

Comunicaciones Congreso ARELCIT 18-19 de julio, Melilla (a fecha 11 de julio de 2019)

Mesa 1

1. DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL AL EMPRENDIMIENTO SOCIAL: ¿CUÁNTOS MODELOS DE EMPRESA EXISTEN?
2. La educación emprendedora como antecedente del crecimiento económico: intención emprendedora, percepción de oportunidades y autoeficacia.
3. REALIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA LEY DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y SU INTERNACIONALIZACIÓN.
4. SOCIAL BUSINESS FACTORY. EMPRENDIMIENTO INCLUSIVO
5. Una metodología para la medición del desarrollo territorial.
6. EMPRENDIMIENTO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL. UNA APROXIMACIÓN A LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE I.E.S. - F.P.
7. GÉNERO Y DESEMPLEO: UNA PERSPECTIVA TERRITORIAL.
8. MIGRACIONES LABORALES EN LA UE-28: UNA VISIÓN COMPARADA.
9. PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA EL ACCESO A LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO SOCIAL. UN ANÁLISIS CON BASE EN LA HETEROGENEIDAD DE LAS INICIATIVAS QUE PRETENDEN LA CREACIÓN DE VALOR SOCIAL.

Mesa 2

1. ANALISIS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR TEXTIL DE HONDURAS. DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
2. Contrato a tiempo parcial: cambios normativos y análisis estadístico de los trabajadores afectados
3. La Prevención de Riesgos Laborales en colectivos especialmente sensibles: Trabajadores con discapacidad.
4. La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en equipos de trabajo en los que se emplean personas con discapacidad.
5. POLÍTICAS MIGRATORIAS EN EUROPA Y PLANES DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN ESPAÑA
6. Riesgos psicosociales en trabajadores migrantes con alta y baja cualificación desde la perspectiva del genero.

Mesa 3

1. ¿Es posible avanzar en igualdad en las empresas a través de las auditorías sociolaborales? Un debate abierto.
2. Not all birds with the same feathers flock together: The impact of sex-role identity in work-family perception and work-life integration
3. PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y TEORÍA DE LIDERAZGO AUTÉNTICO: RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES ASÍ COMO VARIABLES QUE INFLUYEN EN ELLOS.

Mesa 4

1. Asociaciones de estudiantes como herramienta de revalorización del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: la experiencia formativa de AERELABO.
2. El alumni y el profesional de empresa como elementos dinamizadores de la docencia en el aula. Elementos clave para la mejora de la empleabilidad
3. El carácter transversal del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos como su principal potencial. Una mención especial al Campus de Melilla de la UGR.
4. INVESLAB Y EL PROYECTO PREMIOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS LABORALES. BALANCE DE 4 EDICIONES
5. LA EFICACIA DE MONITORIZAR LA SOCIALIZACION DE GRUPO-AULA A TRAVÉS DE MEDIDAS SOCIOMETRICAS
6. La inserción laboral de los egresados del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: diagnóstico y análisis en la Universidad de Sevilla
7. La orientación profesional como herramienta de innovación docente para el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
8. Nuevos Grados en universidades europeas afines al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
9. Percepción del contenido de las prácticas externas curriculares por parte de los distintos agentes intervinientes en las mismas.
10. Aplicación de capacidades y competencias para la potenciación de habilidades de negociación. Resultado de experiencias en asignaturas impartidas en grados diferentes.
11. Trayectorias académicas y profesionales del Grado en Relaciones Laborales y RR.HH.de la Universidad de Granada: Análisis de las dos primeras promociones de egresados.

Mesa 5

1. Burnout en una muestra de profesionales de salud de la costa sur del Ecuador.
2. Correlato entre el Burnout y malestar psicológico en una muestra de profesionales sanitarios de Loja- Ecuador
3. Nuevas formas de empleo y riesgos laborales: reflexiones sobre la construcción sostenible
4. RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS ECOLÓGICOS