

Relations industrielles Industrial Relations



Resúmenes

Volume 55, Number 1, 2000

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051295ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/051295ar>

[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

(2000). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(1), 168–170.
<https://doi.org/10.7202/051295ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2000

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/>

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

Factores explicativos del movimiento de los miembros dentro del seno de los organismos profesionales en relaciones industriales

THIERRY WILS, CHRISTIANE LABELLE, GILLES GUÉRIN Y ROXANE BERNARD

Hasta el momento, muy pocos estudios se han preocupado del movimiento de los miembros en el seno de los organismos profesionales. Este estudio pretende cubrir, en parte, esta laguna al analizar las intenciones de permanecer miembros o no (así que volver a ser miembros o no) de los profesionales que pertenecieron (o que habían pertenecido) a un organismo profesional en recursos humanos o en relaciones industriales. A partir de datos recolectados por cuestionario (n = 916 miembros activos y 217 miembros inactivos), análisis de regresión han permitido de aislar varios factores explicativos importantes como el arraigo afectivo al organismo. Los resultados obtenidos permiten, en otras cosas, poner a la luz del día diferentes lógicas de afiliación a un organismo profesional.

Las implicaciones del punto de vista de las relaciones industriales de la privatización: El caso de Correos Canadá

JERRY P. WHITE Y RUSSELL JANZEN

En febrero de 1997, Correos Canadá privatizó sus servicios de publicidad por correo y en el proceso despidió 10,00 empleados del sindicato canadiense de los trabajadores postales. Estos eventos se convirtieron en el eje central de el rompimiento de las negociaciones que llevaron a la huelga de los correos de noviembre de 1997. Este artículo presenta el proceso y las consecuencias de este evento mayor en las relaciones industriales de Correos Canadá; de examinar el papel y las posiciones de los tres actores principales de esta situación – el gobierno, la corporación (Correos Canadá) y el sindicato canadiense de los trabajadores postales (CUPW), y de comentar las implicaciones de la privatización con respecto a las relaciones industriales en Correos Canadá. El artículo también documenta el destino de los 10,00 empleados a través de un muestreo después de 6 meses de privatización.

Los derechos colectivos del trabajo en América Latina y en México

CARLOS REYNOSO CASTILLO

El artículo presenta un panorama general de las características más distintivas que tienen los derechos laborales en la región latinoamericana, haciendo una referencia más específica, por un lado, a los denominados derechos colectivos, que incluyen la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga y, por el otro, el caso de México. Primeramente se presentan algunas características de la evolución del derecho del trabajo, para luego hablar de lo que son las principales tendencias que los últimos años pueden encontrarse en la región.

Los efectos del fijado de objetivos personales y el entrenamiento personal en la eficiencia de los trabajadores sindicalizados

TRAVOR C. BROWN Y GARY P. LATHAM

La eficacia de establecer objetivos, de establecer objetivos y fijar programas de entrenamiento personal, y el ser impulsado a hacer su trabajo con la mas grande eficiencia posible en el caso de empleados sindicalizados (n = 32) fue medida. Además, la habilidad de los directores, compañeros y de uno mismo de evaluar las mejorías en eficacia fueron analizadas. Mediciones fueron hechas antes y 10 semanas después de las intervenciones. ANCOVA indico que empleados que se establecieron objetivos agresivos demostraron una eficiencia mas elevada que aquellos del grupo en el cual los empleados solo trataron de hacer su mejor esfuerzo o aquellos en el grupo con objetivos agresivos y entrenamiento. Además, esta eficiencia personal estuvo bien correlacionada con eficiencias posteriores. La satisfacción del empleado con el proceso de evaluación de su eficacia fue muy alta a travez de los tres grupos de trabajadores. Compañeros de trabajo proporcionaron mejores argumentos de evaluación que los directores o el personal el mismo.

Negociación consesiva y competencia sobre el mercado del producto: La experiencia del sector manufacturero del Canadá

ANDRÉ BEAUCAGE

La negociaron concesiva es seguido presentada como una manifestación elocuente de la transformación del sistema de las relaciones industriales

americanas que se deriva notablemente de una competencia mas viva en el mercado del producto. Este articulo propone una serie de respuestas a dos preguntas. La negociación concesiva, ha sido en Canadá, la dinámica de concesiones reciprocas importantes y persistentes exprimiendo una transformación a profundidad de su sistema de relaciones industriales o un fenómeno concreto y pasajero resultado de una conjuntura particularmente difícil? Es este un fenómeno que se generaliza a la totalidad de la economía canadiense o si ha sobre todo marcado los sectores de la actividad donde la competencia es mas viva, debido a una aumentación de la competencia internacional o a la presencia cada vez mas importante de empresas no sindicalizadas? Respuestas a estas preguntas son sugeridas mediante un analisis de la evolución del contenido de un muestreo de 60 convenciones colectivas del sector manufacturero canadiense en un periodo de doce años.

Dimensiones sexuales, de raza y de clase del trabajo no standard

ISIK URLA ZEYTIKNOGLU Y JACINTA KHASIALA MUTESHI

Este articulo críticamente analiza y sintetiza la literatura académica acerca del trabajo no standard y sus dimensiones sexuales, de raza y de clase. Argumentamos que es importante y crucial el poder entender las tres fases del trabajo no standard para poder desarrollar las políticas laborales adecuadas. Presentamos nuestra discusión en un marco conceptual de dualidad dentro del cual las formas de trabajo no standard se desarrollan. Discutimos el papel que los sindicatos pueden ocupar para alcanzar equidad en todos los mercados laborales y concluimos que recomendamos para cambios en las políticas que respondan a las necesidades de las mujeres, particularmente de aquellas mujeres pertenecientes a minoridad raciales y de bajos recursos económicos que están empleadas en trabajos no standard.