

"Resúmenes"

[s.a.]

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 54, n° 1, 1999, p. 194-196.

Pour citer ce document, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/051225ar>

DOI: 10.7202/051225ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document 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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Resúmenes

Los nuevos modelos de calificación basados en la flexibilidad: entre la profesionalización y la taylorización del trabajo

ANNETTE DUBÉ y DANIEL MERCURE

Este artículo trata de las transformaciones recientes en la calificación del trabajo. Es el fruto de un vasto estudio sobre la dinámica de los empleos en el sector de la manufactura en Quebec. Los autores comienzan por analizar las modificaciones de la dinámica de las compañías. Después, analizan las nuevas cualidades exigidas de los empleados, es decir las características necesarias para cumplir con el trabajo, así que los principales perfiles de calificación privilegiados por los empleadores en el proceso de reclutamiento. El artículo pone en relieve el surgimiento de tres modelos inéditos de calificación, todos fundados en la flexibilidad, es decir el modelo flexible de tipo profesional – conceptual, el modelo flexible de tipo taylorizado y el modelo flexible de tipo de derecho – analítico.

Mutaciones de trabajo e el nuevo modelo de la calificación/formación

COLETTE BERNIER

Este texto mete en duda la tesis actualmente popular de la tendencia a la recalificación del trabajo. Sitúa en primer plano el debate teórico en cuanto a la descalificación del trabajo y a la recalificación del trabajo demostrando que ambas representan la misma problemática, una visión linear y uniforme de la evaluación de las calificaciones. Después demuestra que actualmente, la situación no se presenta en términos de evolución sino en términos de una ruptura del modelo tayloriano / fordiano de la organización del trabajo y llamado un cambio de paradigma. Sobre esta base, el autor toma los datos de estudios efectuados sobre quince años en el sector terciario para analizar la posibilidad del establecimiento de una nueva estructura de calificación / formación. Los datos recientes permiten de ver un nuevo modelo que esta surgiendo en ciertos sectores. Este modelo ponen en primer plano una organización basada sobre la polivalencia de los empleos que requieren nuevos conocimientos y que traen como consecuencia una importancia marcada sobre la formación. Sin embargo este modelo no es sinónimo de recalificación general en estos sectores en donde movimientos opuestos de recalificación y descalificación se encuentran y se aplican a el personal de los dichos sectores. En conclusión, el autor

recomienda salir de la empresa para analizar las reestructuraciones actuales del trabajo a la luz de las mutaciones tan importantes del mercado del trabajo, la exclusión y la precarización.

El trabajo de equipo en un universo de producción ligera: limitante o oportunidad?

CHRISTIAN LÉVESQUE y PASCALE CÔTÉ

Basado en los datos recolectados de los trabajadores de la fábrica de GM en Boisbriand, este estudio trata de meter en evidencia que sus evaluaciones del trabajo en equipo están directamente asociadas a la dinámica que prevalece en el seno del equipo. Los resultados sugieren que sus evaluaciones varían de acuerdo a la capacidad de cooperación y de acción de los trabajadores, la cual está fuertemente ligada a las modalidades de negociación del esfuerzo requerido. En el caso esta negociación continúa en los lugares de trabajo, el papel que los líderes de grupo desempeñan, aparece como una parte crucial. Puede en efecto constituir un catalizador o un freno a la emergencia de nuevas capacidades de trabajar en común en el seno de los equipos.

Los efectos de las prácticas de trabajo de alta eficiencia en la satisfacción con el trabajo en la industria del acero en los Estados Unidos

PETER BERG

Un grupo de trabajadores muy particular es utilizado en este estudio para examinar como las diferentes prácticas asociadas con los sistemas de trabajo a alta eficiencia en la industria del acero afecta la satisfacción de los trabajadores con su trabajo. Aun y cuando el efecto de estas prácticas en la eficiencia de la organización a sido muy bien estudiada, muy pocos estudios existen sobre los efectos en los trabajadores. El análisis en este documento esta basado en un grupo de 1355 trabajadores a la hora en la industria del acero en trece plantas en los Estados Unidos. Los resultados indican que la influencia en la satisfacción del trabajo a causa de los métodos de trabajo de alta eficiencia depende de como los trabajos y las responsabilidades están definidos, en la buena relación entre los empleados y la gerencia y en las prácticas que permiten a los empleados de balancear sus vidas profesionales con los requerimientos familiares. La magnitud de estos efectos esta estimada mediante el calculo de la media estadística de encontrarse en una de las condiciones descritas como resultado en cuanto a la satisfacción con el empleo. Estos resultados demuestran que aquellos que están en condiciones de utilizar sus experiencias y conocimientos en el trabajo, aquellos que mantienen una buena relación con sus gerentes y aquellos que creen que la compañía intenta ayudarlos a balancear la vida familiar con el empleo tienen relativamente altos porcentajes de satisfacción con sus trabajos.

Cooperación patronal – sindical y la reorganización del trabajo

REYNALD BOURQUE

Este estudio presenta los principales resultados de un estudio realizado en Quebec con ocho sindicatos locales de los sectores de la metalurgia y la industria del papel afiliados a la CSN, que negociaron acuerdos de participación sindical en la gestión de la organización del trabajo en los años 1990. La investigación se llevo acabo sobre los contextos, los procesos y los resultados de la cooperación patronal – sindical en cada uno de los casos estudiados en el transcurso del periodo del estudio de 1990 a 1997. El análisis demuestra en primera instancia que la gran mayoría de los acuerdos, que se firmaron bajo en contexto de reducción de efectivos, comprendían modalidades de participación formal de los sindicatos en la gestión de la organización del trabajo. Los cambios principales que se llevaron acabo se refieren a la extensión de la definición de las responsabilidades de trabajo, la apertura de ciertas clasificaciones de trabajo y el trabajo en equipo. Estos cambios fueron acompañados en todas las instancias de cambios en las reglas convencionales de gestión de los empleos y un alargamiento de la duración de las convenciones colectivas. El análisis longitudinal pone en evidencia el retroceso o una saturación de la participación sindical en el proceso de organización laboral después de algunos años de experimentación. Los principales factores asociados al retroceso son la imposición unilateral de cambios organizacionales por la parte de la gerencia y la percepción por parte de los trabajadores de una repartición dispareja de las ganancias obtenidas de la reorganización del trabajo.

Cambio en el lugar de trabajo y negociación continua : Química Saskatoon entonces y ahora

LOUISE CLARKE y LARRY HAIVEN

Este documento reporta una alianza muy especial entre Química Saskatoon y el sindicatos local afiliado a la central de comunicaciones. El sindicato de la energía y los trabajadores de la industria del papel. La alianza surgió después de varios años de disputas fuertes y basada en la nueva fuerza del sindicato, la negociación colectiva continua y basada en los intereses particulares de los trabajadores así como en un nuevo diseño del proceso de trabajo. Ambas partes lograron beneficios importantes de la alta eficiencia de la alianza aun antes de el establecimiento de los métodos de trabajo de lata eficiencia. La evidencia también demuestra que la negociación continua funciona. Divisiones dentro del sindicato en cuanto al papel de este y sus responsabilidad hacia los empleados ayudaron a mantener el sindicato limpio, y finalmente llevaron la compañía hacia un modelo de trabajo mas tradicional. Este caso presenta interesantes preguntas en cuanto a la democracia industrial en un contexto de trabajo cambiante.