestión de recursos humanos eficaces y éticas
- Impacto de la gestión ética de las personas en el rendimiento de las empresas
- Impacto de las nuevas estrategias empresariales de RSE en la gestión de los recursos humanos
- Sistemas de motivación e incentivos relacionados con la RSE de las empresas
- Ética y gestión de la diversidad
- Buenas prácticas en la creación de empleo
- Políticas y prácticas de inclusión social a través del trabajo
- Desarrollo de competencias profesionales a través del trabajo
- Voluntariado corporativo y rendimiento, motivación y satisfacción de los trabajadores

También podrá considerarse cualquier propuesta de comunicación que apunte a otro ámbito de tipo metodológico, docente e investigador que –aun sin estar sugerido en la anterior lista– pueda encajar en el **área de conocimiento de la Ética Empresarial y Organizativa, la Responsabilidad Social de la Empresa o la Sostenibilidad**.

Serán bien recibidas aquellas aportaciones **multidisciplinares** que aúnen la reflexión de la ética empresarial con otras áreas de la gestión, (recursos humanos, contabilidad, finanzas, gestión comercial, estrategia,...) o con otros conocimientos científicos (psicología industrial, sociología, economía, psicología positiva,...).

Envío de comunicaciones

Quienes estén interesados en presentar comunicaciones deberán enviar un resumen de 1.000 palabras y los datos personales del autor(es) antes del **23 de marzo de 2015**.

El correo electrónico al que enviar tanto los resúmenes como las comunicaciones, así como para cualquier información o contacto, es el siguiente: eben2015@upo.es. Deberá escribirse en el “Asunto” del correo electrónico: “Propuesta de Comunicación - EBEN2015”.

El Comité Científico comunicará, en su caso, la aceptación de la propuesta antes del día 6 de abril de 2015.

Las propuestas deberán incluir los siguientes apartados:

- 1) Título de la comunicación, autor(es) e institución(es).
- 2) Breve resumen de la comunicación (máximo 1.000 palabras), indicando objetivos, contexto y aportación.
- 3) Bibliografía básica (máximo 10 referencias).

A quienes presenten comunicación se les expedirá el correspondiente certificado acreditativo.

Publicación de las comunicaciones

Está previsto publicar –en formato digital, con el correspondiente ISBN– las comunicaciones que, habiendo sido aceptadas por parte del Comité Científico, sean finalmente presentadas y discutidas durante el Congreso.

La fecha límite para enviar la **redacción final completa** de la comunicación es el día **25 de mayo de 2015**. La comunicación se redactará en formato Word –Times New Roman, tamaño 12 en el texto principal y 14 en los títulos de apartado–; y para las citas y referencias bibliográficas se recomienda seguir el estilo del Journal of Business Ethics (véase [aquí](#)).

Lugar de realización del Congreso

El Congreso tendrá lugar los días 11 y 12 de junio de 2015 en la [Universidad Pablo de Olavide](#) de Sevilla (Ctra. de Utrera, km. 1 41013 Sevilla)

Sevilla, diciembre 2014