

EDITORIAL

La gestión de personas, hoy en día, es un aspecto de vital importancia para el éxito de la gestión en las organizaciones. Las demandas de trabajo del personal son cada vez más exigentes en un mercado cada vez más competitivo, global e interconectado, y con mayores exigencias en términos de competencias, habilidades, destrezas y actitudes de los colaboradores y, por otro lado, las personas hoy en día tienen otras motivaciones y expectativas en relación a su vida laboral, valoran cada vez más la calidad de vida y, por ende, la conciliación trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

En este contexto, en el primer artículo del presente número del Journal of Business de la Universidad del Pacífico, "Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa", las autoras resaltan que las políticas corporativas sobre retención del talento no son suficientes para reducir el conflicto que experimentan los colaboradores por las presiones laborales y familiares, se requiere necesariamente de una cultura organizacional que acepte y apoye esta conciliación trabajo-familia, como un mecanismo que permite aumentar la voluntad de permanencia del personal.

En esta misma línea, en el sexto artículo del presente número del Journal, "Las prácticas de conciliación vida personal-vida laboral y su relación con el avance de la mujer en la jerarquía organizacional – El caso de las empresas grandes limeñas", la autora analiza otro beneficio a consecuencia positiva de gestionar adecuadamente la conciliación vida personal-vida laboral de los colaboradores, actúa como mecanismo de avance de la mujer en la jerarquía organizacional.

En el segundo artículo del presente número del Journal, "Propuesta de escala de medición de la reputación corporativa de las empresas peruanas", la autora plantea como medir

iniciativas de Responsabilidad Social corporativa como elemento central de construcción de la imagen corporativa, de modo que estas prácticas no sólo benefician a los colaboradores y a otros actores involucrados en la gestión organizacional, sino también tienen un impacto en la imagen de marca desde la perspectiva del consumidor.

En el tercer artículo del presente número del Journal, "Tratamiento contable de la provisión por cierre de minas", en otro ámbito de gestión los autores analizan este tema específico pero relevante del tratamiento contable-financiero-tributario con el fin de validar la especificación e inclusión de la provisión por cierre de minas como gasto deducible para efectos de la Ley del Impuesto a la Renta.

En el cuarto artículo del presente número del Journal, "Responsabilidad social empresarial: ¿Por qué? Justificación deontológica de la responsabilidad social empresarial", los autores analizan porqué las empresas deben ser socialmente responsables a partir de teorías instrumentales, políticas, integradoras y éticas, y enfatizan en concebir las prácticas de responsabilidad social como aspectos de ética aplicada a los negocios.

En el quinto artículo del presente número del Journal, "Una aproximación al uso de la diversidad en el mundo empresarial: algunas experiencias en las campañas de publicidad de empresas peruanas", el autor presenta una aproximación al uso de diversidad cultural y étnica en el ámbito empresarial, y resalta cómo aprovechar el potencial de este aspecto mediante una adecuada gestión en esta línea.

De acuerdo a los nuevos retos vinculados a la gestión de organizaciones, se invita a investigadores a descubrir los factores claves de éxito organizacional en el mundo global e interconectado del Siglo XXI y colaborar con los próximos números de la revista proponiendo nuevas formas de gestión.

Enrique Saravia Vergara