Document generated on 06/01/2025 1:11 p.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Resúmenes

Volume 52, Number 2, 1997

URI: https://id.erudit.org/iderudit/051174ar
DOI: https://doi.org/10.7202/051174ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this document

(1997). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *52*(2), 448–451. https://doi.org/10.7202/051174ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1997

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Resúmenes

Relaciones proporcionales, convenciones y regulaciones : para prolongar el proyecto neo-realista

LIÊM HOANG-NGOC

Después de haber distinguido en el seno de la relación salarial las reglas organizacionales y las reglas institucionales, la atención se aporta al sistema de relaciones profesionales definido como el grupo de reglas institucionales. Una hipótesis de endogenidad relativa a las reglas del contenido del sistema de relaciones profesionales comparativamente a cada régimen de acumulación identificado es desarrollada. Apoyándose en los estudios empíricos existentes, una tipología pone en evidencia para cada caso el tipo de relaciones profesionales que favorecen el encadenamiento macro-económico propio de cada régimen de acumulación.

Sindicalismo, participación sindical y la eficiencia de los programas de reparto de utilidades

DONG-ONE KIM Y PAULA B. VOOS

Este estudio examina empíricamente las relaciones que existen entre la reputación del sindicato, la participación en el sindicato y la eficiencia de los programas de reparto de utilidades. Usando información obtenida de 217 establecimientos en los Estados Unidos y Canadá, los autores evaluaron las predicciones de diferentes perspectivas teóricas : el método por agencia / costo de transacción, el modelo del monopolio, el modelo de la voz institucional y el modelo de las dos facetas de la organización laboral. Los resultados de regresiones « ordered-probit » y « OLS » demuestran que los programas de reparto de utilidades que cuentan con la participación de los sindicatos en su administración resultan en la percepción de un mejor funcionamiento que los programas normales en los sectores no sindicalizados. Sin embargo, los programas de reparto de utilidades en los sectores sindicalizados donde los sindicatos no participaban en la administración de estos, mostraron en general un desempeño peor que aquellos de los sectores no sindicalizados. Estas dos situaciones divergentes dan como resultado que la reputación del sindicato es irrelevante en el desempeño de los programas de reparto de utilidades. Estos resultados son compatibles con los modelos de dos facetas.

Las condiciones de trabajo difíciles de las mujeres y las instancias gubernamentales en el sector salud y seguridad en el trabajo

KAREN MESSING Y SOPHIE BOUTIN

Las mujeres participan cada vez mas dentro del mercado de trabajo, pero las normas y practicas que se aplican a la salud y la seguridad en el trabajo fueron elaboradas cuando la mayoría de la fuerza laboral estaba constituida por hombres. En 1990, los sectores de actividad designados como prioritarios para la intervención de la Comisión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo de Quebec tenían un porcentaje de masculinización de mas del 85 %. En este articulo, demostramos una cierta exclusión de las mujeres de la prevención de la salud en el trabajo, damos explicaciones para esta exclusión y proponemos formas de corregirla.

Impactos de los anuncios de despidos en el valor mercantil de la empresa

MORLEY GUNDERSON, ANIL VERMA Y SAVITA VERMA

En este estudio, analizamos el efecto de los anuncios de despidos en la validación mercantil de las empresas. La metodología del estudio de eventos es aplicada a una muestra de 214 anuncios de despidos hechos por la parte de grandes firmas canadienses que cotizan en la bolsa de Toronto durante el periodo de 1982-1989. Los resultados principales son : (1) el mercado responde de manera negativa al anuncio de despidos, provocando la caída del valor mercantil de la empresa que anuncia los despidos, y (2) casi toda la reacción negativa a estos anuncios ocurre el día del anuncio, lo que sugiere que el mercado no esta capacitado para anticipar la nueva información, pero que reacciona muy rápidamente a ella. Estos resultados son consistentes con los resultados de otros estudios que analizan el cierre de plantas y otras decisiones corporativas relacionadas con los recursos humanos. Aun mas, analizamos los anuncios para ver si el mercado podía distinguir entre los anuncios de despidos considerados como buenos y necesarios y los malos. Para cada compañía de manera individual, el mercado parece estar en condiciones de diferenciar entre los buenos y los malos anuncios.

Las practicas de ayuda al equilibrio entre la familia y el empleo de las organizaciones de Quebec

GILLES GUÉRIN, SYLVIE ST-ONGE, VICTOR HAINES, RENÉE TROTTIER Y MANON SIMARD

La problemática del equilibrio familia / empleo esta cada vez mas en el centro de las preocupaciones organizacionales, a tal punto que la idea de la gestión de este equilibrio se esta desarrollando, esto quiere decir explícitamente que se deben implantar o modificar ciertas practicas de gestión para poder ayudar al empleado a administrar los problemas derivados de este equilibrio. Esta investigación, efectuada entre 301 organizaciones que tienen operaciones en Quebec, trata de responder a las siguientes incógnitas : Primera, cual es el grado de implantación en Quebec de las diversas practicas de gestión del equilibrio antes mencionado en la literatura especializada ? Segunda, bajo que modalidad estas practicas se aplican ? Tercera, cuales son las organizaciones que las han implantado ? Cuarta, cuales son los efectos de la aplicación ? y finalmente, Quinta, existen, propiamente hablando, programas de ayuda al equilibrio familia / empleo en las organizaciones quebequenses ?

El impacto de la semana de trabajo comprimida en el ausentismo : el caso de los guardias de una prisión de Ontario bajo un horario de 12 horas continuas

ROSEMARY A. VENNE

El estudio consiste en la medida del ausentismo de un grupo de guardias de prisión que cambiaron de un horario de 8 horas por día a un horario comprimido de 12 horas por día. El estudio se extiende a partir de un año antes del cambio de horario e incluye los dos años subsecuentes al cambio de horario. Los porcentajes de ausentismo fueron comparados entre el grupo de guardias en el horario comprimido y un grupo de guardias en un horario regular así como entre el mismo grupo de guardias antes de y después del cambio de horario. El porcentaje de ausentismo fue mas elevado para el grupo en el horario comprimido en comparación con el grupo en el horario normal, el porcentaje de ausentismo fue también mas elevado en el grupo con horario comprimido después del cambio de horario que antes de este. En el mejor de los modelos especificados los guardias en el grupo con horario comprimido tuvieron un porcentaje mas elevado de ausentismo que el grupo de guardias en el horario normal aun y cuando la diferencia no es estadísticamente importante.

Espacio social de la compañía y la lógica de las acciones trabajadoras

CHRISTIAN MAROY Y BERNARD FUSULIER

El articulo se apoya en una monografía de un equipador automotriz en Wallonie Bélgica, que desde hace diez años desarrolla una política de modernización tecnológica y social. El objetivo de esta investigación es de captar las reacciones de los trabajadores a estas políticas administrativas, en particular en lo que concierne a la política de formación. La investigación se apoya sobre unas veinte entrevistas con trabajadores de ejecución de los dos principales talleres y sobre un estudio estadístico y documental.

La relación empleado-patrón y sus resultados en la organización: algunos indicios

TERRY H. WAGAR

Basado en las respuestas de 752 organizaciones sindicales canadienses, este estudio examina la asociación entre la calidad de las relaciones empleado-patronales y los resultados de la organización. La relación promedio entre la empresa y su principal unidad de negociación colectiva es moderadamente cooperativa, con el 28 % de los sindicatos que respondieron indicando una relación de adversarios y un 5 % indicando una relación altamente cooperativa. Los resultados de una estimación ordenada de probit indican que resultados mas favorables (desde el punto de vista patronal) se obtienen generalmente de una relación cooperativa entre empleados y patrones.