

# Relations industrielles Industrial Relations



## Resúmenes

---

Volume 52, numéro 3, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051190ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051190ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

### Citer ce document

(1997). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52 (3), 650–653.  
<https://doi.org/10.7202/051190ar>

---

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

Cet article est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## **Resúmenes**

---

### ***Restauración de la dirección de los recursos humanos : el punto de vista de los actores***

CHRISTAINE LABELLE Y THERRY WILS

Desde hace algunos años, los servicios de recursos humanos son sujetos de vivas críticas, y esto en un contexto de recursos humanos cada vez más raros. Una forma de contornar esta amenaza del medio es de llevar a cabo las cosas de manera diferente reestructurando la forma como se trabaja. Como ejemplo, es posible pasar de una estructura por funciones (con especialistas) a una estructura por equipos multidisciplinarios (con generalistas). El fin de este estudio es de evaluar si esta nueva fórmula de reestructuración, por equipos multidisciplinarios, de una dirección de recursos humanos (DRH), tiene un impacto sobre los actores que se ven afectados por esta reestructuración (administradores y miembros de la DRH). Inspirados principalmente en las evaluaciones de las DRH hechas por los clientes, dos investigaciones por cuestionario se realizaron en una organización del sector público. A partir de un muestreo de 138 individuos (79 administradores y 59 miembros de un DRH), el análisis estadístico revela que la reestructuración fue recibida de manera positiva por parte de los administradores comparativamente a la recepción de los miembros de la DRH.

### ***Diferencias en los salarios debido al sexo del empleado : los efectos de la segregación por ocupación y trabajo en Israel***

URS E. GATTIKER Y AARON COHEN

Este artículo reporta los resultados de un análisis de las diferencias entre los sexos en el progreso que gobierna la disparidad entre los salarios que existen en las ocupaciones típicamente relacionadas con las mujeres de aquellas relacionadas con los hombres. El estudio siguió 771 empleados administrativos. Los resultados demuestran que la elección de ocupación, si afecta la disparidad en el salario. Este estudio presenta evidencia de discriminación en el salario de hombres que trabajan en ocupaciones típicamente relacionadas con las mujeres y de discriminación en el salario de las mujeres que trabajan en ocupaciones típicamente relacionadas con los hombres. En contraste con estudios norte

americanos, las mujeres no experimentaron ningún beneficio por trabajar en el sector público, ni tampoco ninguno de los sexos experimentó ningún beneficio al trabajar en grandes corporaciones. Implicaciones de estos resultados en la generalización del capital humano y las teorías estructurales e institucionales que explican la disparidad de los salarios en un contexto transnacional son discutidas.

### ***El papel empresarial de las organizaciones sindicales en la industria cinematográfica en la Colombia Británica***

DAVID G. MURPHY

Una investigación de un sector industrial que refleja los principios emergentes del modelo de red de producción indica que las organizaciones sindicales pueden jugar un papel positivo en los sistemas de gobierno industrial de la época post-Fordista. Dentro de la dinámica industria cinematográfica en la Colombia Británica, las organizaciones sindicales fueron la clave del nacimiento y rápido crecimiento de la aglomeración de pequeñas compañías especializadas en la producción cinematográfica que han convertido a la región en fuerte competidor por el título de segundo centro de producción cinematográfica, después de Los Angeles, en Norte América. En este proceso, los sindicatos de la Colombia Británica se han convertido en los actores dominantes en la elaboración de acuerdos de colaboración entre las compañías locales de producción, entre el sector cinematográfico y el estado, y entre el distrito y otros centros de producción cinematográfica tan críticos para el éxito del modelo de red.

### ***Que impacto a tenido la privatización sobre el salario y el empleo? Una revisión del caso del Reino Unido***

ANDREW PENDLETON

Este documento presenta los objetivos y características del movimiento de privatización en el Reino Unido. La centralidad de la administración patronal y los objetivos del programa concernientes a las relaciones industriales son descritos. La capacidad del movimiento de privatización de reducir la influencia política sobre la determinación del salario y de fomentar la creación de nuevas mejoras a la eficacia son discutidas en este documento. El documento después considera la evidencia disponible sobre los efectos de la privatización en el salario y el empleo. Fue encontrado que los niveles de salario sufrieron en general aumentos más allá de la media durante el periodo después la

privatización. La evidencia en cuanto a la reducción del empleo es mas mixta. Se argumenta que la competición del mercado, cada vez mas importante, es necesaria si se quieren obtener todos los efectos esperados de la privatización.

### ***Evolución de la practica de la administración de los recursos humanos: una análisis del contenido de los anuncios de prensa (1975-1985-1995)***

VÍCTOR HAINES Y MICHEL ARCAND

Si, al nivel del discurso, la gestión de los recursos humanos parece haber evolucionado con nuevos métodos, ¿ Cual es la realidad en la practica ? Mediante un análisis de los contenidos de los anuncios de prensa, este estudio sigue la evolución de ciertas dimensiones de la practica de la gestión de los recursos humanos entre 1975 y 1995. Los resultados indican que la practica a conocido una evolución que requiere de nuevas exigencias profesionales.

### ***Accidentes de salud relacionados con la edad en trabajadores femeninos y masculinos en plantas de ensamblaje: un estudio de la industria automotriz sueca***

LUCIE LAFLAMME

Este estudio investiga la posibilidad de la existencia de una relación entre la edad y los accidentes de trabajo entre los trabajadores de una planta de ensamblaje de la industria automotriz sueca. Un análisis retrospectivo de los accidentes sufridos por los trabajadores masculinos y femeninos de la planta durante un periodo de 10 años (1980-1990) fue realizado, utilizando cinco categorías de edad divididas en 10 estratos anuales y tres periodos de tiempo. El porcentaje de accidentes relacionados con la edad fueron calculados para todos los accidentes de trabajo y para los accidentes relacionados con el sobre - esfuerzo, caídas y tropiezos, y accidentes por contacto. Contrariamente a lo esperado, el porcentaje de accidentes del grupo de trabajadores mas ancianos fue generalmente bajo mientras que porcentajes mas elevados se encontraron de manera consistente en los grupos mas jóvenes y esto para ambos hombres y mujeres. El estudio no encontró ninguna justificación para la suposición de un incremento en la tendencia a sufrir accidentes con la edad y esto para ambos sexos. Inegalidades en la exposición al riesgo y el retiro anticipado de trabajadores de condiciones de riesgo son los factores posibles de explicación de los resultados del estudio.

## ***La obesidad como una invalidez cubierta por las leyes anti discriminatorias: un análisis de los métodos canadienses***

HARRIS L. ZWERLING

Desde la aprobación de las primeras leyes anti discriminatorias en la América del Norte, el número de grupos o clases protegidos por estas leyes está en lenta expansión. Las gentes que sufren de una invalidez son el más recientemente grupo cubierto por estas leyes. Ninguna ley o ordenanza canadiense cubre la obesidad o el sobrepeso como grupo designado de invalidez. La Colombia Británica es la única jurisdicción que encontró que la obesidad estaba cubierta por las leyes anti discriminatorias como invalidez. Todas las otras jurisdicciones que han tocado el tema requieren a la persona que pruebe que la obesidad que sufren es en realidad una invalidez y que esta obesidad se debe a causas de tipo médico. Este documento examina el tratamiento que se le da a las personas obesas en las leyes anti discriminatorias federales canadienses y en las jurisdicciones provinciales con especial énfasis en las leyes de la provincia de Ontario. La tesis central es que a pesar de las dudas de ciertos grupos de protección a los derechos humanos, existe un importante precedente legal para establecer la obesidad como invalidez cubierta por las leyes anti discriminatorias.

Actes du XXXII<sup>e</sup> congrès de l'Association canadienne  
des relations industrielles  
*Proceedings of the XXXII<sup>nd</sup> Conference of the Canadian  
Industrial Relations Association*

**La mondialisation de l'économie et le travailleur**  
***The Globalization of the Economy and the Worker***  
(Sélection de textes / Selected Papers)

Édité par / Edited by  
ANTHONY GILES, ANTHONY E. SMITH, GILLES TRUDEAU

ACRI/CIRA, Département des relations industrielles  
Université Laval, Québec, Qc, Canada, G1K 7P4  
tél. (418) 656-2468 téléc./Fax (418) 656-3175

1 vol., 1995, 330 p., 35 \$, ISBN 0-9694230-7-1, ISSN 0-227-0013