

# Relations industrielles Industrial Relations



## Resúmenes

Volume 55, numéro 3, 2000

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051331ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051331ar>

[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

(2000). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(3), 524–526.  
<https://doi.org/10.7202/051331ar>

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

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/>

**Érudit**

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**

---

### ***Nuevos empleos, nuevos trabajadores? Restructuración organizacional y decisiones de gestión***

**TRACEY ADAMS, KEVIN MCQUILLAN**

Los estudios recientes sobre el trabajo argumentan que la restructuración organizacional y la introducción de tecnología están alterando la naturaleza y la experiencia concreta de trabajo. En estas páginas, nosotros examinamos si los recientes cambios han afectado las percepciones de los directivos respecto a las características y habilidades exigidas a los trabajadores. A partir de entrevistas con responsables de recursos humanos en tres industrias (producción química, equipo de transporte, servicios de salud) ubicadas al sur de Ontario, nosotros llegamos a la conclusión que los directivos de estas industrias buscan verdaderamente un nuevo tipo de trabajador y que están planteando nuevas exigencias a sus trabajadores. Se discute también las implicaciones de estos cambios para los trabajadores y respecto al empleo.

### ***La influencia del apoyo del superior jerárquico, colegas y dirigentes de empresa al éxito del tele-trabajo***

**SYLVIE ST-ONGE, VICTOR Y. HAINES III, HÉLÈNE SEVIN**

Esta investigación analiza dos formas de apoyo, el afectivo y el instrumental, brindado por tres fuentes de apoyo al interior de la organización, o sea el apoyo del superior jerárquico, el apoyo de los colegas y aquel de los dirigentes de la empresa, y la influencia que dichas formas de apoyo pueden ejercer sobre el éxito del tele-trabajo. Los datos son recopilados por cuestionario administrado a 193 empleados que laboran desde al menos seis meses, en tres organizaciones diferentes que ofrecen el programa de tele-trabajo. En general, los resultados confirman que cuanto más los tele-trabajadores consideran que reciben cierta forma de apoyo de sus superiores jerárquicos y de los dirigentes de la empresa, más ellos evalúan favorablemente ciertos indicadores de éxito respecto al tele-trabajo. Los resultados pueden servir de referencia a los dirigentes de empresa y responsables de gestión que desean implantar o mejorar la eficacia de un programa de tele-trabajo a domicilio.

---

– Traduction/Translation : Janet SARMIENTO, Département des relations industrielles, Université Laval.

## ***La adopción de tecnologías de información por parte de los sindicatos nacionales en EEUU***

**JACK FIORITO, PAUL JARLEY, JOHN T. DELANEY**

Este texto propone y evalúa un modelo para la adopción de tecnologías de información en los sindicatos. Los datos provienen de una encuesta efectuada por correo en los sindicatos de nivel nacional que estaban en actividad en 1997 en los EEUU. Conforme con la predicción del modelo y los resultados de investigaciones precedentes respecto a la renovación sindical, nuestros resultados indican que la racionalización y la talla son los predictores primordiales de la adopción de tecnologías de información. Los resultados sugieren también un rol de la descentralización, el uso de tecnologías de información por parte del empleador y la innovación precedente. La adopción de tecnologías de información puede ser una de las más importantes áreas de la innovación sindical de las últimas décadas y puede tener impactos substanciales sobre los resultados del sindicato y posiblemente también sobre la naturaleza misma del sindicato. Comprender la naturaleza y las causas de la adopción de tecnologías de información por parte de los sindicatos nos puede esclarecer sobre la naturaleza de los cambios en los sindicatos y el rol de estos en el futuro.

## ***Participación a las utilidades: Consecuencias y moderadores***

**RICHARD J. LONG**

En términos generales, hay evidencias substanciales que la participación de los empleados a las utilidades mejora el rendimiento de la compañía. Sin embargo, se conoce poco sobre las condiciones en las cuales se realiza esta participación o los mecanismos utilizados a este fin. Basándose sobre la teoría y previa investigación de terreno, el presente estudio identifica las posibles consecuencias y los moderadores de la participación a las utilidades utilizando para ello un conjunto de informaciones de 108 compañías canadienses que implementan la participación a las utilidades. Los resultados confirman prácticamente todas las consecuencias previstas aunque con ciertas variaciones de grado; tres factores moderan la emergencia de tales consecuencias. Los resultados fueron significativamente más favorables en las firmas que desarrollan una filosofía avanzada de implicación a la gestión, aquellas que informan ampliamente acerca de las utilidades compartidas y que utilizan una bonificación de redistribución de utilidades según los indicadores de rendimiento individual.

## ***Quién quiere reducir sus horas de trabajo? El retrato de los trabajadores que adhieren a un programa de empleo compartido***

**PAUL LANOIE, ALI BÉJAOU, FRANÇOIS RAYMOND**

Este texto examina el retrato de los trabajadores que están dispuestos a reducir voluntariamente sus horas de trabajo y participar a un programa de empleo compartido. Nuestros resultados muestran que contrariamente a las encuestas por datos compilados, las variables referentes al capital humano (salario, educación), el estado civil, el sexo así como la presencia de hijos de corta edad no juegan un rol en la determinación de la posibilidad de participar a un programa de trabajo compartido. Al contrario, la edad, el tiempo de servicios afectan, a la baja, esta probabilidad. De otro lado, es muy revelador el hecho que la actitud frente al esparcimiento así como las características del empleo ocupado sean los principales determinantes de las opciones que adoptan los individuos respecto a la reducción de las horas de trabajo.