

MONEDA DIGITAL CORPORATIVA: SOLUCIÓN FINTECH PARA INCENTIVOS Y BIENESTAR LABORAL

Natalia Sanz Gómez

Graduada de Economía Financiera y Actuarial - Universidad Rey Juan Carlos

RESUMEN

El presente artículo analiza la transformación del sector financiero a través del auge de las *FinTech* y su aplicación estratégica en la gestión de recursos humanos mediante la creación de monedas digitales corporativas. El estudio se centra en el diseño del ecosistema *ActivaCoin*, una solución basada en la tokenización de incentivos para mejorar el bienestar laboral y la productividad organizacional. A través de un enfoque neoinstitucionalista, se examina cómo la digitalización financiera permite superar las limitaciones de los sistemas de recompensa tradicionales, eliminando fricciones operativas y asimetrías de información. La investigación incluye un modelo de cálculo de costes de rotación que justifica la viabilidad de estas plataformas, demostrando que el impacto financiero de la pérdida de talento puede alcanzar los 17.863 euros en perfiles técnicos. Se concluye que el uso de *Smart Contracts* y tecnología *blockchain* permite una gestión del talento más transparente, inmediata y alineada con los desafíos de la economía de la complejidad

1. INTRODUCCIÓN: PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

El interés de esta investigación surge de la necesidad imperativa de adaptar la gestión empresarial al nuevo paradigma de la economía digital y la complejidad de los mercados globales (Sanchez-Bayón, 2020, 2021 y 2022). Tras la crisis financiera de 2008, el sector bancario ha experimentado una transformación radical, impulsada por la convergencia entre las finanzas y la tecnología, lo que ha dado lugar al ecosistema *FinTech* (Sánchez-Bayón et al, 2023, 2024 y 2025). Este fenómeno no solo ha alterado la forma en que los ciudadanos interactúan con el dinero, sino que ha trasladado el control de los servicios financieros hacia el usuario final, fomentando una cultura de inmediatez, transparencia y personalización.

En el contexto específico de España, la digitalización de la banca ha mostrado un crecimiento sin precedentes. Según datos de KPMG (2023), la adopción de servicios financieros digitales alcanzaba al 70% de la población en el año 2023, superando significativamente la media europea, situada en el 60%. Las proyecciones indican que esta cifra se aproximará al 85% en el corto plazo, consolidando a España como un referente en infraestructuras de pagos digitales y banca móvil. Esta madurez tecnológica crea el escenario idóneo para trasladar la innovación financiera al seno de la organización corporativa, utilizando la tecnología no solo como una herramienta transaccional de pago de nóminas, sino como un motor de bienestar y compromiso laboral.

El problema central que aborda este estudio es la desconexión existente entre las expectativas del trabajador digital y los sistemas de recompensa tradicionales, que suelen ser rígidos, analógicos y carentes de *feedback* inmediato (así como con múltiples sesgos de la percepción de recursos humanos, Sánchez-Bayón, 2020 y 2021; Sumba et al, 2024), sin foco en el bienestar subjetivo percibido y el desarrollo del talento (González et al, 2019; Cueva et al, 2024 y 2025; Sánchez-Bayón, 2019). La

desmotivación laboral y la alta rotación de personal cualificado representan hoy uno de los mayores desafíos para la competitividad empresarial. Por ello, este trabajo propone la creación de una Moneda Digital Socio-Empresarial-MDSE (Sánchez-Bayón, 2025) denominada *ActivaCoin*. El objetivo es demostrar cómo la implementación de una arquitectura basada en *blockchain* y *smart contracts* puede reintermediar la relación entre empresa y empleado, transformando los beneficios sociales en activos digitales de alto valor percibido que impactan directamente en la productividad y la retención del talento.

2. MARCOS TEÓRICOS Y DISEÑO METODOLÓGICO: LA DISPUTA POR EL BIENESTAR

Este trabajo rechaza la reducción de la gestión de personal a meros modelos de equilibrio neoclásico que ignoran la acción humana y la subjetividad del valor (Pérez-Huertas et al, 2013; Sánchez-Bayón, 2017, 2025 y 2026). La investigación se fundamenta en los presupuestos de la Escuela Austriaca de Economía, asumiendo que el valor de un incentivo no reside en su coste contable para la organización, sino en la utilidad marginal percibida por el empleado en su contexto vital específico. Al integrar este enfoque con el neoinstitucionalismo, se entiende la moneda corporativa no solo como un instrumento de pago, sino como una institución privada que surge para corregir las ineficiencias y las asimetrías de información propias de los contratos laborales tradicionales.

El marco de esta investigación se sustenta en la convergencia de la economía neoinstitucionalista (Sánchez-Bayón, 2023 y 2024) y la revolución *FinTech* (Sánchez-Bayón y García-Ramos, 2021). Las *FinTech* no solo representan una mejora tecnológica, sino una transformación de los modelos de gobernanza corporativa. En este sentido, la tecnología *blockchain* se posiciona como el libro mayor inmutable que permite la transparencia en la entrega de incentivos. A través de los *Smart Contracts*, se eliminan las asimetrías de información entre empresa y empleado, ya que la ejecución de la recompensa es automática y está vinculada a KPIs (indicadores clave de desempeño) verificables, mitigando los costes de transacción y el riesgo moral.

Esta perspectiva permite transitar desde una visión de la empresa como nexo de contratos rígidos hacia una plataforma de órdenes espontáneos donde la moneda digital actúa como el sistema de señales necesario para coordinar el talento y el bienestar. Metodológicamente, se adopta un enfoque transdisciplinar que combina la revisión crítico-hermenéutica de la literatura académica con un diseño descriptivo y analítico, apoyado en la simulación de modelos de costes de rotación. Se busca, en última instancia, superar la "trampa fiat monetae" (el monopolio del dinero estatal y su pérdida de poder adquisitivo, Sánchez-Bayón, 2025) ofreciendo un sistema de valor interno que blinde la capacidad de recompensa de la empresa frente a las externalidades macroeconómicas, centrando el foco en la Economía de la complejidad y el desarrollo humano integral (Sánchez-Bayón et al., 2023 y 2024).

3. EL ECOSISTEMA FINTECH Y EL CAMBIO DE PARADIGMA MEDIANTE LA TOKENIZACIÓN

El sector *FinTech* no debe entenderse meramente como una mejora instrumental o técnica del sector bancario tradicional, sino como una disrupción estructural que permite la intermediación de los servicios financieros. Según se desprende del análisis de KPMG (2023) sobre la madurez digital, el ecosistema financiero ha evolucionado hacia un modelo de plataforma donde el control se desplaza hacia soluciones más ágiles y personalizadas. En este contexto, la banca española ha demostrado una capacidad de adaptación líder en la UE, lo que sienta las bases para trasladar estas arquitecturas digitales al ámbito de la gestión del capital humano. Este avance tecnológico permite superar la "trampa fiat monetae" (el uso de dinero estatal sujeto a la erosión inflacionaria) ofreciendo a cambio sistemas de valor privado más eficientes para la organización, garantizando la inmutabilidad y la transparencia, elementos críticos para generar la confianza necesaria en un sistema de pagos interno (IBM, 2025).

La clave operativa de esta propuesta reside en la tokenización de activos, que permite representar incentivos y recompensas en un registro inmutable. El uso de la tecnología *Blockchain* y, específicamente, de los *Smart Contracts*, garantiza que la asignación de la moneda digital *ActivaCoin*

sea inmediata y transparente. Como se señala en las fuentes institucionales consultadas, como (BBVA, 2022) y el Banco de España (2025), la digitalización de los pagos reduce drásticamente las fricciones operativas. Esto se traduce en la eliminación del decalaje temporal entre el esfuerzo del empleado y su reconocimiento. Al transformar el incentivo en un activo digital canjeable por servicios de bienestar, se genera una "liquidez emocional" y una certidumbre de cobro que los sistemas de bonificación anuales tradicionales, lastrados por procesos administrativos farragosos, no pueden alcanzar. De este modo, la tecnología *FinTech* deja de ser un fin en sí mismo para convertirse en el soporte necesario de una nueva gobernanza empresarial basada en la transparencia y el mérito.

4. DISEÑO OPERATIVO DEL ECOSISTEMA ACTIVA COIN Y ARQUITECTURA FINTECH

La propuesta de *ActivaCoin* trasciende la concepción tradicional de los planes de beneficios sociales para constituirse como una Moneda Digital Socio-Empresarial (MDSE) de naturaleza no especulativa. Su diseño operativo se fundamenta en la necesidad de dotar a la organización de un sistema de señales propio, capaz de coordinar el talento de forma más eficiente que el dinero fiduciario estatal (*fiat monetae*), el cual, como se ha argumentado en los marcos teóricos precedentes, adolece de una rigidez que impide la personalización del bienestar.

El núcleo de la propuesta es *ActivaCoin*, un token de utilidad diseñado para funcionar exclusivamente dentro de una red corporativa privada. A diferencia de las criptomonedas comerciales, *ActivaCoin* es un token fungible de valor interno no convertible a divisas externas, lo que garantiza su estabilidad y evita conductas especulativas por parte de los trabajadores

La emisión de monedas se rige por un protocolo de meritocracia digital. El sistema genera tokens cuando se alcanzan hitos estratégicos, tales como el incremento del EBITDA o la mejora en la eficiencia operativa. De este modo, el trabajador percibe una conexión directa y tangible entre su productividad y su bienestar económico dentro de la empresa, fomentando un sentimiento de pertenencia que los bonos anuales tradicionales no logran alcanzar debido a su falta de inmediatez.

4.1. Pilares de la arquitectura digital y gobernanza algorítmica

La infraestructura de *ActivaCoin* descansa sobre la convergencia de tres tecnologías disruptivas que permiten una gestión del capital humano basado en la transparencia y la inmediatez:

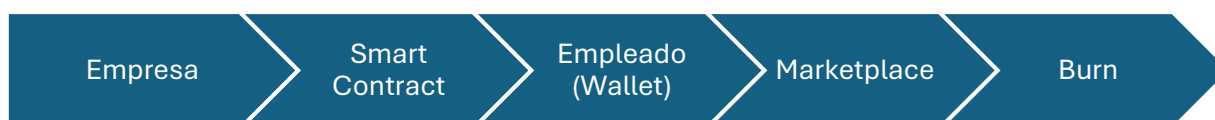
1. Registro Inmutable mediante DLT (*Blockchain*): La utilización de una cadena de bloques privada o consorciada permite que cada unidad de valor emitida sea única, trazable y auditable. Esto elimina el riesgo de doble gasto y garantiza que el historial de méritos del empleado sea veraz, construyendo una relación de confianza simétrica entre el trabajador y la firma (IBM, 2025).
2. Protocolos Autoejecutables (Smart Contracts): Es el corazón lógico del sistema. Los *smart contracts* eliminan la discrecionalidad administrativa al automatizar la entrega de la recompensa. Al definirse previamente los oráculos o fuentes de datos (indicadores de rendimiento, hitos de formación, cumplimiento de objetivos de salud), la asignación del activo digital se produce en el instante mismo de la verificación del logro, suprimiendo los decalajes temporales que erosionan la motivación.
3. Tokenización y Liquidez de Bienestar: La representación de incentivos mediante *tokens* permite fraccionar beneficios que antes eran indivisibles. Esto dota al sistema de una "liquidez emocional", permitiendo al empleado una gestión soberana de su bienestar a través de su *wallet* corporativo.

4.2. Dinámica del flujo de valor: de la emisión al canje (*burn*).

Para comprender la dimensión operativa de la propuesta, es necesario desglosar el flujo circular que sigue el activo digital dentro de la organización. Según Llamas, 2024, este proceso se puede esquematizar en las siguientes fases críticas:

- 1º. Fase de Emisión y Asignación: La empresa genera el suministro de *ActivaCoins* en función de su presupuesto de incentivos y bienestar. La distribución no es lineal, sino que responde a la lógica del mérito y el compromiso. Un contrato inteligente monitoriza los hitos predefinidos (por ejemplo, la finalización de un módulo de formación técnica o la consecución de un objetivo de productividad).
- 2º. Fase de Transacción y Acumulación: El empleado recibe la notificación inmediata en su dispositivo móvil. El activo queda registrado en su *wallet* personal. En este punto, la tecnología FinTech permite una visualización en tiempo real del "patrimonio de bienestar" acumulado, lo que refuerza psicológicamente el vínculo con la organización y reduce el ruido informativo sobre la valoración del desempeño.
- 3º. Fase de Canje y Redención: El usuario accede a un *marketplace* interno donde los activos digitales se intercambian por servicios de alto valor añadido (seguros médicos, días de conciliación, suscripciones o bonos formativos). En este punto, la plataforma actúa como un sistema de compensación cerrado.
- 4º. Fase de Destrucción (*Token Burn*): Una vez que el servicio es consumido, el activo digital es retirado de la circulación ("quemado") para evitar la inflación interna y mantener el equilibrio monetario del ecosistema corporativo.

Figura 1. Diagrama de flujo del ecosistema *ActivaCoin*: Ciclo de vida del token corporativo



Fuente: Elaboración propia.

4.3. Ventajas estratégicas frente al modelo analógico.

La superioridad de esta arquitectura frente a los modelos de bonificación anuales radica en la reducción drástica de los costes de transacción. Mientras que un sistema de incentivos tradicional requiere procesos manuales de revisión, aprobación y posterior liquidación en nómina (con la consiguiente carga fiscal inmediata y rigidez operativa), *ActivaCoin* ofrece una vía de escape hacia la *Welfare Business Economy* (WBE).

Al permitir que el trabajador elija cómo y cuándo consumir su bienestar, la empresa maximiza la utilidad marginal de cada euro invertido en capital humano. Este diseño fomenta un orden espontáneo de colaboración, donde el incentivo digital actúa como el lubricante de una maquinaria organizacional cada vez más compleja y deslocalizada, propia de la era del conocimiento.

5. ANÁLISIS DEL IMPACTO LABORAL: EVALUACIÓN ECONÓMICA Y RETORNO DE LA INVERSIÓN (ROI)

El análisis del impacto laboral constituye el núcleo empírico de esta investigación, donde se demuestra que el bienestar no es un coste, sino un activo estratégico cuantificable. El estudio se centra en la externalidad de la rotación laboral, un fenómeno que lastra la competitividad y cuya corrección mediante *ActivaCoin* justifica sobradamente la inversión tecnológica. Para alcanzar la profundidad necesaria, este apartado desglosa la complejidad de los costes ocultos que habitualmente pasan inadvertidos en los balances de resultados.

La investigación propone una fórmula operativa del coste de rotación que descompone el impacto financiero en cuatro dimensiones críticas:

- Costes de Vacante y Reorganización: Incluye el tiempo de gestión de los mandos intermedios y la sobrecarga del equipo restante, lo que genera una merma inmediata en el rendimiento colectivo.
- Costes de Reclutamiento y Selección: Gastos en plataformas, horas de entrevistas y procesos de filtrado técnico.
- Costes de *Onboarding* y Formación: La inversión necesaria para que el nuevo integrante absorba la cultura corporativa y las herramientas técnicas.
- La Rampa de Productividad: Es la variable más sensible, que mide la pérdida neta de valor desde que el empleado se incorpora hasta que alcanza su nivel de desempeño óptimo (100%).

Coste de rotación = (vacante + reclutamiento + *onboarding*/formación + pérdida de productividad) x nº de bajas.

Mediante una simulación de casos basada en datos actuales de mercado (como los referenciados por Folgado, 2025), se observa una brecha alarmante entre perfiles. Mientras que un perfil generalista supone un coste de 7.400 euros, un perfil técnico especializado dispara esta cifra hasta los 17.863 euros. De este monto, casi el 20% corresponde exclusivamente a la ineficiencia de la rampa de productividad.

Tabla 1: Caso de ineficiencia de la rampa de productividad

Concepto de Coste	Perfil Generalista (Salario 24.000)	Perfil Técnico (Salario 45.000)
Vacante y cobertura (Horas de equipo/reorganización)	2.800,00	6.500,00
Reclutamiento y selección (Publicación y entrevistas)	2.000,00	5.300,00
<i>Onboarding</i> y formación (Horas de tutor/materiales)	1.100,00	2.500,00
Rampa de productividad (Pérdida hasta rendimiento 100%)	1.500,00	3.563,00
COSTE TOTAL POR BAJA	7.400,00	17.863,00

Fuente: Elaboración propia.

La implementación de *ActivaCoin* ataca directamente la raíz de esta rotación. Al mejorar el clima laboral y ofrecer una recompensa tangible y personalizada, se incrementa la tasa de retención del talento. Un ahorro de apenas el 5% en la rotación anual de una plantilla técnica compensa íntegramente los costes operativos de la plataforma, generando un ROI positivo y sostenible. Por tanto, el análisis laboral concluye que la digitalización de los incentivos permite una transición real hacia la *Wellbeing Economics*-WBE (Sánchez-Bayón, 2020, 2021 y 2022), donde la optimización financiera y el desarrollo humano convergen de forma armoniosa.

La implementación de *ActivaCoin* no solo optimiza los procesos financieros de la empresa, sino que transforma radicalmente la experiencia del trabajador, devolviéndole el control sobre su propio desarrollo y reconocimiento. Los beneficios clave se desglosan en cuatro ejes fundamentales:

1. Inmediatez y refuerzo positivo (adiós a la gratificación diferida).

En los modelos tradicionales, los incentivos suelen estar sujetos a revisiones anuales o semestrales, lo que diluye la conexión psicológica entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida. Con *ActivaCoin*, gracias a la ejecución de *Smart Contracts*, el empleado recibe una gratificación instantánea al cumplir un hito o KPI. Este refuerzo positivo inmediato aumenta los niveles de dopamina y satisfacción laboral, manteniendo la motivación constante durante todo el ejercicio, no solo en los meses previos a la evaluación.

2. Transparencia total y eliminación de la arbitrariedad.

Uno de los mayores focos de conflicto en las organizaciones es la percepción de "favoritismo" en el reparto de variables o promociones. Al estar basado en tecnología *blockchain*, las reglas de obtención de ActivaCoins son públicas, claras e inmutables. El empleado sabe exactamente qué se espera de él y qué recompensa recibirá de forma objetiva. Esto elimina las asimetrías de información y garantiza una justicia distributiva donde el éxito depende del desempeño real y no de valoraciones subjetivas.

3. Gamificación y pertenencia al ecosistema corporativo.

ActivaCoin introduce un componente de gamificación en el entorno laboral. Al poseer tokens de la empresa, el trabajador se convierte en partícipe directo del éxito de la organización. No es solo un salario, es un activo digital que simboliza su estatus, sus logros y su trayectoria dentro de la compañía. Esto fomenta una cultura de orgullo de pertenencia y cooperación, ya que el valor del ecosistema crece proporcionalmente al esfuerzo colectivo de la plantilla.

4. Flexibilidad en el bienestar laboral.

A diferencia de los bonos en efectivo que se diluyen en los gastos comunes, los ActivaCoins pueden ser diseñados para canjearse por beneficios que mejoren la calidad de vida, desde días de vacaciones adicionales, programas de formación, servicios de salud mental, o ventajas en comercios asociados. Esto permite que la compensación sea personalizada y adaptada a las necesidades reales de cada etapa vital del empleado.

Además de ahorrar en rotación, se ahorraría en impuestos. La implementación de ActivaCoin bajo un esquema de retribución flexible no solo moderniza el sistema de incentivos, sino que genera una eficiencia fiscal inmediata tanto para la organización como para el capital humano.

Para el empleado, el canje de tokens por servicios exentos, según el Art. 42.3 de la Ley del IRPF (Agencia Tributaria, 2024), tales como cheques guardería, tarjetas transporte o seguros de salud, permite transformar el salario bruto en neto de forma íntegra. Al no tributar por estos conceptos, el trabajador experimenta un aumento real de su capacidad adquisitiva sin necesidad de un incremento salarial nominal, optimizando su carga impositiva personal.

Para la empresa, este modelo supone una herramienta de optimización de costes sociales. Al articularse como retribución en especie dentro de los límites legales, la compañía logra una mayor satisfacción y fidelización de la plantilla sin incurrir en los costes de seguridad social adicionales que derivarían de un bono en efectivo tradicional.

En definitiva, ActivaCoin permite a la empresa ofrecer "más por menos", mejorando el salario emocional y reduciendo la presión fiscal global de la masa salarial.

6. CONCLUSIONES

La presente investigación ha permitido evidenciar que la convergencia entre la tecnología *FinTech* y la gestión del capital humano no es solo una opción técnica, sino una necesidad imperativa en el marco de la economía del conocimiento. A través del diseño y la evaluación del ecosistema *ActivaCoin*, se han obtenido conclusiones fundamentales que permiten validar la hipótesis inicial: la moneda digital corporativa actúa como un catalizador eficiente para la retención del talento y la optimización de los costes operativos.

Se concluye que la digitalización de los incentivos a través de herramientas *FinTech* es una respuesta eficaz a la "economía de la complejidad". ActivaCoin no es solo una moneda, sino un sistema de gestión del talento que garantiza la equidad y la transparencia. La investigación demuestra que la tecnología *blockchain* puede humanizar la gestión financiera al alinear los objetivos personales del

empleado con los estratégicos de la compañía, reduciendo drásticamente el impacto económico de la rotación laboral y mejorando el clima organizacional en el entorno post-pandemia.

6.1. La superación de la rigidez fiduciaria en el entorno laboral

Una de las conclusiones principales es la ineficiencia de los sistemas de incentivos tradicionales basados exclusivamente en moneda *fiat*. La "trampa fiduciaria", caracterizada por la pérdida de poder adquisitivo y la falta de inmediatez, rompe el vínculo psicológico entre el esfuerzo y la recompensa. *ActivaCoin*, al configurarse como una Moneda Digital Socio-Empresarial (MDSE), devuelve al trabajador una sensación de soberanía financiera y emocional. La automatización mediante *Smart Contracts* no solo reduce los costes de transacción administrativos, sino que elimina las asimetrías de información, garantizando que el mérito sea reconocido de forma objetiva y transparente.

6.2. El bienestar como activo estratégico y retorno de inversión

El análisis del impacto laboral realizado en el capítulo anterior demuestra que el bienestar no debe tratarse como un gasto de "responsabilidad social", sino como una inversión de alto impacto en el EBITDA. La cuantificación del coste de rotación —alcanzando los 17.863 euros para perfiles técnicos— revela que la principal fuga de capital en las empresas modernas es el malestar del trabajador. La implementación de una solución FinTech que ataque directamente la rampa de productividad y la desmotivación permite a las organizaciones blindar su capital intelectual. Se concluye que el ROI de estas plataformas es positivo desde el primer ejercicio, ya que el coste de mantener el ecosistema digital es significativamente inferior al coste de reposición constante de talento especializado.

6.3. Prospectiva y nuevas fronteras de la Economía Digital

De cara al futuro, el modelo propuesto sienta las bases para una Welfare Business Economy (WBE) más horizontal. La digitalización de los incentivos permite una flexibilidad que la nómina analógica no puede ofrecer, facilitando la conciliación y el desarrollo personal. No obstante, la transición hacia estos modelos requiere un cambio de mentalidad en la dirección de recursos humanos: pasar del control administrativo a la facilitación de órdenes espontáneos de colaboración.

Finalmente, cabe destacar que la viabilidad de estas monedas digitales corporativas se verá reforzada por los nuevos marcos regulatorios europeos (como el Reglamento MiCA). La seguridad jurídica y técnica de los activos digitales permitirá que proyectos como *ActivaCoin* dejen de ser prototipos académicos para convertirse en el estándar de gestión en un mercado laboral globalizado, competitivo y profundamente tecnificado. La soberanía del empleado sobre su propio bienestar es, en última instancia, la piedra angular de la productividad en la era de la complejidad.

7. FUENTES DE CONSULTA

Agencia Tributaria. (2024). *Rendimientos de trabajo en especie exentos*. Obtenido de Agencia Tributaria: <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2024/c03-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/rendimientos-trabajo-especie-exentos.html>

Banco de España. (2025). *¿Qué son las criptomonedas?* Obtenido de BDE: <https://www.bde.es/wbe/es/areas-actuacion/politica-monetaria/preguntas-frecuentes/definicion-funciones-del-dinero-que-son-criptomonedas.html>

BBVA. (03 de julio de 2024). *¿Qué es un 'token' y para qué se puede utilizar?* Obtenido de BBVA: <https://www.bbva.com/es/innovacion/que-es-un-token-y-para-que-sirve/>

Cueva, J. & Sánchez-Bayón, A. (2025). Economía Digital y Felicidad Laboral: Giro hermenéutico y cambio paradigmático. *Revista Empresa Y Humanismo*, 28(1), 53-82. <https://doi.org/10.15581/015.XXVIII.1.53-82>

- Cueva, J. & Sánchez-Bayón, A. (2024). Estudio bibliométrico de Economía Digital y sus tendencias. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1): 195–209. DOI: <https://doi.org/10.17561/ree.n1.2024.8229>
- Folgado, R. (2025). *Calcular el coste de la rotación laboral: fórmula completa, ejemplos y cómo reducirlo*. Obtenido de Cobee: <https://cobee.io/blog/calcular-costes-rotacion-laboral/>
- González, E., Sánchez-Bayón, A. (2019): *Nuevas tendencias en RR.HH. y desarrollo de talento profesional*, Porto: Ed. Síndesis.
- IBM. (2025). *¿Qué es blockchain e inteligencia artificial (IA)?* Obtenido de IBM: <https://www.ibm.com/es-es/think/topics/blockchain-ai>
- KPMG. (4 de octubre de 2023). *La digitalización como eje de transformación bancaria 2023*. Obtenido de KPMG: <https://kpmg.com/es/es/informes-publicaciones/2023/09/digitalizacion-eje-transformacion-bancaria.html>
- Llamas, J. (7 de enero de 2024). *Quema de tokens*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/quema-de-tokens.html>
- Pérez-Huertas, J.L., Sánchez-Bayón, A. (2013). Nuevas aportaciones en Teoría económica y empresarial: la escuela de juegos de poder y la evaluación de su desarrollo. *Torre de los Lujanes. Revista semestral de Humanidades y Ciencias Sociales-Real Sociedad Económica Matritense*, 69: 127-151
- Sánchez-Bayón, A. 2025. Crisis del formalismo económico-empresarial y la trampa *fiat monetae*: propuesta de gestión digital heterodoxa y dinero alternativo. *Semestre Económico*, 14(2), 45-72. DOI. 10.26867/se.2025.v14i2.190,
- Sánchez-Bayón, A. (2025). ¿Cómo innovar en aprendizaje de gestión digital de riqueza y bienestar? Experiencia con monedas digitales socio-empresariales. *AROEC*, 8(1): 1-32.
- Sánchez-Bayón, A. (2026). Valores anticapitalistas y su paradoja ideológica en los estudios de Economía occidentales: análisis socioeconómico alternativo a la Síntesis Neoclásica y su trampa WASP. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 18(1): 181-212. DOI: <https://doi.org/10.24197/1phjq449>
- Sánchez-Bayón, A. (2025). Revisión de las relaciones ortodoxia-heterodoxia en la Economía y la transición digital. *Pensamiento*, 81(314): 523-550. DOI: <https://doi.org/10.14422/pen.v81.i314.y2025.012>
- Sánchez-Bayón, A. (2024). Análisis del género como bien público y su función de bienestar social: elección colectiva vs. elección pública. *ATLANTIC REVIEW OF ECONOMICS – AROEC*, 7(1): 1-31
- Sánchez-Bayón, A. (2024). Análisis neoinstitucional de la cuestión de género: paradoja y efectos indeseados. *Dixi*, 26(1): 1-43. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2024.01.01>
- Sánchez-Bayón, A. (2024). Revitalización de la disputa del método en economía: revisión científica y docente. *Encuentros Multidisciplinares*, 76: 1-14
- Sánchez-Bayón, A. (2023). Fallos estatales y paradojas sociales por el intervencionismo en cuestión de género. *Procesos de Mercado*. 20(2): 301-342. DOI: <https://doi.org/10.52195/pm.v20i2.897>
- Sánchez-Bayón, A. (2022). De la Síntesis Neoclásica a la Síntesis Heterodoxa en la economía digital. *Procesos de Mercado*, 19(2): 277-306. <https://doi.org/10.52195/pm.v19i2.818>
- Sánchez-Bayón, A. (2022). ¿Crisis económica o economía en crisis? Relaciones ortodoxia-heterodoxia en la transición digital. *Semestre Económico*, 11(1): 54–73 doi: <http://dx.doi.org/10.26867/se.2022.1.128>
- Sánchez-Bayón, A. (2021). Balance de la economía digital ante la singularidad tecnológica: cambios en el bienestar laboral y la cultura empresarial. *Sociología y Tecnociencia*, 11(2). 53-80. DOI: https://doi.org/10.24197/st.Extra_2.2021.53-80
- Sánchez-Bayón, A. (2021). Economía de bienestar personal: cómo la digitalización y el efecto reajuste mejoran las relaciones laborales y los procesos productivos. *Revista Argentina de Investigación en Negocios-RAIN*, 7(2): 25-52. [Revista argentina de investigación en negocios \(redib.org\)](http://www.redib.org)
- Sánchez-Bayón, A. (2021). Gestión de la transición digital y reajuste del sector turístico en la Unión Europea. *Semestre Económico*, 10(2): 105–26 doi:10.26867/se.2022.v11i1.134

- Sánchez-Bayón, A. (2021). Urgencia de una filosofía económica para la transición digital: Auge y declive del pensamiento anglosajón dominante y una alternativa de bienestar personal, *Miscelánea Comillas. Rev. Ciencias Humanas y Sociales*, 79(155): 521-551. DOI: <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.004>
- Sánchez-Bayón, A. (2021). ¿Puede el salario mínimo agotar la economía de bienestar y frenar la economía digital? *Revista Plus Economía*, 9(2), 71-106.
- Sánchez-Bayón, A. (2021). Giro hermenéutico y revolución copernicana en Ciencias Económicas: Regreso a las raíces y disciplinas duales. *Encuentros multidisciplinares*, 23(68): 1-26
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: *Talentism & Happiness Economics, Bajo Palabra*, 24: 293-318 DOI: <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo* 29(3): 198-214. 1132-6255-medtra-29-03-198.pdf (isciii.es)
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Estudios económicos en la encrucijada, *Semestre Económico*, 23(55), 47-66. DOI: <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a2>.
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Medidas de economía de bienestar que destruyen empleo en la economía digital. *Semestre Económico*, 23(55), 87-112. DOI: <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a4>
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Transición digital y transformación empresarial y laboral: una visión panorámica, *Gaceta Laboral-Univ. Zulia*, 26(2), 107-137
- Sánchez-Bayón, A. (2019). Una historia crítica de sociología del trabajo y de las organizaciones: de *trabajadores de cuello azul y blanco a Knowmads & freeriders*. *Rev. Miscelania Comillas*, 77(151): p. 431-51. DOI: <https://doi.org/10.14422/mis.v77.i151.y2019.008>
- Sánchez-Bayón, A. (2019). Retos jurídico-sociales relativos al fin de recursos humanos y la emergencia de talento. *Revista Gral. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Iustel*, 54, p. 424-440
- Sánchez-Bayón, A. (2019). Talentismo: del fin de los recursos humanos a la emergencia del talento. *Rev. Relaciones Laborales/Lan Harremanak*, 42, p. 178-196. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21077>
- Sánchez-Bayón, A. (2017). Apuntes para una teoría crítica humanista y su praxis económico-empresarial en la posglobalización. *Rev. Miscelania Comillas*, 75 (147): 305-329
- Sánchez-Bayón, A., Miquel-Burgos, A.B., & Alonso-Neira, M.A. (2025). Experience of learning technovation for i-entrepreneurship training: how to prepare the students for digital economy? *Estrategia y Gestión Universitaria*, 13(1), e8765. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14908364>
- Sánchez-Bayón A, Bernal C & Mellado P (2025). Review on the Study of Macroeconomics for Its Sustainability into the Digital Economy and Real World: Heterodox Insights. In: Yüksel S, Dinçer H & Deveci M (eds.). *Global Investment Decisions in the Circular Economy. The Role of Energy Policies in Achieving Sustainable Economic Growth*. Berlin: Springer; p. 215-227. DOI: 10.1007/978-3-031-86236-6_16
- Sánchez-Bayón, A., Alonso, M.A., Miquel, A.B., Sastre, F.J. (2024). Aprendizaje creativo e innovación docente sobre RSC 3.0, ODS y divisas alternativas. *Encuentros Multidisciplinares*, 78: 1-13
- Sánchez-Bayón, A., Urbina, D., Alonso-Neira, M.A, & Arpi, R. (2023). Problema del conocimiento económico: revitalización de la disputa del método, análisis heterodoxo y claves de innovación docente. *Bajo Palabra*, (34), 117–140. <https://doi.org/10.15366/bp2023.34.006>
- Sánchez-Bayón, A., García-Ramos, M.A. (2021). A win-win case of CSR 3.0 for wellbeing economics: digital currencies as a tool to improve the personnel income, the environmental respect & the general wellness. *Revista de Estudios Cooperativos-REVESCO*, 138, e75564: 1-11. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.75564>
- Sumba, N., Sanchez-Bayon, A. (2024). Avances en la economía conductual: cambio paradigmático hacia una economía humanista. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 26(2): 615-632. DOI: www.doi.org/10.36390/telos262.02