

# Construcción y Validación de una Escala para Evaluar Visión sobre la Realidad Sindical en Chile

## Construction and Validation of a Scale to Evaluate Vision on the Union Reality in Chile

Jorge Cea Rodríguez<sup>1</sup>, Jorge Riveros Sudy<sup>2</sup>, Verónica Bittner Schmidt<sup>3</sup> y Cristian Salazar Concha<sup>4</sup>

### Resumen

El propósito del presente artículo fue construir y validar una escala para medir la visión que tienen los dirigentes sobre la realidad sindical en Chile. Se efectuó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y Confirmatorio (AFC) para examinar y confirmar la estructura interna de la escala. Participaron 202 dirigentes sindicales de la ciudad de Valdivia en Chile, con edades entre 18 y 51 años (65,8% se sitúa entre 31 y 51 años), 48,5% hombres y 51,5% mujeres. Los resultados preliminares dan cuenta que el instrumento presenta propiedades psicométricas que muestran ciertas limitaciones o que podrían necesitar mejorarse para la evaluación de la realidad sindical en el sur de Chile.

**Palabras clave:** visión realidad sindical, dirigentes sindicales sur de Chile, validación escala de medición, propiedades psicométricas

### Abstract

The purpose of this article was to build and validate a scale to measure the vision that leaders have about the union reality in Chile. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were carried out to examine and confirm the internal structure of the scale. A total of 202 union leaders from the city of Valdivia in Chile participated, aged between 18 and 51 years old (65.8% are between 31 and 51 years old), 48.5% men, and 51.5% women. Preliminary results show that the instrument presents psychometric properties appropriate for the assessment of trade union reality in southern Chile.

**Keywords:** trade union reality vision, south Chilean trade union leaders, measurement scale validation, psychometric properties

<sup>1</sup>Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Académico del Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile. Los Laureles N°35 Interior, Campus Isla Teja, Código postal 5090000, Valdivia, Chile. Teléfono 0056 990688192. Correo: [jorge.cea@uach.cl](mailto:jorge.cea@uach.cl) (Autor de correspondencia).

<sup>2</sup>Doctor en Economía y Gestión de Organizaciones, Académico del Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile. Correo: [jorgeriveros@uach.cl](mailto:jorgeriveros@uach.cl).

<sup>3</sup>Magíster en Docencia Universitaria, Estadístico, Académico del Instituto de Estadística de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile. Correo: [veronicabittner@uach.cl](mailto:veronicabittner@uach.cl).

<sup>4</sup>Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento, Académico del Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile. Correo: [cristian.salazarc@uach.cl](mailto:cristian.salazarc@uach.cl).

## Introducción

El estallido social acaecido en Chile - en octubre de 2019 - promovió una transformación en la manera en cómo la ciudadanía imagina la sociedad y el Chile que quiere para los próximos años (Stecher, & Sisto, 2019; Artaza et al., 2019; Waissbluth, 2020; Ganter & Zarzuri, 2020; Jiménez-Yañez, 2020; Márquez, 2020; Ruiz, & Caviedes, 2020). Por otro lado, la pandemia y la expansión del COVID-19 en el mundo, está ocasionando un impacto profundo en todas las sociedades, tanto a nivel individual como grupal u organizacional (Calavia, 2020; Calavia et al., 2020); así como también en las relaciones laborales de países como Chile (Vejar, 2020; Gutiérrez, 2021) y su realidad sindical.

El mercado laboral en Chile está caracterizado por una economía muy desigual donde coexisten los bajos salarios, un deficiente sistema de políticas sociales, sectores productivos con actividades de subsistencia y un escaso poder de negociación de los trabajadores en distintas áreas de la producción (Zawadsky, 2021). Las relaciones laborales en Chile son habitualmente confrontacionales, caracterizadas por la falta de confianza entre los diversos actores tales como empresarios, sindicatos/trabajadores y representantes del Estado (OCDE, 2009), así en este contexto de post estallido social y de pandemia, caracterizado en el modelo neoliberal chileno, surgen con más ímpetu las circunstancias de precariedad de los vínculos contractuales y una excesiva flexibilidad laboral (Madariaga & Oyarce, 2020). En Chile existe un bajo nivel de sindicalización (Lucero, 2021; Marshall, 2021), se observa un alza del trabajo asalariado por debajo del avance de la productividad, un aumento del trabajo femenino precario y una disminución del número de trabajadores que participan en procesos de negociación colectiva (Leiva, 2012), la tasa de sindicalización alcanza sólo el 20,6% a nivel nacional (Rebolledo, 2020), estando la Región de Los Ríos – en el sur de Chile – por debajo del promedio con una tasa del 19,7% (Dirección del Trabajo, 2020).

En tal sentido, conocer la visión que tienen los dirigentes sobre la realidad sindical de la región, resulta de interés para el diseño de políticas orientadas a mejorar los escenarios en los cuales se

sitúan las relaciones laborales y el movimiento sindical, en esta zona del país. Así este artículo tiene por objetivo principal, construir y validar un cuestionario para evaluar la visión de los dirigentes sobre la realidad sindical del sur de Chile. Las dimensiones teóricas que se espera que tenga este constructo están relacionadas principalmente con las condiciones estructurales de vulnerabilidad, fragilidad y precarización laboral de los/as trabajadores/as y del actor sindical en Chile (Stecher et al., 2020).

No existen otras escalas en la literatura que midan el constructo “Visión sobre la realidad sindical” ni tampoco algún constructo similar. Una escala que podría ser la más cercana es la encuesta para percibir el efecto del sindicalismo y la Reforma Laboral del año 2001 en los recursos humanos dentro del marco de las relaciones laborales en Chile, construida a partir de revisión bibliográfica y entrevistas realizadas a representantes sindicales, presidentes de la Central Unitaria de Trabajadores y personal de la Inspección del Trabajo en el sur de Chile. Cabe destacar que los resultados de esta encuesta dan cuenta de una percepción temor y desprotección laboral, desinterés por parte de los trabajadores por sindicalizarse, desconfianza e incertidumbre respecto de la flexibilidad laboral (Salazar et al., 2004).

Para realizar una evaluación general que aborde la naturaleza multifactorial de la visión que tienen los dirigentes sobre la realidad sindical se deben identificar algunos otros constructos similares o diferentes y cómo se esperaría que se relacione con ellos. Así es posible hablar de percepciones acerca de las transformaciones y desafíos del sindicalismo en el contexto de la reestructuración productiva, modernización neoliberal y flexibilización laboral en América Latina (Stecher et al., 2020).

Así, el objetivo de este trabajo es proponer una Escala para Evaluar la Visión de Dirigentes Sindicales (en adelante, EEVDS) para conocer la percepción que tienen los dirigentes sobre la realidad sindical, y analizar sus propiedades psicométricas preliminares.

### Elementos teóricos sobre el sindicalismo

De acuerdo con Schillinger (2005) un sindicato puede ser definido como un grupo organizado de

personas asalariadas que tiene como objetivo hacer valer los derechos económicos, sociales y el interés político de sus afiliados en un contexto particular de relaciones laborales y en un determinado sistema político, cuyas particularidades influiría en la mirada sindical sobre su propia realidad. De acuerdo a los dirigentes sindicales en Chile, “la realidad del país no es modificable en sus rasgos más estructurales y los sindicatos sólo pueden realizar pequeños cambios para mejorar las condiciones de los trabajadores” (Gutiérrez, 2016, p. 547).

El trabajo se define como un referente y un espacio donde ocurre la construcción identitaria de los trabajadores que da sentido y propósito a lo que hacen en el mundo laboral, por lo tanto, un constructo similar a la “Visión sobre la realidad sindical”, está centrado en la comprensión de las subjetividades que se construyen en el mundo del trabajo, desde la perspectiva de la construcción de identidades laborales (Soto, 2008, 2012; Stecher, 2010, 2012; Soto et al., 2017), así desde la perspectiva de los estudios de los procesos sociales surgen las identidades colectivas lo que posibilita una forma alternativa de comprender la organización sindical y su mirada de las relaciones laborales y su realidad (Atzeni, 2022).

Ahora bien, se debe tener en cuenta que la identidad sindical no necesariamente se corresponde exactamente con la visión sobre la realidad sindical pero si la influye. De acuerdo con teorías psicosociales sobre la construcción y el mantenimiento de la identidad, las personas utilizan las interacciones sociales (entendidas como eventos organizacionales) para categorizarse a sí mismas y a los demás, y formarse impresiones de sus entornos laborales (Roberson et al., 2017). Es así como podría existir una determinada identidad como sindicalistas y esto influir en una determinada visión, percepción o punto de vista sobre la propia realidad sindical.

Uno de los temas más discutidos actualmente en el ámbito laboral; no solamente en Chile, sino que en un gran número de países en el mundo, es el que se refiere a la denominada “crisis del sindicalismo”; como consecuencia de los grandes cambios que ha sufrido la sociedad contemporánea en las últimas décadas del siglo XX y en los inicios del siglo XXI, donde parecía afirmarse casi sin discusión hasta estos últimos años (en que las

visiones han cambiado producto de las crisis económicas y del COVID -19), de lo exitoso del modelo de desarrollo capitalista, en el cual el mercado tiene un rol preponderante en la asignación de recursos. En estos escenarios de crisis, el Estado pasa a replegarse (o disminuir su presencia) y los actores principales de la relación laboral (empresarios y trabajadores) cambian su posicionamiento en la economía, en la sociedad y en la política.

El desarrollo del sindicalismo, su presencia y consolidación van de la mano de un tipo de Estado (llamado en Europa, Estado de Bienestar); donde prima la negociación de intereses en el contexto de un modelo político democrático; y una modalidad de crecimiento basada en la industria, como núcleo más dinámico de la economía (Espinosa & Yanes, 1998).

La integración a este “supuesto” orden económico mundial, ha impuesto nuevas reglas que han afectado de manera sustantiva al factor trabajo; generando cesantía estructural, inestabilidad y precarización del empleo, competitividad económica basada en el bajo costo de la mano de obra, entre otros (Julián Vejar, 2018, Villavicencio-Vega, 2019). y por ello, se han tensionado los roles que ha venido jugando históricamente el movimiento sindical, que debiese propender hacia directrices inversas como son reivindicación del pleno empleo, estabilidad laboral y mejoras salariales (Espinosa, & Yanes, 1998; Hughes, 2017). Todo ello en el marco de una aspiración de más democracia y más justicia social; aspiración que obviamente se sustenta en los valores permanentes de una ética de los derechos humanos, que incluye los derechos económicos y sociales, como una precisión mayor ante la falta de equidad, que tienen incluso las economías más desarrolladas del planeta (Espinosa, & Yanes, 1998).

Por otra parte, como producto de la aplicación de este modelo capitalista neoliberal, Chile tuvo un crecimiento económico sostenido por más de tres décadas; pero generando a su vez; profundas desigualdades sociales, sumadas a una fuerte concentración de la riqueza, donde una minoría vive cómodamente ignorando el drama social en que se debaten gran parte de los ciudadanos, lo cuál ha sido considerado como “caldo de cultivo” para el surgimiento de grandes confrontaciones que

pueden amenazar la estabilidad y gobernabilidad (CUT, 2009) y que se vieron claramente reflejadas en el “estallido social”, que se vivió en Chile, en octubre de 2019 (Stecher, & Sisto, 2019; Artaza et al., 2019; Waissbluth, 2020; Ganter & Zarzuri, 2020; Jiménez-Yañez, 2020; Márquez, 2020; Ruiz, & Caviedes, 2020). En este contexto, los sindicatos han sido tradicionalmente considerados como una expresión de los movimientos emancipadores de clase y de las instituciones que negocian el valor del trabajo en un marco capitalista (Child, 2009) donde la visión, punto de vista o percepción sindical influyen en la negociación colectiva, el conflicto laboral y las identidades y políticas de la clase trabajadora (Atzeni, 2022).

Recientemente han surgido posturas sindicales inclusivas hacia grupos vulnerables e históricamente infrarrepresentados (Villazón & Blanco, 2022), como son por ejemplo los trabajadores migrantes (Marino et al., 2017; Connolly et al., 2017), en este contexto, algunos investigadores señalan que la actitud sindical hacia los grupos vulnerables (percepción que se tienen de ellos) se encuentra influida tanto por variables contextuales o del entorno así como por factores relacionados con los mismos sindicatos tales como su estructura y la identidad sindical (Marino, et al., 2019).

Los elementos contextuales o del entorno que influirían en la percepción de los sindicatos tendrían relación con las variables del entorno económico, político y sociocultural en el que funcionan, lo cual tendría un impacto en su desempeño. Es así como cualquier cambio que ocurra en sociedad en que se encuentren, tendría una influencia en la producción y las operaciones de sindicatos (Buhlungu, 2002) y en su visión de su propia realidad sindical.

Desde hace ya algunas décadas hasta la actualidad, el sindicalismo chileno ha perdido su relevancia en el contexto socio-político del país, debiendo adaptar y reinventar sus prácticas (Celis, 2014). Existe un consenso general en la literatura que las relaciones laborales en Chile se encuentran desequilibradas en desmedro de los trabajadores (Campusano et al., 2017; Julián Véjar, 2018, 2020), a la vez que existe poca valoración del rol del sindicato y en ocasiones no se comprenden los aportes y potencialidades al interior de las empresas (Frías, 2010).

Ya a partir de los años 1990 se aprecian claramente una serie de dificultades que tuvieron que enfrentar los sindicatos y que emergieron de la transformación de la estructura productiva y las nuevas formas de organización de la producción en el país (Lucero, 2021; Leiva, 2012; Zapata, 2001). Los cambios estructurales de las empresas han modificado el campo de la acción sindical (Villavicencio-Vega, 2019), así elementos como el desarrollo del sector terciario y del comercio (tradicionalmente menos sindicalizado), el crecimiento de la subcontratación, la privatización de empresas del Estado, cambiaron de forma radical las condiciones para el desarrollo del sindicalismo en Chile (Gutiérrez, 2016).

Es sabido que los sindicatos tienen una forma de estar en la realidad que se expresa de diferentes maneras y que está vinculado directamente con su capacidad de cambiar las cosas influyendo en las condiciones laborales y el reconocimiento de los derechos garantizados colectivamente (Baylos, 2022). Esta realidad definida como amenazante por los trabajadores y que remece profundamente los fundamentos y estructura del sindicalismo; desafía su existencia e impele al movimiento sindical a plantearse nuevas formas de acción y representación, a fin de constituirse nuevamente como un actor social, capaz de intervenir y controlar los cambios, así como la innovación y la modernización; de manera que este proceso en marcha, no se haga al margen y a costa de los derechos de los trabajadores y de los valores sociales del sindicalismo (Baltera & Dussert, 2010). Los sindicatos podrían tener influencia en la formación ideológica de los trabajadores y de los ciudadanos (Baylos, 2022), ahora bien, la visión de los dirigentes sindicales sobre su realidad también se distinguiría de la “ideología” entendida como un conjunto de creencias compartidas, acciones y prácticas concretas, así por ejemplo, una ideología de la representatividad sindical operaría como un punto de referencia de prácticas sindicales y es transformado dependiendo de las motivaciones personales, la situación y factores externos (Gutiérrez, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que los derechos humanos son la base de los derechos de los trabajadores y de sus sindicatos (Swepston, 1998). Los Convenios Internacionales que propicia la OIT, son una

muestra clara de la preocupación que existe en relación con el buen funcionamiento de los sindicatos, y a la conciencia que deben tener las empresas respecto a su aporte para la mejora de la comunicación con sus trabajadores y el aumento de la productividad. Según Tzannatos y Aidt (2006), los sindicatos pueden ejercer una influencia positiva en la productividad de los trabajadores, al mejorar el ambiente laboral, la disposición a la colaboración y la disminución de los motivos de conflicto. Estos autores señalan que existe una relación directa entre bienestar laboral y productividad, y por ello es conveniente una buena relación con los sindicatos, ya que ello ayudará a que la empresa sea más eficiente.

Es importante que tanto empresas como sindicatos se encuentren alineados, trabajando en conjunto para el logro de sus objetivos; siendo transparentes, escuchando a la contraparte y teniendo siempre en cuenta el respeto entre ambos. Lamentablemente son pocas las empresas que actúan de esta forma en la actualidad, olvidando muchas veces el bienestar de sus trabajadores, y enfocándose en exceso sólo en la productividad y en sus propios beneficios. Algo similar ocurre con un sindicato fuerte y conflictivo, el cual se aprovecha de esta situación para sobre exigir demandas que una empresa no está en condiciones de entregar, lo que dificulta la buena relación y la negociación entre las partes (Sanhueza et al., 2016).

En el caso particular de Chile, una mejora y por consiguiente un mayor bienestar en las relaciones de empleo implicaría una mayor capacidad asociativa de los trabajadores para enfrentar temas tan importantes como son la precariedad laboral (Julián Vejar, 2018). Por otra parte, se hace necesario que los sindicatos desarrollen permanentemente estrategias para adaptarse de mejor manera a las profundas y cada vez más rápidas transformaciones del contexto en que se desenvuelven. En el contexto latinoamericano, tanto en México, Chile y Colombia se observa un cambio en las políticas laborales. Así en México, desde 2018 se percibe un avance con un gobierno de centro-izquierda. Chile mejoró sus condiciones laborales manteniendo la implementación de políticas laborales de corte neoliberal pero en un gobierno de izquierda, mientras que en Colombia si bien ha existido un debilitamiento de las

organizaciones de los trabajadores, se observan avances en el contexto del gobierno de corte progresista (Quiñones & Senén, 2023).

Como señalamos anteriormente, la OCDE (2009) indica que, en Chile, la causa principal de las relaciones laborales confrontacionales, es la falta de confianza entre los diversos actores del sistema (empresarios, trabajadores y representantes del Estado). En otras palabras, estos actores no han sido capaces de establecer una ideología común que genere el capital de confianza necesario para un diálogo social que permita un crecimiento y desarrollo económico y social, armónico y equitativo.

En la misma línea, Paredes (2011) señalaba que el balance en democracia para las demandas sindicales es que se ha instaurado, de alguna manera, un mecanismo y un circuito dialógico para el manejo del conflicto laboral, con la mediación del Gobierno Central, y que ha sido efectivo en cuanto a sus fines: contener el conflicto y mantener la estabilidad en función de la gobernabilidad. Pero en la práctica, el espacio legal de negociación se ha reducido, y se constata en el alto porcentaje de trabajadores que han perdido el derecho de organizarse colectivamente, aún ahora se pueden ver las dificultades de la sindicalización para negociar de manera colectiva frente a los empleadores.

El estudio de las relaciones laborales nace precisamente de la necesidad de mejorar la calidad de las interacciones entre trabajadores y empleadores dentro de una organización, y de este modo lograr que ambas partes dirijan sus esfuerzos hacia un objetivo común; debido a qué si ello se logra, la competitividad de la organización será mucho mayor que si cada uno de ellos buscara sus propios objetivos de forma individual. En esta misma línea, la teoría organizacional moderna pone énfasis en la necesidad de integración de todos los miembros de la organización y del compromiso de éstos con sus proyectos y metas; como un requisito del buen funcionamiento y condición de éxito de la organización, en este caso, de la empresa en el mercado (Rodríguez, 2000). En otras palabras, el desempeño de la compañía estaría ligado indisolublemente al desempeño de sus miembros, y éste, al mayor o menor sentimiento de afección de sus trabajadores hacia ella.

Ahora bien, dentro de las relaciones laborales,

existen dos dimensiones fundamentales: una dimensión de cooperación que se caracteriza por reconocer la legitimidad de intereses en conflicto (y a menudo en contraposición), para que puedan y deban ser conciliados en pro de objetivos y metas de la organización (lo que no significa que siempre una de las partes deba ceder espacios, derechos adquiridos o aspiraciones por el bien de la empresa; sino que en toda circunstancia el bienestar de la empresa debe involucrar en forma directa el bien de quienes la constituyen: empresarios y trabajadores); y una dimensión de conflicto que representa la contraposición de dichos intereses (Pérez, 1994). Aún, cuando el peso relativo de ambas dimensiones varía de un sistema de relaciones laborales a otro, siempre están presentes de una u otra forma; y de no reconocerse la coexistencia de ambas dimensiones, se estaría imposibilitando una comprensión integral de éstas (Herrera, 1993). En esta realidad del sistema de relaciones laborales en Chile, es que cobra especial relevancia la capacidad de negociación y generación de consensos entre los diferentes actores, y especialmente los trabajadores y trabajadoras que, a través de sus organizaciones sindicales, participan en los procesos de negociación colectiva (Morgado Valenzuela, 2021), en este contexto, durante el año 2017 la Ley N°20.940 introdujo algunas modificaciones al sistema de relaciones laborales (Gobierno de Chile, 2017), pero aún hace falta una consagración legal más consistente, por ejemplo, con el principio de la libertad sindical (Arellano Ortiz, 2017; Rojas Miño, 2017).

En contraste con lo anterior, en Chile producto del estallido social del 2019, se instauró como una de las principales demandas sociales una nueva Constitución Política de la República (Escudero et al., 2020; Charney, & Marshall, 2021), luego de tener la propuesta de los convencionales constituyentes, en septiembre de 2022, la gente en Chile votó en contra del nuevo texto constitucional que hubiera reemplazado al de 1980 lo cual abrió el debate sobre la continuidad del proceso (Faure & Maillat, 2023), finalmente se decidió que se eligiera un nuevo Consejo Constitucional que presentará una nueva propuesta que será votada por la ciudadanía en diciembre de 2023 (Senado, 2022), donde se espera que se consagre el Derecho a la libertad sindical, lo que quiere decir que si la

nueva Constitución es aprobada en el plebiscito de salida asegura a todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga (Palma, 2022).

En la actualidad, de acuerdo a datos del Observatorio Laboral de Los Ríos (2022), la tasa de ocupación en Los Ríos alcanza un 54 % en abril de 2022. De las 149.681 personas ocupadas, un 59% corresponde a hombres y un 41% a mujeres. La brecha de género en el salario medio se ubicó en -12,8% en detrimento de las mujeres. El ingreso promedio mensual en la Región para ambos sexos al año 2020 (últimos datos disponibles) alcanza los \$ 508.079 (aprox. US\$ 600) lo que da cuenta de los bajos salarios que tienen los trabajadores en comparación con el resto del país (ESI, 2020).

El contexto de la pandemia del COVID-19 ha tenido un significativo impacto en el empleo en la Región. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE, 2020); la tasa de ocupación tuvo una caída de 14 puntos porcentuales respecto de diciembre de 2019 (de un 57,3% a un 43,3% a mediados de 2020). A nivel nacional la tasa de ocupación alcanzó un 45,7%, versus el 58,5% que había al trimestre diciembre de 2018 – febrero 2019. Las tasas de ocupación por sexo también tuvieron cambios relevantes; pasando en el caso de los hombres de un 72,9% a principios de 2019 a un 51,7% a mediados de 2020. En el caso de las mujeres pasó de un 47,6% a principios de 2019 a un 35,4% a mediados de 2020. El impacto negativo de la pérdida de empleo en el caso de los hombres ha sido mayor que en el de las mujeres.

## Método

Se aplicó una encuesta de recolección de datos e información a los dirigentes sindicales que participaron del Programa Escuela de Formación Sindical en la Región de Los Ríos (en el sur de Chile), y que ha sido realizado por un equipo académico de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile (FACEA-UACH), desde el año 2009 al 2019, al finalizar cada año de ejecución de este programa. Este programa de formación sindical ha contado con el patrocinio y financiamiento de la Subsecretaría del Trabajo (MINTRAB, 2008), dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión

Social (MINTRAB) a nivel nacional, y que se encuentra supervisado a nivel regional, por la Secretaria Regional Ministerial (SEREMI) de la Región de Los Ríos. Los temas de análisis de la encuesta fueron los siguientes: a) Visión sobre el sistema de relaciones laborales que se vive en la región, respecto de las características de los actores que negocian, de los contextos en los cuáles se negocia; de las normas que se negocian y de la ideología que subyace al sistema. b) Visión sobre las perspectivas que vislumbran los distintos actores y los escenarios que desearían ayudar a construir para mejorar la realidad laboral y sindical de la región.

Para llevar a cabo la investigación se realizaron dos estudios: una prueba piloto y luego la aplicación del cuestionario a una muestra mayor. A continuación, se explican los aspectos de cada estudio.

### Participantes

El fin de este estudio fue obtener la pertinencia del instrumento y sus dimensiones como variables de análisis para evaluar la visión que tienen estos dirigentes de su realidad sindical. La escala utilizada en el Estudio 1 (prueba piloto) se sometió a dos niveles de validación preliminar: a) Validación de constructo y de contenido, b) Adaptación semántica.

En primer estudio participaron 29 dirigentes sindicales de la región, entre los 18 y 50 años - o más - de edad (69% entre 31 y 50 años); 19 de ellos, hombres (65,5% de la muestra) y 10 mujeres (34,5%); y su selección se realizó entre las y los dirigentes asistentes al programa sindical de la UACH. Los encuestados pertenecen en su gran mayoría al sector urbano (86,2%); y todos firmaron consentimiento informado para participar del estudio. Las características de los participantes del estudio piloto fueron similares a las de los integrantes a los que se aplicó la Escala (Morales, 2011).

Para obtener los indicadores psicométricos de confiabilidad y validez de la escala para evaluar los escenarios y la visión de la realidad sindical se aplicó la escala en una muestra de conveniencia de dirigentes sindicales de la Región de Los Ríos, en el sur de Chile; partícipes del programa de formación sindical de la FACEA – UACH. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó un

criterio simple que dice relación con la proporción de personas por ítem (Paniagua et al., 2023), donde una muestra de 200 participantes, representativa de la población, podría ser adecuado dada las características de los análisis que se podrían realizar (Ferrando, et al., 2022).

En este segundo estudio participaron 202 personas. De ellos, 98 eran hombres (48,5% de la muestra) y 104 mujeres (51,5%), con edades que fluctuaron entre 18 y 51 años (un 65,8% se sitúa entre 31 y 51 años).

### Variables de estudio

Se consideraron como variables de estudio, las correspondientes a preguntas genéricas referente al cuestionario sobre escenarios y visión de la realidad sindical.

### Variables de estudio

Se han considerado un grupo de variables de estudio correspondientes a preguntas genéricas de los dirigentes sindicales y sobre escenarios y visión de la realidad sindical.

### Instrumento

El cuestionario indicado estuvo constituido por 26 ítems en un formato de escala Likert - con valores de 1 a 5 - que indicaban el grado de acuerdo y/o desacuerdo frente a las afirmaciones planteadas, desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).

### Procedimiento

El proceso de construcción del instrumento se describe en las siguientes etapas:

Etapa 1: Se identificaron las dimensiones de evaluación contempladas en los cuestionarios, para lo cual se revisó la literatura actualizada sobre el tema, además se consultó a jueces expertos que cumplían la función de profesores del programa de formación sindical.

Etapa 2: Se determinó la construcción del instrumento a partir de investigaciones anteriores en el tema (Henríquez, 2016), respecto de identificar los escenarios y visión de la realidad sindical. Se realizó previamente un pilotaje del instrumento, mediante la aplicación de cuestionarios para medir con los mismos parámetros, al grupo seleccionado para la muestra. La validez de constructo se realizó a través de un

acuerdo inter-jueces (profesores expertos en la materia). Una vez definido este nivel de acuerdo, se eligieron únicamente aquellos ítems que tuvieron validez de contenido muestral. Respecto de los factores, se alude al desconocimiento de los trabajadores respecto de las normas laborales y sindicales, desconocimiento respecto del rol de los sindicatos, las modificaciones estructurales de las empresas, e incluso las reformas más relevantes en el ámbito de la legislación sindical que fortalezcan el movimiento y la asociatividad.

Etapas 3: En esta fase se procedió a la aplicación de la prueba piloto (incluyendo preguntas socio demográficas). Siguiendo las recomendaciones de los expertos, se aplicaron los cuestionarios una vez finalizados el programa de formación sindical respectivo.

Etapas 4: Aplicación del cuestionario a una muestra mayor. La recogida de datos fue llevada a cabo por ayudantes previamente entrenados en la aplicación de instrumentos de medida. La recolección de la información fue realizada de manera presencial mediante autoinformes de papel y lápiz.

Siguiendo nuevamente las recomendaciones de los expertos, se aplicaron los cuestionarios una vez finalizados el programa de formación sindical. El instrumento final fue aprobado para su aplicación, por el Comité de Ética de la UACH.

Siguiendo los propósitos de este estudio, se puso a prueba la estructura factorial de esta escala VDS (Visión Dirigentes Sindicales), mediante análisis factorial exploratorio se analizaron indicadores preliminares de confiabilidad (consistencia interna y estabilidad temporal) y al mismo tiempo, se evaluó la estructura factorial (validez de constructo), también se realizó un análisis confirmatorio con ecuaciones estructurales, utilizando el Método del Factor Común, (Common Factor Analysis), basado en la idea de un factor latente que predice los indicadores. Para evaluar los valores de asimetría y curtosis se consideraron como excelentes valores entre -1 y 1 y como aceptables aquellos valores en el rango -2 a -1 y 1 a 2 (George & Mallery, 2016).

Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), para lo cual se retomó el modelo producto del AFE, realizado en el estudio anterior; y se estimó en qué medida el modelo observado se ajustaba a los datos de la muestra y cada

elemento medía el constructo subyacente (Collier, 2020; Tharenou et al., 2007); para ello, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS AMOS 26.0. Se consideraron simultáneamente varios índices de bondad de ajuste y parsimonia del modelo (Hair et al., 2019; Brown, 2006); a saber:  $\chi^2$ ,  $\chi^2/g.l.$ , GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index), RMR (Root Mean Square Residual), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), PGFI (Parsimony Goodness of Fit Index) y PNFI (Parsimony Normed Fit Index).

## Resultados

A continuación, vemos los resultados de cada uno de los estudios.

Resultados Estudio 1 (prueba piloto): Se realizaron algunas modificaciones del lenguaje en ciertas preguntas.

Resultados Estudio 2: aplicación del cuestionario a una muestra mayor

En primer lugar, se evaluaron los datos ausentes, encontrándose 24 observaciones faltantes (0,46%), se utilizó el método de imputación múltiple, mediante el cálculo de las estimaciones de regresión lineal múltiple. La puntuación media en la escala de la visión de la realidad sindical fue de 3,93 (D.E.=0,41), y no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres ( $t=1,417$ ;  $p=0,159$ ). La estimación de la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, obtuvo un valor de 0,84. Para evaluar la validez de constructo, se utilizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), el cual corresponde a una de las técnicas más utilizadas con propósitos psicométricos (Goretzko et al., 2021; Ledesma et al., 2019; Lloret-Segura et al., 2014), es una técnica multivariada que permite determinar cuántos factores latentes presenta una escala y evaluar cómo se corresponden con la teoría que da cuenta de su construcción (Lloret-Segura et al., 2014; Fabrigar et al., 1999). Para el AFE, se optó por el Método del Factor Común, Common Factor Analysis (Mavrou, 2015; Lloret-Segura et al., 2014). Se encontró un nivel de confiabilidad adecuado para el cuestionario que medía los escenarios y visión de la realidad sindical, el que reportó un Alfa de Cronbach de 0,86; y del cual se

extrajeron 4 factores que explicaban un 63,99% de la varianza.

Para establecer la aplicabilidad del análisis factorial se obtuvo la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica la proporción de varianza que tienen en común las variables, y que arroja un valor de 0,929; además del determinante de la matriz de correlaciones con un valor de  $1,335 \cdot 10^{-8}$ . Así también la matriz de correlaciones anti-imagen presenta valores sobre 0,5 en su diagonal y valores pequeños en el resto de las celdas. Todas estas características permiten llevar a cabo el AFE (Lloret-Segura et al., 2014; Frías-Navarro & Soler, 2012). La extracción de factores se realizó utilizando el criterio de Kaiser en conjunto con el scree plot; y los pesos factoriales se obtuvieron a través de una rotación ortogonal utilizando el criterio Varimax, ya que no se observó alta correlación entre los factores obtenidos (todas las correlaciones son menores a 0,3). Las comunalidades o porcentajes de varianza que una variable (reactivo) comparte con las demás variables (Del Barrio & Luque, 2012), fueron todas superiores a 0,4; siendo las más bajas las de los reactivos 24 (0,424) y 26 (0,430). Se decidió mantener estos indicadores, observando su comportamiento durante los primeros análisis con el fin de determinar si permanecen o se eliminan de la escala.

Respecto al comportamiento del ajuste del modelo en el AFC, es importante tener en cuenta el comportamiento de la normalidad de los datos obtenidos. En este sentido la asimetría y la curtosis de las variables observadas es una alternativa al supuesto de normalidad indicando una alta dispersión de datos (Morata-Ramírez et al., 2015). Los valores de asimetría se consideraron valores entre -2 y 2 como razonables.

El análisis factorial arrojó 4 factores; y el primero de ellos, explica un 45,2% de la varianza total.

La rotación Varimax llevó a la conformación de los siguientes factores: Entorno de la realidad sindical, Desmotivación y desconocimiento de los dirigentes sindicales, Temor o riesgo percibido por el trabajador e Inequidad de género y que se presentan en la Tabla 1. Finalmente, en cuanto a los ítems de la escala para evaluar la “Visión que

tienen los dirigentes sindicales de su realidad” (VDS) en el sur de Chile; el análisis de consistencia interna reporta un Alfa de Cronbach de 0,947. Se ha eliminado el ítem 21, del factor 4, por tener una correlación ítem-total corregida menor de 0,35, como también los ítems 6, 7, 24, 25, 26 por tener un peso factorial bajo (se ha usado este criterio eminentemente empírico).

Tabla 1. Media, desviación estándar, Asimetría y

	Media	Curtosis		
		Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Item1	4.23	1.137	-1.767	2.367
Item2	3.95	1.110	-1.088	.410
Item3	3.82	1.077	-1.032	.454
Item4	4.04	1.038	-1.222	.976
Item5	3.98	1.142	-1.076	.312
Item6	3.61	1.131	-.541	-.688
Item7	3.98	1.195	-1.207	.562
Item8	3.69	1.107	-.706	-.294
Item9	3.44	1.180	-.276	-.997
Item10	3.43	1.213	-.386	-.932
Item11	4.00	1.079	-1.128	.608
Item12	4.03	1.051	-1.272	1.201
Item13	3.95	1.192	-1.091	.246
Item14	4.11	1.128	-1.415	1.277
Item15	3.89	1.122	-1.157	.778
Item16	3.97	1.097	-1.197	.947
Item17	3.84	1.078	-1.004	.558
Item18	4.08	1.097	-1.306	1.157
Item19	3.87	1.082	-1.111	.871
Item20	3.93	1.191	-1.130	.428
Item21	3.08	1.187	-.074	-.916
Item22	3.39	1.206	-.395	-.857
Item23	3.64	1.207	-.647	-.551
Item24	3.57	1.152	-.535	-.470
Item25	3.80	1.051	-1.032	.708
Item26	3.81	1.124	-.810	-.084

### Resultados análisis factorial confirmatorio (AFC)

En esta técnica estadística de reducción de datos, se pusieron a prueba tres modelos. El primer modelo que se puso a prueba fue un modelo base (M1) en donde los 26 ítems de la VDS representaban un sólo factor latente. Al revisar los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio para el M1 es posible apreciar que no mostró un ajuste adecuado (ver Tabla 3). Dado estos resultados, se procedió a poner a prueba un modelo de 4 factores (M2), tal como resultó de la conformación de factores - según Método del Factor Común y rotación Varimax - en el AFE realizado. Este segundo modelo M2 evidenció un ajuste más adecuado que

Tabla 2. Factores según Análisis Factorial Común y rotación Varimax

Pregunta N°	Factores extraídos	Peso factorial	Correlación ítem-total corregida
<b>FACTOR 1: Entorno adverso a la realidad sindical (<math>\alpha=0,946</math>)</b>			
1	Existe desconocimiento de los propios trabajadores respecto a las normas laborales y sindicales.	.64	.78
7	Existe un temor a la pérdida del empleo ante la posibilidad de sindicalizarse.	.59	.74
11	Existe una mala disposición por parte de los empleadores frente a la formación y funcionamiento de sindicatos al interior de sus empresas.	.73	.74
12	Los empleadores no comprenden ni visualizan los aportes positivos que puede realizar un sindicato al interior de sus empresas.	.77	.72
13	Existen prácticas antisindicales tales como el despido de aquellos trabajadores que pretenden formar un sindicato o la entrega de mejores condiciones de trabajo a aquellos que no se sindicalicen.	.71	.66
14	Existe una cultura empresarial que considera la organización de los trabajadores como una deslealtad y una disfuncionalidad a la propia dinámica de la empresa.	.83	.69
15	Los cambios estructurales de las empresas han modificado el campo de la acción sindical.	.77	.73
16	Las modificaciones estructurales de las empresas han generado la atomización del movimiento sindical, la subcontratación de mano de obra y la externalización de servicios.	.73	.74
17	La creciente heterogeneidad de formas de trabajo y empleo generadas por la creciente flexibilidad laboral está asociada a un mayor debilitamiento del movimiento sindical.	.66	.73
18	La legislación laboral y sindical requiere modificaciones con el propósito de lograr una mayor equidad y justicia en las relaciones con el sector empresarial.	.69	.74
19	Las reformas más relevantes en el ámbito de la legislación sindical son la disminución de quórum para formar sindicatos y el sancionar las prácticas antisindicales del empleador.	.68	.68
20	Las reformas más importantes en el ámbito de la negociación colectiva son el prohibir la contratación de reemplazantes durante la huelga, simplificar los procesos de negociación y que la huelga pueda ser pagada e indefinida, entre otras.	.67	.63
25	Las características del contexto social (individualismo, cesantía, inequidad en la distribución del ingreso) no permiten fomentar relaciones laborales armónicas y equitativas.	.53	.71
<b>FACTOR 2: Desmotivación y desconocimiento de los dirigentes sindicales (<math>\alpha=0,843</math>)</b>			
2	Los trabajadores en general desconocen el rol que cumplen los sindicatos y los propios dirigentes sindicales.	.66	.68
3	Existe desmotivación de parte de los dirigentes sindicales por las grandes diferencias entre su nivel de conocimientos y el de los empleadores con los cuáles negocian.	.70	.60
4	El desconocimiento de los trabajadores sobre materias laborales y sindicales se encuentra estrechamente ligado a la falta de asesorías y de capacitación de los trabajadores en este ámbito.	.60	.71
5	Existe una falta de interés de los propios trabajadores debido al excesivo individualismo de la sociedad actual.	.61	.73
6	Existe una incapacidad de la dirigencia sindical para generar propuestas atractivas que permitan atraer a las bases.	.55	.43
26	Las características del desarrollo tecnológico y de las comunicaciones fomentan y estimulan la formación de sindicatos y de redes de apoyo.	.53	.53
<b>FACTOR 3: Temor o riesgo percibido por el trabajador (<math>\alpha=0,717</math>)</b>			
8	El temor o riesgo percibido por trabajador es mayor que los beneficios que le otorga el sindicalizarse.	.66	.61
9	Los trabajadores sienten o perciben que a través del trato directo y personal con su empleador pueden lograr mayores beneficios que a través del sindicato.	.69	.39
10	Las dirigencias sindicales no representan genuinamente los intereses de los trabajadores, persiguiendo más bien fines propios o de otra índole.	.63	.47
<b>FACTOR 4: Inequidad de género (<math>\alpha=0,714</math>)</b>			
21	Las mujeres no se han incorporado regularmente a los sindicatos y han existido problemas con su integración a los mismos.	.69	.29
22	Entre los trabajadores existen problemas derivados de una cultura "machista" que considera diferencias entre trabajadores y trabajadoras.	.77	.50
23	La situación de la mujer en la empresa es desmedrada, ya que no son contratadas al igual que los hombres, sus remuneraciones son más bajas, entre otras cosas.	.73	.53
24	Las características del contexto económico actual (economía de libre mercado) no es un buen estímulo para la formación de sindicatos	.41	.57

Nota: Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Índices de bondad de ajuste de los modelos comprobados (n=202)

Modelo	Índices de ajuste		Índices de ajuste					Índices de parsimonia		
	$\chi^2$	gl	GFI	AGFI	NNFI	CFI	SRMR	RMSEA	PNFI	PGFI
Unifactorial (M1)	1103.257*	299	.75	.71	.69	.69	.7	.11	.64	.49
Cuatro factores (M2)	876.576*	293	.73	.70	.75	.82	.12	.10	.68	.50
Bifactorial tras Modificación (M3)	79.3*	26	.91	.86	.93	.95	.04	.08	.67	.52

Nota: gl=grados de libertad; \* Todos los estadísticos  $\chi^2$  son significativos  $p < 0,001$ . M1=Modelo Base unifactorial; M2=Modelo de cuatro factores de acuerdo a AFE; M3=Modelo de dos factores eliminando ítems con cargas factoriales bajas y errores de medición altos (modelo final).

Tabla 4. Resultados del modelo de investigación. Valores de Alfa de Cronbach, coeficiente Omega, AVE, CR, Rho\_A y correlaciones entre dimensiones.

Variables	$\alpha$	$\omega$	Varianza extraída media (AVE)	Fiabilidad Compuesta (CR)	Rho_A	Correlaciones	
						1	2
1. Entorno adverso	.91	.91	.62	.90	.90	.79	
2. Desconocimiento	.84	.85	.66	.85	.85	.84	.81

Nota: La raíz cuadrada de las varianzas promedio extraídas se muestra en diagonal.

el anterior (ver Tabla 4), pero dado que la correlación ítem-total corregida no debe ser menor a 0,35 (Tabla 2); se procedió a poner a prueba un tercer modelo (M3), donde se eliminaron ítems con cargas factoriales bajas y errores de medición altos. Como se puede apreciar en la Tabla 3, el modelo M3 propuesto para la escala VDS parece ajustarse mejor a los datos, y algunos de los criterios de corte para un ajuste razonable son un CFI de al menos 0,90, RMSEA menos de 0,08 (Hu & Bentler, 1999; Brown, 2006; Kline, 2011). Esto deja un modelo final (M3) de 2 factores; con 6 ítems en el primer factor y 3 ítems en el segundo (ver Figura 1) con un ajuste adecuado del mismo; dados los siguientes indicadores:  $\chi^2=79,3$  (26)  $p < 0,001$ ; RMSEA=0,08; CFI=0,95; GFI=0,91; NNFI=0,93; PNFI=0,67. Todos estos índices cumplen con lo que Satorra y Bentler (2001) consideran como niveles aceptables, encontrándose alguno casi en el límite de lo aceptable.

Por último, cabe destacar que al examinar los ítems que componen la conformación factorial de la escala VDS; se pudo corroborar que cada uno de ellos cumple adecuadamente con la construcción teórica que se propusieron para cada uno de los factores de esta escala. Esto es importante de considerar ya que da cuenta de la validez de contenido de los ítems con sus respectivos factores, no quedando fuera elementos importantes después del análisis estadístico. En la Figura 1 se muestra la versión final de esta escala VDS.

Las cargas factoriales para cada elemento fueron superiores a 0,5, lo que indica una validez convergente del modelo (Tharenou et al., 2007:

Hair et al., 2019). La validez discriminante se probó utilizando el índice Average variance extracted (AVE). Los resultados que se obtuvieron para la raíz cuadrada del AVE fueron superiores a 0,5 y superiores a las estimaciones de correlación de las variables latentes, lo que indica que se logró la validez convergente para este estudio. Un valor alto de (AVE) sugiere una “mejor representación de la carga de la variable observable” (Chocano, et al., 2022, p. 50).

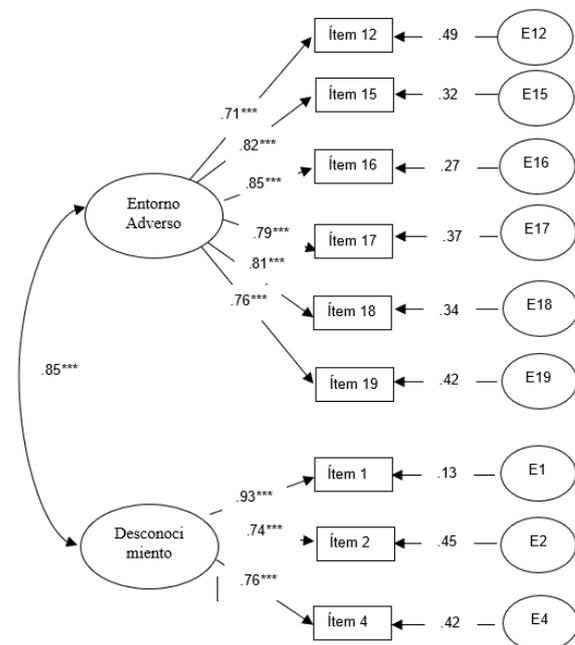


Figura 1. Modelo final de la VDS (M3)

Nota: Chi-cuadrado=79.3; gl=26;  $p < .001$ . Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, respecto de la confiabilidad compuesta (CR), los valores obtenidos se encuentran por encima de los umbrales de 0,7

sugeridos por Del Barrio-García y Luque (2012) y Hair et al. (2013). Las propiedades psicométricas de la escala Visión Dirigentes Sindicales resultaron adecuadas aunque con ciertas limitaciones que sugieren que hay aspectos que podrían necesitar mejorarse, el modelo propuesto presume también de cierta validez de constructo.

Además del Alfa de Cronbach se utilizaron otros coeficientes adicionales para estimar con mayor la precisión la consistencia interna del instrumento, a saber Rho\_A y el coeficiente Omega de Mc Donald, como otra evidencia de la confiabilidad del instrumento psicométrico (Toro et al, 2022).

En la Tabla 3 se presenta Alfa de Cronbach, coeficiente Omega, Rho\_A, Varianza extraída media (AVE) y Fiabilidad Compuesta (CR) y las correlaciones entre dimensiones.

## Discusión

El trabajo presenta las etapas que se desarrollaron para construir y validar esta escala de medida (VDS) que permite evaluar la visión que tienen los dirigentes sindicales; sobre su realidad en el sur de Chile. En base a los antecedentes sobre el tema; se procedió a diseñar una encuesta que pudiera dar cuenta de estas percepciones y que fue aplicada a una muestra de conveniencia de dirigentes sindicales de diversos sectores productivos de la Región de Los Ríos; tanto del ámbito privado como público y que fueron partícipes del programa de formación sindical que ha impartido la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, desde el 2009 al 2019 en forma consecutiva y que ha beneficiado a más de 300 participantes a lo largo de estos años.

El estudio se desarrolló en dos fases: una encuesta piloto de prueba a un número reducido de participantes y que una vez probada su validez y confiabilidad; se aplica a una muestra mayor de esta población de dirigentes. La validez de contenido se encuentra en la revisión de la literatura especializada y en los acuerdos de jueces expertos que cumplían la función de profesores del programa de formación sindical.

Los niveles de confiabilidad de la escala de acuerdo al Alfa de Cronbach – en ambas fases - fue aceptable; por lo que se procedió a la aplicación de

un AFE previa medida de adecuación muestral mediante KMO. El análisis factorial inicial arrojó 4 factores que explican en conjunto un 64,07% de la varianza total y que corresponden a: Entorno adverso de la realidad sindical, Desmotivación y desconocimiento de los dirigentes sindicales, Temor o riesgo percibido por el trabajador e Inequidad de género.

Finalmente, se puso a prueba la estructura factorial de esta escala VDS mediante AFC; estimándose que el AFE observado, se ajustaba a los datos de la muestra en una reducción a dos factores, según varios índices de bondad de ajuste y parsimonia del modelo.

Aun cuando los resultados obtenidos tienen un carácter exploratorio, dada la naturaleza del estudio, éstos arrojan evidencias favorables para poder considerar la visión que tienen los dirigentes sobre la realidad sindical como un instrumento con propiedades psicométricas aceptables, aunque con ciertas limitaciones que sugieren que hay aspectos que podrían necesitar mejorarse, para descubrir las percepciones que tienen los dirigentes sindicales, lo cual es congruente con lo que algunos han denominado "óptica sindical ante las exigencias del nuevo contexto", lo que implica que el movimiento sindical pueda responder a los desafíos del modelo neoliberal a la vez que enmarque su accionar adecuadamente a los desafíos que plantean las economías cambiantes, y otros aspectos que dicen relación con la innovación tecnológica, las nuevas formas de organización empresarial y el trabajo informal (Alvarez, 2021).

## Conclusión

El objetivo del presente trabajo ha sido proponer una Escala para Evaluar la Visión de Dirigentes Sindicales (EEVDS) sobre la realidad sindical, y analizar sus propiedades psicométricas preliminares, es así como luego de realizar el proceso de construcción y validación de la escala se pueden derivar las siguientes conclusiones:

El estudio llevado a cabo aporta evidencias empíricas favorables sobre un constructo emergente que podría ayudar a captar las percepciones de los dirigentes sindicales sobre el panorama actual o sobre el futuro.

La escala final VDS cuenta con 9 ítems, cuya aplicación en el medio laboral debiera permitir la

identificación de las principales problemáticas que visualizan quienes negocian directamente con sus empleadores en pro del mejoramiento de las y los trabajadores a nivel general en el sur de Chile. El amplio abanico de aspectos relacionados con la labor de los dirigentes sindicales que contempla el instrumento, así como el consenso entre expertos con que se inició el proceso, sugieren una alta validez de contenido de la escala. El análisis de validez de constructo (índices CR y AVE) mostró que existen dos dimensiones globales: Entorno adverso de la realidad sindical, Desmotivación y desconocimiento de los dirigentes sindicales, que pudieron ser confirmadas por el análisis factorial. Todas las dimensiones obtuvieron una confiabilidad compuesta (confiabilidad de constructo), mayor que el nivel convencional de 0,70 siendo mayor a 0,85, señalando su buena consistencia interna. Por otro lado, en el análisis test-retest, todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas, lo que muestra una alta estabilidad temporal en las mediciones.

Como se ha señalado, la principal fuente de información fueron los dirigentes sindicales que se han estado capacitando en el Programa Escuela de Formación Sindical de la Región de Los Ríos y que ha sido adjudicado al equipo de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, desde mediados del año 2009 al 2019. Estos 202 dirigentes de ambos sexos, provienen de los más distintos sectores de la economía regional (forestal, agrícola, comercio, salud, educación, servicios, etc.) lo que ha permitido validar el instrumento en diversas realidades económicas y sociales.

Quizá el mayor aporte de esta escala es su utilidad práctica, ya que las visiones también señalan cuáles son los comportamientos de los distintos actores del sistema de relaciones laborales; como por ejemplo, las prácticas empresariales que fomentan o inhiben la actividad sindical (prácticas antisindicales); cuáles son los aspectos que del propio mundo de los trabajadores, fomentan o inhiben la actividad sindical; como por ejemplo, el desconocimiento de los trabajadores respecto de las normas laborales y sindicales, desconocimiento respecto del rol de los sindicatos, las modificaciones estructurales de las empresas, e incluso las reformas más relevantes en el ámbito de

la legislación sindical que fortalezcan el movimiento y la asociatividad.

En resumen, se ha encontrado una estructura factorial consistente y unos ítems que parecen medir adecuadamente, aunque con ciertas limitaciones, las variables propuestas, lo cual proporciona evidencia empírica que apoya la visión de la realidad sindical como un constructo que entrega algunos indicios sobre fiabilidad y validez. Existe evidencia que señala que la validez de un instrumento no se establece de una sola vez, sino que es resultado de la acumulación de evidencias que ocurren en un proceso que pareciera ser continuo (Aliaga, 2006).

La contribución específica de este constructo y el desarrollo de este instrumento para la teoría subyacente del constructo es la de operacionalizar de manera empírica una variable tan amplia y compleja como es la “Visión sobre la realidad sindical” desde la perspectiva de personas que trabajan activamente en actividades sindicales, este constructo recoge aspectos tan amplios como son alusiones a las condiciones estructurales de vulnerabilidad, fragilidad y precarización laboral de los/as trabajadores/as y del actor sindical en Chile (Stecher et al., 2020).

Una de las principales limitaciones del estudio ha sido la muestra acotada a la realidad del sur de Chile, y en este sentido, se recomienda que futuras investigaciones apliquen y realicen análisis factorial confirmatorio (AFC) en diversas poblaciones de trabajadores - de organizaciones tanto públicas como privadas - para comprobar si los escenarios o las visiones señaladas son suficientes para comprender la complejidad de la realidad sindical.

Otra limitación ha sido la utilización de la misma muestra en el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, en este sentido, se sugiere realizar futuros estudios con muestras diferenciadas para ambos tipos de análisis de forma de evitar eventuales problemas de sobreajuste.

Por último, otra limitación dice relación con la naturaleza exploratoria de los resultados de esta investigación, si bien lo presentado aporta algunas evidencias e indicios acerca de la validez del instrumento, se considera necesario realizar futuros estudios que entreguen más evidencia para afirmar que éste es un instrumento válido para ello se sugiere replicar esta estructura con otras muestras

y con otras variables. Al mismo tiempo, sería conveniente establecer la validez predictiva de esta escala con diversas medidas de subjetividades en el mundo del trabajo.

### Agradecimientos

Agradecimiento especial por el apoyo del Instituto de Administración UACH. Especial agradecimientos a Elba Filgueira Muñoz por su colaboración en la construcción de la base de datos que ha permitido elaborar este artículo.

### Referencias

- Aliaga, T. (2006). Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez. En: Quintana, A. y Montgomery, W. (Eds.) (2006). Psicología: Tópicos de actualidad. Lima: UNMSM.
- Alvarez, O. H. (2021). Retos del sindicalismo contemporáneo: Perspectiva latinoamericana. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (12), 99-111.
- Arellano Ortiz, P. (2017). Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (49), 283-304. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512017000200283>
- Artaza, P., Candina, A., Esteve, J., Folchi, M., Grez, S., Guerrero, C., Martínez, J., Matus, M., Peñaloza, C., Sanhueza, C. & Závala, J. (2019). Chile despertó. Lecturas desde la Historia del estallido social de octubre. Santiago: Unidad de Redes Transdisciplinarias, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Universidad de Chile.
- Atzeni, M. (2022). Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: Toward new pathways for research on the labour movement?. In *Labour Conflicts in the Global South* (pp. 27-40). Routledge.
- Baltera, P. & Dussert, JP. (2010). Liderazgos Sindicales Emergentes. Cuaderno de Investigación 37. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Baylos, A. (2022). ¿ Para qué sirve un sindicato?. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Brown, TA. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research, in *Methodology in the Social Science*, D. A. Kenny (Eds). New York: The Guilford Press.
- Buhlungu S. (2002). Comrade, Entrepreneurs and Career Unionists: Organisational Modernisation and New Cleavages Amongst COSATU Union Officials. *Occasional Paper 17*. Friedrich Ebert Stiftung Foundation, Johannesburg. South Africa.
- Campero, G. (2000). Respuestas del Sindicalismo ante la Mundialización: El caso de Chile. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P. & Urrutia, M. (2017). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el “neoliberalismo maduro”, 1989-2015. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. 06/2017, 1-17. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.70639>
- Celis, JC. (Ed) (2014). Reconfiguración entre Estado, sindicatos y partidos políticos en América Latina. Bogotá: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Escuela Nacional Sindical.
- Collier, J. E. (2020). Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques. New York: Routledge
- Connolly, H., Marino, S., & Martinez Lucio, M. (2017). Justice for Janitors goes Dutch: The limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership. *Work, Employment and Society*, 31(2), 319–335. <https://doi.org/10.1177/0950017016677943>
- CUT (Central Unitaria de Trabajadores) (2009). Pliego de las Trabajadoras y los Trabajadores de Chile. Documento presentado por la CUT en el IV Congreso de Trabajadores, Valdivia, Chile.
- Charney, J., & Marshall, P. (2021). La Constitución después de octubre: el proceso constituyente frente a la crisis del neoliberalismo. *Revista de humanidades de Valparaíso*, (17), 9-26. <http://dx.doi.org/10.22370/rhv2021iss17pp9-26>
- Child, S. (2009). Book Review: Sheila Cohen *Ramparts of Resistance: Why Workers Lost*

- Their Power and How to Get it Back. London: Pluto Press.
- Chocano, Ó. G., Luque, V. T., Fernández, S. R., & López-Barajas, D. M. (2022). Relación entre calidad de vida y satisfacción vital a través de la inteligencia emocional de personas con discapacidad intelectual. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(63), 43-58.
- Del Barrio, S. & Luque, T. (2012). Análisis de ecuaciones estructurales. En Técnicas de análisis de datos en investigación de mercados, T. Luque (Ed.), (pp. 525-610). Barcelona: Pirámide.
- Dirección del Trabajo (2020). Anuario Estadístico 2020. Capítulo II: Organizaciones Sindicales. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- ENE (2020). Encuesta Nacional de Empleo. Santiago: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>
- ESI (2020). Encuesta suplementaria de ingresos. Síntesis de resultados, Región de Los Ríos. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Espinosa, M., & Yanes, H. (1998). Diagnóstico sobre sindicalismo en Regiones. Cuaderno de Investigación 3, Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Escudero Illanes, M. C., & Gajardo Falcón, J. (2020). Nueva Constitución y proceso constituyente. *IdeAs. Ideas d'Amériques*, (15). <https://doi.org/10.4000/ideas.8417>
- Fabrigar, L., Wegener, D., MacCallum, R & Strahan, E. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Faure, A., & Maillet, A. (2023). Chile después del rechazo. ¿Cuáles horizontes?. Les études du CERI, 24-29. <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03968425>
- Ferrando Piera, P. J., Lorenzo Seva, U., Hernández Dorado, A., & Muñiz Fernández, J. (2022). Decálogo para el Análisis Factorial de los Ítems de un Test. *Psicothema*. 34(1), 7-17. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.456>
- Frías, P. (2010). Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y equidad del mercado de trabajo. Santiago: CEPAL.
- Frías-Navarro, D., & Soler, M. (2012). Prácticas del análisis factorial exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, 19(1), 47-58.
- Ganter R., & Zarzuri, R. (2020). Rapsodia para una revuelta social: Retazos narrativos y expresiones generacionales del 18-O en el Chile actual. *Universum (Talca)*, 35(1), 74-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762020000100074>
- García Calavia, M. Ángel, Cárdenas, J., & Barbeito Iglesias, R. (2020). Presentación del debate: Impactos sociales de COVID-19: Un nuevo reto para la sociología. *Revista Española De Sociología*, 29(3). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.42>
- García Calavia, M. (2020). La COVID-19 evidencia problemas de la realidad social del trabajo. *Revista Española De Sociología*, 29(3). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.46>
- George, D., & Mallery, P. (2016). IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference. New York: Routledge.
- Gobierno de Chile (2017). Ley N° 20.940. Diario Oficial de la República de Chile, publicado el 1° de abril de 2017.
- Goretzko, D., Pham, T. T. H., & Bühner, M. (2021). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current Psychology*, 40(7), 3510-3521. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00300-2>
- Gutiérrez, F. (2021). Sindicatos y pandemia: Hacia un nuevo ciclo en las relaciones laborales. *Observatorio Económico*, (162), 11-13. <https://doi.org/10.11565/oe.vi162.436>
- Gutiérrez, F. (2016). ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, (43). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682016000100025>

- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.): New Jersey: Pearson Educational, Inc.
- Hair, J., Ringle, C. & Sarstedt, M., (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46, (1-2), 1-12.  
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Henríquez, R. (2016). Sindicatos interempresa en Chile. Panorámica actual y acción sindical en sectores y casos seleccionados. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago: Andros Impresores.
- Herrera, G. (1993). Cambio tecnológico y relaciones laborales: Clave de la modernización productiva. Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile.
- Hu, H. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.  
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hughes, M. F. (2017). Precariedad laboral en Chile. Prácticas de resistencia en los sindicatos de trabajadores tercerizados de la Gran Minería Chilena. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 10.
- Jiménez-Yañez, C. (2020). Chile despertó: causas del estallido social en Chile. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(4).  
<https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2020.4.59213>
- Julián Vejar, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(1), 103-115.  
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vo117-issue1-fulltext-947>
- Julián Vejar, D. (2020). Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile. *HYBRIS, Revista de Filosofía*, 11(2), 125-149.
- Kline, RB. (2011). *Methodology in the Social Sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, US: Guilford Press.
- Leiva, F. (2012). Flexible Workers, Gender, and Contending Strategies for Confronting the Crisis of Labor in Chile. *Latin American Perspectives*, issue 185, 39(4), 102-128.  
<https://www.jstor.org/stable/23239009>
- Ledesma, R., Ferrando, P., & Tosi, J. (2019). Uso del Análisis Factorial Exploratorio en RIDEP. Recomendaciones para autores y revisores. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 52(3), 173-180.  
<https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.13>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada anales de psicología. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. Obtenido de:  
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Lucero, F. (2021). Problemas de productividad en Chile: El rol del Estado en el diseño e implementación de una política industrial de desarrollo. *Gobierno y Administración Pública*, (1), 117-147.  
<https://doi.org/10.29393/GP1-6PDFL10006>
- Madariaga, C. & Oyarce, A. (2020). Pandemia por COVID-19: Un hecho social total. Sus efectos sobre la salud mental de los chilenos. *Revista Chilena de Salud Pública*. 13-29.
- Marino S, Roosblad, J. & Penninx R (eds) (2017) *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Marino, S., Bernaciak, M., Mrozowicki, A., & Pulignano, V. (2019). Unions for whom? Union democracy and precarious workers in Poland and Italy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 111–131.  
<https://doi.org/10.1177/0143831X18780330>
- Marshall, A. (2021). Percepciones sociales acerca de los sindicatos en América Latina. *Revista Temas Sociológicos*, (29), 355-386.  
<https://doi.org/10.29344/07196458.29.2862>
- Márquez, F. (2020). Por una antropología de los escombros. El estallido social en Plaza Dignidad, Santiago de Chile. *Revista 180*, (45), 1-13.  
[http://dx.doi.org/10.32995/rev180.Num-45.\(2020\).art-717](http://dx.doi.org/10.32995/rev180.Num-45.(2020).art-717)

- Mavrou, I. (2015). Análisis factorial exploratorio: Cuestiones conceptuales y metodológicas. *Revista Nebrija De Lingüística Aplicada a La Enseñanza De Lenguas*, (19), 71–80. <https://doi.org/10.26378/rnlael019283>
- MINTRAB (2008). Sistema de Formación Sindical. Anexo N° 1 de las Bases de Convocatoria del Programa de Formación Sindical 2008. Unidad de Diálogo Social, Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Morales, P. (2011). Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes. Universidad Pontificia de Comillas, España.
- Morata-Ramírez, M., A, Holgado-Tello, F., Barbero, I. & Mendez, G. (2015). Análisis Factorial Confirmatorio. Recomendaciones sobre Mínimos Cuadrados no Ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA [Confirmatory Factory Analysis. Recommendations for Underweigtged Least Squares method related to Chi-Square And RMSEA type I error]. *Acción psicológica*, 12(1), 19-90. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344041426008.pdf>
- Morgado Valenzuela, E. (2021). Releyendo “Sindicatos en libertad sindical” al analizar ciertos contenidos de derecho colectivo en el Código del Trabajo de Chile. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 52–82. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/76>
- Observatorio Laboral Los Ríos (2022), Termómetro Laboral Los Ríos, abril 2022. Valdivia: Observatorio Laboral Los Ríos. Obtenido de [www.observatoriolosrios.cl](http://www.observatoriolosrios.cl)
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) (2009). *Reviews of Labour Market and Social Policies*. Santiago: OECD Publishing.
- Palma, N. (2022). Pasaron a la nueva Constitución normas sobre derecho a la seguridad social, libertad sindical y reconocimiento del trabajo doméstico. *DiarioUchile*. Recuperado de <https://radio.uchile.cl/2022/04/20/pasaron-a-la-nueva-constitucion-normas-sobre-derecho-a-la-seguridad-social-libertad-sindical-y-reconocimiento-del-trabajodomestico/#:~:text=Art%C3%ADculo%2012%3A%20Derecho%20a%20la,negociaci%C3%B3n%20colectiva%20y%20a%20la%20huelga>.
- Paniagua, D., Alvarado, J., Olivares, M., Ruiz, I., Romero-Suárez, M., Aguayo-Estremera, R. (2023). Estudio de Seguimiento de las Recomendaciones sobre Análisis Factorial Exploratorio en RIDEP. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 66(5), 127-140. <https://doi.org/10.21865/RIDEP66.5.10>
- Paredes, JP. (2011). Ciudadanía, Participación y Democracia: Deuda y Déficit en los 20 años de “Democracia” en Chile. *Polis Revista Latinoamericana* [En línea], 28/2011. Obtenido de <http://polis.revues.org/1367>
- Pérez, G. (1994). El concepto de trabajo en un contexto de modernización económica y cambio cultural”. *Temas laborales*. En Fecci, E. y Wenzel, A. (Eds), Universidad Austral de Chile, Valdivia, 7-24.
- Quiñones M., & Senén, C. (2023). Relaciones laborales en tiempos de pospandemia en América Latina: Empresarios, sindicatos y gobiernos. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52), 7-11.
- Rebolledo, O. A. (2020). El fenómeno del Precariado en Chile y la Gestión de los Recursos Humanos (MRH). *Gestión de las Personas y Tecnología*, 13(38), 35-47. Obtenido de <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/4573>
- Rojas Miño, I. (2017). Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Revista de Derecho*, 30(1), 9-31. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000100001>
- Roberson, Q., Ryan, A. M., & Ragins, B. R. (2017). The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 483–499. <https://doi.org/10.1037/apl0000161>
- Rodríguez, D. (2000). *Gestión Organizacional. Elementos para su Estudio*. Serie Capacitación y Desarrollo. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ruiz, C., & Caviedes, S. (2020). Estructura y conflicto social en la crisis del neoliberalismo

- avanzado en Chile. Espacio abierto: Cuaderno Venezolano de Sociología, 29(1), 86-101.
- Salazar, C., Canales, L., & Cofré, P. (2004). Percepción de los efectos del sindicalismo y reforma laboral del año 2001 en las relaciones laborales de las empresas de Chillán y Chillán Viejo. *Theoria*, 13(1), 83-93.
- Sanhueza, H.; Salazar, C.; Olivares, A. & Wagemann, R. (2016). Relaciones Laborales: Sindicatos y Actores de la Región de Los Ríos, Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(3), 51-66. <https://doi.org/10.31876/rsc.v22i3.24868>
- Satorra, A., & Bentler, P.M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moments structural analysis. *Psychometrika*, 66 (4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schillinger H.R. (2005). Trade Union in Africa: Weak but feared. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/02822.pdf>
- Senado (28 de diciembre de 2022), Proceso Constituyente: definen plazo para elección y plebiscito de salida. <https://www.senado.cl/constituyente-miercoles>
- Soto A. (2008). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional, en Soto, A. (ed.) Flexibilidad Laboral y Subjetividades. Santiago: LOM – Universidad Alberto Hurtado.
- Soto, A. (2012). Introducción a la Sección Especial La Construcción de Identidades en el Trabajo en América Latina. *Psykhé*, 21(2), 3-7. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.537>
- Soto, A., Stecher, A., & Valenzuela, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34, 25-39. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752017000100004>
- Stecher, A. (2010). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo: Discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*, 9, 93-107.
- Stecher, Antonio. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *Psykhé (Santiago)*, 21(2), 9-20. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.538>
- Stecher, A. & Sisto, V. (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre. En Araujo, K. (Ed.). Hilos tensados. Para leer el octubre chileno (pp. 37-82). Santiago: Editorial Usach.
- Stecher, A., Godoy, L., & Aravena, A. J. (2020). Sindicalismo y vida cotidiana en el Retail: Experiencias de dirigentes de base en Chile. *Psicoperspectivas*, 19(3). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2065>
- Swepston, L. (1998). Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT. *Revista Internacional del Trabajo*, 117(2).
- Tharenou, P., Donohue, R., & Cooper, B. (2007). *Management Research Methods*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511810527>
- Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(63), 17-30. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Tzannatos, Z. & Aidt, T. (2006). Los sindicatos, resultados microeconómicos y lo que cuenta para economistas y empresas. *Revista Internacional del Trabajo*, 125(4). Ginebra. Suiza. 287-312.
- Villavicencio Vega, R. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 32(2), 143-164. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502019000200143>
- Villazón, L. & Blanco, A. (2022). Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales. Navarra: Editorial Aranzadi.
- Waissbluth, M. (2020). Orígenes y evolución del estallido social en Chile. Santiago: Centro de Estudios Públicos Universidad de Chile.

- Zapata, F. (2001). ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?. Cuadernos del Cendes, 18(47).
- Zawadsky, J. (2021). Comparando pobreza laboral: Los casos de Chile y España. *Cuestiones De Sociología*, (24), 110.  
<https://doi.org/10.24215/23468904e110>