

CALL FOR PAPERS

NÚMERO ESPECIAL: Conciliación en la Empresa Moderna: Retos y Oportunidades

Fecha límite para el envío de manuscritos: 1 de octubre de 2026.

EI BOLETÍN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS (BEE): Presentación

El BOLETÍN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS (BEE) es una revista revisada por pares y de acceso abierto (<https://bee.revistas.deusto.es/>) que publica desde 1942, en español e inglés, manuscritos originales que tienen como principal objetivo la difusión del conocimiento y la promoción de la transferencia de los resultados de la investigación en economía y gestión empresarial.

Específicamente, esta revista busca profundizar en las contribuciones e implicaciones prácticas que son relevantes, no solo para la academia, sino también, y especialmente, para una audiencia profesional internacional en el campo de la economía y la gestión. De hecho, BEE busca envíos que transmitan la transferencia de investigación de vanguardia de equipos de investigación que han desarrollado trabajos de investigación recientemente (publicaciones en revistas académicas de primer nivel -preferiblemente, Q1&Q2 Scopus/WoS- o proyectos de investigación competitivos), en un estilo y lenguaje orientado a la comunidad de equipos directivos o profesionales de diferentes áreas de la administración y la economía. Como se establece en la política editorial y la guía de autoría de BEE, **las contribuciones deben tener entre 2.500 y 5.000 palabras** (excluyendo referencias, tablas o gráficos), enfatizando las implicaciones y las lecciones prácticas aprendidas.

El Boletín de Estudios Económicos está editado por Deusto Business Alumni (DBA) (<https://www.alumnidba.es/>), la comunidad donde se reúne Deusto Business School Alumni. Esta comunidad está formada por 7.000 personas que trabajan en más de 2.700 empresas diferentes, cubriendo todo el abanico de puestos y áreas. En 2022 Deusto Business Alumni cumplió 100 años de vida. La Asociación nació con el propósito de fomentar el espíritu de colaboración entre sus miembros y después de todos estos años, sigue siendo su principal valor.

Introducción

En el contexto actual, el concepto de conciliación ha dejado de ser un tema relegado al ámbito personal o familiar para situarse en el centro de los debates sobre condiciones de trabajo, desarrollo social y cultura organizacional. En un mundo marcado por nuevos modelos familiares de doble ingreso, el envejecimiento de la población, el incremento de las demandas laborales y el impacto de las tecnologías de comunicación, la necesidad de equilibrar la vida profesional, personal y familiar se ha convertido en un desafío global (Allen et al., 2000; Greenhaus et al., 2003; Kelliher et al., 2012). Para la mayoría de las personas trabajadoras en todo el mundo, combinar las responsabilidades laborales con las tareas de cuidado —ya sea hacia miembros de la familia, la comunidad, colegas de trabajo o incluso hacia una misma persona— es una necesidad ineludible.

Estos desafíos asociados con equilibrar el cuidado y las responsabilidades domésticas con el trabajo remunerado representan un problema significativo para las personas adultas empleadas. Por ejemplo, entre el 40 % y el 60 % de los trabajadores reportan experimentar algún tipo de conflicto entre las esferas laboral y familiar, lo que conlleva efectos adversos como el aumento del estrés y una disminución en el compromiso organizacional (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Powell, 2020). En este contexto de retos y transformación global, uno de los principales desafíos para las organizaciones radica en desarrollar iniciativas, propuestas y marcos de análisis integrales, fundamentados científicamente, que permitan a empresas y personas trabajadoras adaptarse de manera más efectiva a los cambios en las estructuras laborales actuales. En este marco, la conciliación de la vida personal y laboral, entendida como la medida en la que una persona puede involucrarse de manera satisfactoria en sus múltiples roles (Kaliath & Brough, 2008; Greenhaus, Collins & Shaw 2003), es ya una dimensión clave para la gestión.

A pesar de los avances normativos y sociales, muchas organizaciones y sociedades enfrentan barreras estructurales y culturales que dificultan la implementación efectiva de medidas de conciliación, perpetuando tensiones entre ambas facetas de la vida y riesgos tanto para la salud emocional a nivel individual como para el desarrollo organizacional.

Este número especial se propone explorar cómo la conciliación puede ser un motor para el desarrollo organizacional y social, al fomentar culturas inclusivas, mejorar la productividad y contribuir al bienestar integral de las personas. En la intersección de la innovación social, la equidad y la competitividad organizacional, es crucial entender qué factores impulsan o

frenan la conciliación, así como sus efectos en las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.

La motivación de este monográfico radica en reconocer que la conciliación no es solo un tema ético o de responsabilidad social, sino una palanca clave para abordar los desafíos contemporáneos, como la retención del talento, la reducción del estrés laboral y el fortalecimiento de las relaciones laborales positivas. Este número especial busca desmitificar concepciones erróneas, visibilizar prácticas exitosas y generar un diálogo interdisciplinar que inspire políticas, estrategias y acciones transformadoras en torno a la conciliación en las organizaciones.

Temáticas sugeridas:

Las personas interesadas en presentar sus manuscritos podrán abordar, entre otros, los siguientes temas:

1. **Evolución histórica de la conciliación:** Estudios sobre cómo ha evolucionado el concepto de conciliación en diferentes contextos sociales y económicos o en nuestro entorno, y su impacto en el diseño de políticas públicas y organizacionales.
2. **Prácticas organizacionales de conciliación:** Casos de éxito en empresas que han implementado estrategias efectivas para promover la conciliación, incluyendo iniciativas flexibles de horario, teletrabajo, o programas de apoyo familiar.
3. **Conciliación y desigualdades de género:** Análisis sobre cómo las dinámicas de conciliación perpetúan o reducen las desigualdades de género, con especial atención al impacto en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres.
4. **Impacto de la conciliación en la salud y el bienestar:** Estudios que exploren los efectos de la conciliación en la salud física y mental, así como en la calidad de vida y la felicidad de las personas trabajadoras y sus familias.
5. **Conciliación intergeneracional:** Investigaciones sobre cómo las necesidades de conciliación varían entre generaciones (p.ej., millennials, generación Z) y qué estrategias pueden adaptarse a estas diferencias.
6. **Tecnología y conciliación:** Exploraciones sobre cómo las herramientas tecnológicas están transformando las posibilidades de conciliación, incluyendo sus beneficios y riesgos, como la hiperconexión y la difuminación de los límites entre trabajo y vida personal.

7. **El papel de la cultura organizacional:** Estudios sobre cómo los valores, actitudes y normas organizacionales influyen en la aceptación y efectividad de las políticas de conciliación.
8. **Impacto de la conciliación en la productividad:** Análisis sobre cómo las políticas de conciliación afectan el rendimiento organizacional, la retención de talento y la competitividad empresarial.
9. **Políticas públicas y conciliación:** Estudios que evalúen el impacto de marcos legales y programas gubernamentales en la promoción de la conciliación, y recomendaciones para su mejor implementación en las organizaciones.
10. **Conciliación y sostenibilidad:** Investigaciones que vinculen la conciliación con la sostenibilidad social y económica, destacando su potencial para construir organizaciones y sociedades más equitativas y sostenibles.

Los trabajos presentados deberán fundamentar sus argumentos con datos empíricos, investigaciones académicas o estudios de caso que permitan extraer conclusiones prácticas y de alto impacto.

Invitamos a personal investigador y profesionales a contribuir a este monográfico, ayudando a repensar las dinámicas de conciliación como una oportunidad estratégica para transformar las sociedades y las organizaciones del siglo XXI.

Referencias

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. 285-314). Springer, Boston, MA.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729.
- Powell, G. N. (2020). Work–family lockdown: implications for a post-pandemic research agenda. *Gender in Management: An International Journal*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kelliher, C., & Richardson, J. (Eds.). (2012). *New ways of organizing work: Developments, perspectives and experiences*. New York: Routledge.

Personas editoras invitadas

Dra. Leire Gartzia (leire.gartzia@deusto.es)

Deusto Business School, Universidad de Deusto, Bilbao

Dr. Jon Pizarro (jon.pizarro@deusto.es)

Deusto Business School, Universidad de Deusto, Bilbao

Dra. Stéfanie André (stefanie.andre@ru.nl)

Department of Public Administration, Radboud University,

Envío de trabajos

Las contribuciones a este número especial deben enviarse a través de la plataforma BEE (<https://bee.revistas.deusto.es/about/submissions>) siguiendo las siguientes instrucciones:

- Enviar el manuscrito a (<https://bee.revistas.deusto.es/about/submissions>) antes del 1 de octubre de 2026.
- La persona autora para la correspondencia deberá registrarse en <https://bee.revistas.deusto.es> y enviar una versión anónima del trabajo y una página que incluya: título del trabajo y autores siguiendo las normas de la revista.
- La política editorial y la guía para las personas autoras se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bee.revistas.deusto.es>.
- Se puede contactar al equipo editorial para comentar ideas y propuestas a través de la siguiente dirección de correo: beejournal@deusto.es.

Publicar en el Número Especial

Además de la edición digital abierta del número especial que se publicará en abierto en <https://bee.revistas.deusto.es>, los trabajos aceptados se imprimirán en papel en diciembre de 2026 y se distribuirán 6.000 ejemplares impresos enviado a la comunidad DBA.

Una selección de las contribuciones no publicadas en este número especial podrá publicarse en Deusto Business Open Alumni (<https://www.alumnidba.es/>), una plataforma digital abierta para la difusión e intercambio de conocimientos, experiencias e investigaciones en economía y gestión de Deusto Business Alumni.