

CODEPENDENCIA LABORAL: ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

Labor Co-dependency: Confirmatory Factor Analysis

Dolores Guadalupe Álvarez Orozco
Verónica Esperanza Ruiz Domínguez
Nidia Isela Ramírez Manjarrez
Universidad Politécnica de Guanajuato, México

DOLORS GUADALUPE ÁLVAREZ OROZCO

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN POR LA UNIVERSIDAD DE CELAYA, DIRECTORA DE VINCULACIÓN, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE GUANAJUATO, PROFESOR DEL DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL CENTRO DEL BAJÍO.

DALVAREZ@UPGTO.EDU.MX. ORCID: [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-6176-160X](https://orcid.org/0000-0002-6176-160X)

VERÓNICA ESPERANZA RUIZ DOMÍNGUEZ

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN POR LA UNIVERSIDAD DE CELAYA, PROFESORA INVESTIGADORA, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE GUANAJUATO. VRUIZ@UPGTO.EDU.MX; ORCID:

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0003-4103-2343](https://orcid.org/0000-0003-4103-2343)

NIDIA ISELA RAMÍREZ MANJARREZ

DOCTORA EN DESARROLLO HUMANO POR LA UNIVERSIDAD DE CELAYA, PROFESORA INVESTIGADORA, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE GUANAJUATO, PROFESORA INVESTIGADORA, UNIVERSIDAD DEL CENTRO DEL BAJÍO. NRAMIREZ@UPGTO.EDU.MX. ORCID:

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-9070-3847](https://orcid.org/0000-0002-9070-3847)

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es validar un instrumento para medir la codependencia laboral. El método implementado fue un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, utilizando un análisis factorial confirmatorio basado en ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que el modelo presentó un ajuste adecuado $\chi^2 = 1.86$; $p = 0.000$; $NFI = .979$; $IFI = .990$; $CFI = .990$; $MFI = .925$ Y $RMSEA = .68$. Se concluye que los factores relacionados con la falta de confianza y los comportamientos abusivos son los elementos que describen la codependencia en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Codependencia laboral, codependencia, análisis factorial Confirmatorio, ecuaciones estructurales, comportamiento organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research is to validate an instrument to measure labor co-dependency, using a quantitative approach of non-experimental transeccional design, via a Confirmatory Factor Analysis based on structural equations. Results showed that the model presented an adequate adjustment $\chi^2 = 1.86$; $p = 0.000$; $NFI = .979$; $IFI = .990$; $CFI = .990$; $MFI = .925$, and $RMSEA = .68$. It is concluded that the factors related to lack of trust and abusive behaviors are the elements that describe co-dependency in the workplace.

KEYWORDS: *Codependency, Labor codependency, Confirmatory factor analysis, Structural equations, Organizational behavior.*

INTRODUCCIÓN

Algunos autores han propuesto la posibilidad de que los espacios laborales sean ambientes donde se experimente felicidad (Jiménez et al., 2020) y no ambientes donde las personas permanezcan a pesar de no sentirse plenos o felices. Una de las características de la codependencia es la permanencia en dinámicas de relación marcadas por el abuso y la explotación, además de experimentar sentimientos de sufrimiento (Noriega, 2013). Investigadores han documentado una prolífica literatura sobre las afectaciones desencadenadas por relaciones poco satisfactorias en ambientes laborales como lo es el burnout (Hyun-Jung y Youngeun, 2018), el mobbing (Barrancos, 2009; Arciniega, 2013) o el estrés (Kathi et al., 2007). Las afectaciones llegan a somatizarse como dolores de cabeza, presión alta, depresión, infartos. Estos padecimientos son causados por laborar en organizaciones que para optimizar el desempeño organizacional sacrifican la felicidad y la salud de los empleados (Jian, Jian-Min y Hong-Lei, 2020). Se ha evidenciado otro tipo de relaciones inapropiadas en las que existe abuso, al estar enmarcadas en la existencia de precariedad en las condiciones laborales; sin embargo, los colaboradores permanecen en estas a pesar de que vulneran sus derechos (Álvarez et al., 2018; Hernández et al., 2020). Ante la evidencia de la existencia de los vínculos dañinos en algunas relaciones laborales, surge la interrogante *¿Cuáles son las razones por las cuales se perpetúan estos vínculos de trabajo a pesar de que no sean sanos?*; es por esto que se propone un acercamiento desde la codependencia.

La codependencia ha sido abordada por Spann et al. (1991) como una condición psicosocial; otras propuestas lo consideran como un trastorno dependiente de la personalidad (Barrancos, 2009); también se ha propuesto un acercamiento desde el enfoque de aprendizaje de comportamientos (Martins et al., 2011). La realidad es que, a pesar de los avances, aún no existe consenso sobre definición, causas, patrones y tratamientos de la codependencia (Solís, 2015; Secretaría de Salud, 2011; Martins et al., 2011; Noriega y Ramos, 2002; Marks et al., 2012; Noriega, 2013; Ángelo et al., 2011); es por esto que es necesario continuar los esfuerzos para conocer mejor este padecimiento.

La codependencia ha sido estudiada rigurosamente desde el campo de la psicología. Existen tres grandes corrientes de investigación sobre este tema. La primera se ha enfocado en las causas; la segunda en describir los comportamientos generados identificados como patrones de los codependientes, tercera se ha orientado al tratamiento, sin embargo, este trabajo de investigación tiene como propósito ampliar estas aproximaciones atendiendo a una línea incipiente, relacionada con ámbitos donde se evidencia comportamientos codependientes, distintos o adicionales a las relaciones amorosas (Barrancos, 2009; Cavalcanti da Rocha et al., 2018; Solís, 2015). Uno de los ámbitos donde se manifiestan los patrones de conducta codependiente es en las relaciones laborales (Bruijns, 2018, Rosenberg, 2016; Cavalcanti da Rocha et al., 2018; Macilla, 2001, Barrancos, 2009), y es con base en esta última aproximación que este trabajo de investigación tiene como objetivo validar un instrumento para medir los niveles de codependencia en ámbitos laborales.

La codependencia se puede definir como patrones de relaciones poco satisfactorias, en las que se establece una creencia extrema en la impotencia personal y el poder de los demás, lo cual dificulta la expresión abierta de sentimientos y se crea una necesidad de obtener un sentido de propósito mediante la participación en relaciones de cuidado, en las que el codependiente experimenta angustia y deseos de controlar la relación (Cullen y Carr, 1999).

La codependencia laboral tiene antecedentes teóricos, principalmente en investigaciones orientadas a profesionales de la salud. Sullivan (citado por Noriega, 2013) reportó que en sus investigaciones con doctores y enfermeras que atendían adictos se identificó que desarrollaron este tipo de conductas codependientes, y Cavalcanti da Rocha et al. (2018) han encontrado evidencia que coincide con estas afectaciones en trabajadores del sector de la salud; por su parte, Bruijns (2018) refiere que las conductas codependientes llevan, a odiar su trabajo, a experimentar agotamiento, sin embargo, no abandona el empleo, ya que se tiene la falsa idea de que la labor que se desempeña es necesaria. Este autor basa su teoría en las propuestas de codependencia de la autora Beattie y del triángulo del drama de Karpman.

Beattie (2014 a) describe que, en 1976, descubrió sus conductas codependientes en su práctica de acompañamiento a personas adictas, y se dio a la tarea de documentar su padecimiento y la experiencia con personas codependientes, y fue así como se desarrolló una abundante literatura sobre el tema de codependencia, no con un enfoque científico, más bien, como una guía de autoayuda. En el libro *Más allá de la codependencia*, la autora refiere que existe la posibilidad de mejora en el padecimiento de la codependencia y que se puede terminar con el dolor y tomar el control de sus propias vidas; argumenta que sanar requiere trabajar con la familia de origen, lidiar con la vergüenza y crecer la autoestima. Propone ir más allá de las relaciones que atraen fatalmente para cambiarlas por relaciones que funcionen. Este libro está integrado por narraciones de personas codependientes y de reflexiones sugeridas por la autora (Beattie, 2007)

En sus obras *El lenguaje del adiós* y *El nuevo lenguaje del adiós* se integran pequeñas meditaciones diarias, que versan sobre implementar límites sanos, autocuidado, vulnerabilidad, miedo, culpa, relaciones familiares, de trabajo y financieras, entre otros asuntos. En la meditación del 27 de mayo la autora argumenta que existen alternativas y que sentirse atrapado en una relación poco satisfactoria puede cambiarse. Y en la meditación del 22 de junio toca el tema de historias laborales, en el cual medita sobre desarrollar actitudes sanas hacia el aspecto laboral. Ejemplifica la permanencia en trabajos “Que odiaba”, donde se sienten victimizados y propone ver estas experiencias como aprendizajes de lo que no se quiere y como medios donde se pueden practicar conductas de recuperación (Beattie, 1996 y 2013).

En *El club de la desesperanza* se narran diferentes pérdidas y al final de los capítulos sugiere actividades que ayudan a la recuperación; en el capítulo 6, la autora se refiere a la pérdida del empleo y cómo esto puede llevar a potenciar la violencia producto de la desesperación y la impotencia (Beattie, 2007).

En el documento titulado *La nueva codependencia*, la autora define claramente el concepto de codependencia ampliándolo a personas vinculadas con personas enfermas, o con historias de abuso, también delimita qué no es codependencia, y argumenta que la

definición de codependencia no debe versar en ¿qué se hace?, sino en ¿por qué se hace?, y propone la definición de codependiente como “alguien que ha dejado que la conducta de otro le afecte, y está obsesionado con controlar dicho comportamiento” (Beattie, 2009, p. 26), y describe que se genera confusión respecto a dónde comienzan las responsabilidades del codependiente y dónde las de los demás; considera que se debe de incluir que la relación deja resentimiento, además de una desmedida complacencia, y argumenta enfáticamente que para comprender los comportamientos codependientes se tiene que remontar al origen.

Esta autora también manifiesta que una vez en recuperación, los codependientes se convierten en personas sobresalientes, en algunos casos exitosos empresarios o en personas capaces de manejar de mejor manera la tensión, capaces de solucionar problemas y resistentes. “Cuando empezamos a encargarnos de nosotros mismos, los déficit de nuestro pasado se convierten en activos” (Beattie, 2009, p. 28), en este libro además se integran actividades para la recuperación.

Guía de los doce pasos para codependientes es un libro estructurado a partir de las experiencias de los codependientes que se encuentran en recuperación a partir de un programa de doce pasos, así como actividades de recuperación (Beattie, 2014b).

La obra *Ya no seas codependiente* es la base que fundamenta la propuesta analizada en esta investigación. Este libro tiene la particularidad de mencionar las consecuencias de la codependencia, que consisten en: aletargamiento, depresión, aislamiento, pérdida de la estructura, abuso de su hijos, negligencia de responsabilidades, sentimientos de desesperanza, planes de fuga de relaciones, pensamientos suicidas, comportamientos violentos, somatizar y enfermar física y mental, experimentar trastornos en la alimentación, y alcoholizarse o drogarse.

Así mismo, este documento enlista las características codependientes, que son el insumo base para la redacción del instrumento propuesto: solicitud, baja autoestima, represión, obsesión, control, negación, dependencia, comunicación débil, límites débiles, falta de confianza, ira, problemas sexuales, miscelánea (Beattie, 2014a).

Se ha argumentado que la codependencia tiene un impacto en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el trabajo. Barrancos (2009), por ejemplo, manifiesta que existen codependientes que temen quedarse solos o sin trabajo. Las principales investigaciones que exploran este vínculo del trabajo y la codependencia, lo han observado en colaboradores de la salud o de asistencia, pero son escasas las investigaciones que incluyan otras profesiones. Al respecto Macilla (2001) argumenta que la codependencia trastoca todos los espacios de convivencia del individuo, incluyendo el personal, familiar, laboral y social.

Por su parte, Rossenberg (2016) alude que el codependiente mantiene horarios de trabajo y personales imposibles de mantener, que tiende a confundir las relaciones de trabajo con las personales, experimentando importantes problemas y limitaciones en encuentros sociales y en la mayoría de las relaciones significativas, incluyendo sus relaciones de trabajo.

Barrancos (2009) realizó una descripción del codependiente en ambientes laborales, y afirma que la baja autoestima de personas con este padecimiento genera que acepten comentarios de sus supervisores y compañeros que los vulneran, y que los asumen como reales, además de mostrar un constante afán de agradar, y menciona la desvalorización frecuente, que hace que pierda la confianza en sí mismo.

Respecto a las metodologías para medir la codependencia, de acuerdo con Ángelo et al. (2011), se han identificado 38 instrumentos, pero los utilizados con más frecuencia son los presentados en la tabla 1.

Tabla 1. Instrumentos para medir la codependencia

Instrumento	Frecuencia	Población	Alfa de Cronbach
Friel Adult Child/ Codependency Assessment Inventory / Friel,1985	11	Familias funcionales y disfuncionales / codependientes diagnosticados/estudiantes de psicología	0.87

Continúa...

Instrumento	Frecuencia	Población	Alfa de Cronbach
Codependency Assessment Questionnaire (CAQ)/ Potter-Efron y Potter Efron , 1989	13	Codependientes /no codependientes	0.97
Codependency Scale (SF-CDS)/ Spann,Fisher y Crawford, 1991	27	Alumnos/miembros de Alanon /CODA	0.8

Fuente: elaboración propia a partir de Ángelo et al. (2011).

En el caso de instrumentos para medir codependencia en ambientes laborales, no se encontró evidencia de alguno validado, únicamente la propuesta de Bruijns (2018), que describe comportamientos codependientes en ambientes laborales, a partir de un análisis de los comentarios en Twitter. Es por esto que se presenta esta investigación para proponer la validación de un instrumento que permita evaluar la codependencia en ambientes laborales.

METODOLOGÍA

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional. Se trabajó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) tipo R, y posteriormente se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

El instrumento se generó a partir de las características de los codependientes descritas por Beattie (2014a, pp. 65-77): Solicitud(S), baja autoestima (BA), represión(R), obsesión(O); control(C), negación(N), dependencia(D), comunicación débil(CD), límites débiles(LD), falta de confianza(FC), ira(I), miscelánea(M) y progresiva (M). No se incluyó problemas sexuales, debido al enfoque laboral, generando, de esta manera, el instrumento inicia. Para validar el instrumento, primeramente se presentó ante especialistas de la psicología y se realizó la prueba piloto, y posteriormente se ejecutó el levantamiento. El universo de estudio fue la pobla-

ción económicamente activa del municipio de Celaya (Guanajuato, México), que durante 2019 fue de 193 298 personas (Secretaría de Desarrollo Social y Humano-Subsecretaría de Desarrollo Humano, 2012). La muestra fue de 189 personas. Se realizó un manejo no probabilístico por conveniencia, sin embargo, se procuró cumplir con los lineamientos que indican los metodólogos para el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), quienes sugieren se use una muestra mínima de 100 participantes Hair et al. (2007).

Este instrumento contó con variables ordinales, expresadas en escala tipo Likert de 7 puntos; con esto se atendió la sugerencia de Hair et al. (2007). Para todas las dimensiones se diseñó por lo menos 4 ítems, para cumplir con la sugerencia de Pérez y Medrano (2010), quienes indican que los factores deben estar correlacionados al menos con 4 ítems. Este instrumento fue aplicado en junio- agosto de 2019, y se analizaron los datos a través del *software* spss v21. Para la operacionalización de las variables se usó una escala tipo Likert de 5 puntos y se calculó la media de los ítems integradores para calcular cada constructo

Tabla 2. Propuesta inicial de instrumento

Codependencia laboral		Suma de ítems 1 al 87
Solicitud a las personas		
1. Me siento responsable por los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	5. Me pregunto constantemente por qué los demás compañeros de trabajo no hacen lo mismo que yo hago por ellos.	8. Estoy aburrido si no hay problemas o crisis en la empresa.
2. Creo que puedo solucionar los problemas de la empresa.	6. Me descubro contestando "sí" a un trabajo cuando en realidad quería decir "no".	9. Me comprometo con trabajo en exceso.
3. Me siento obligado a resolver los problemas de trabajo de los demás.	7. Me siento culpable cuando algún compañero me ofrece o brinda ayuda.	10. Culpo a otros trabajadores por la situación laboral en la que me encuentro.
4. Me siento molesto cuando las acciones de mi trabajo no son eficaces.		

Continúa...

Codependencia laboral		Suma de ítems 1 al 87
Solicitud a las personas		
Baja autoestima		
11. Provengo de familias problemáticas.	14. No me siento bien en mi trabajo.	17. Me cuesta trabajo tomar decisiones en mi empleo.
12. Soy culpable de todo lo que sucede en el trabajo.	15. Le temo al rechazo de mis compañeros.	18. Deseo que me sucedan cosas buenas en el trabajo.
13. Rechazó los halagos de mis compañeros de trabajo.	16. Tengo miedo de cometer errores en mi trabajo.	
Represión		
19. Reprimo mis sentimientos en el trabajo.	21. Me controlan de forma rígida en el trabajo.	23. Reprimo mis pensamientos en el trabajo.
20. Tengo temor de comportarme como en verdad soy en el trabajo.	22. Me siento con miedo cuando trabajo.	
Obsesión		
24. Me siento ansioso por los problemas de la empresa.	26. Trato de sorprender a mis compañeros de trabajo con malas acciones.	28. No puedo dejar de pensar en los problemas de la empresa.
25. No duermo por los problemas de la empresa.	27. No puedo dejar de criticar a otras personas del trabajo.	29. Me pregunto por qué no puedo hacer las cosas bien.
Control		
30. He tenido situaciones fuera de control, con mis compañeros de trabajo.	32. Se cómo deben ser las cosas en el trabajo.	34. Sé que decir para que mis compañeros hagan lo que quiero.
31. No puedo manejar el miedo en el trabajo.	33. Me siento controlado por la gente del trabajo	35. Causo enojo a mis compañeros de trabajo.
Codependencia laboral		Suma de ítems 1 al 87
Solicitud a las personas		
Negación		
36. Ignoro los problemas que tengo en el trabajo.	38. Me deprimo constantemente en el trabajo.	41. Siento que el trabajo me está volviendo loco.
37. Pienso que las circunstancias no son tan malas en el trabajo como son en realidad.(a)	39. Gastó dinero en forma compulsiva.	42. Tomo tranquilizantes porque me siento estresado en mi empleo.
	40. Veo como los problemas de la empresa empeoran.	

Continúa...

Codependencia laboral		Suma de ítems 1 al 87
Solicitud a las personas		
Límites débiles		
43. No tolero algunas conductas de mis compañeros de trabajo.	45. Me siento lastimado por algunas situaciones en el trabajo.	47. No tolero la actitud de mi jefe.
44. Hago cosas en el empleo que creí que no haría	46. Me enoja muy comúnmente en el empleo.	
Dependencia		
48. No me siento feliz en el trabajo.	51. Busco aprobación de mi jefe en el trabajo.	54. Siento que necesito del trabajo.
49. No me siento feliz conmigo mismo.	52. Creo que las cosas que necesito en el trabajo nunca están cuando las requiero.	55. Mis acciones dependen completamente de mis compañeros de trabajo.
50. No me siento valorado por mi jefe.	53. Creo que para que valoren mi trabajo requiere sacrificio.	56. Toleró el abuso porque es parte del trabajo.
Comunicación débil		
57. Culpo a los demás de los problemas de la empresa.	60. No sé lo que siento por el empleo.	63. Eliminó la palabra "no" en el trabajo.
58. Ejercí represión en el trabajo.	61. Siento difícil lograr las cosas de mi trabajo.	64. Hablo de manera degradante a los compañeros de trabajo.
59. No digo lo que siento en mi empleo.	62. Mido cuidadosamente las palabras que digo en el trabajo.	
Falta de confianza		
65. No confió en mi desempeño en el trabajo.	67. No confió en el desempeño de los demás compañeros de trabajo.	69. No confió en mis sentimientos que tengo en el trabajo.
66. No confió en las decisiones que tomo en mi empleo.	68. No confió en que se puedan arreglar las cosas en mi empleo.	
Ira		
70-Me siento asustado en el trabajo.	72-Siento que mis compañeros de trabajo me hacen enojar.	74-Me siento culpable por enojarme en el trabajo.
71-Siento que mis compañeros están enojados en el trabajo.	73-Castigo a mis compañeros de trabajo si me hacen enojar.	

Continúa...

Codependencia laboral		Suma de ítems 1 al 87
Solicitud a las personas		
Miscelánea de comportamientos		
75. Me siento extremadamente responsable de lo que pasa en el trabajo.	77. No me siento divertido en la empresa.	79. Miento para cubrir los problemas de mis compañeros.
76. Sacrifico mi felicidad por causas de trabajo.	78. Me avergüenzo de los problemas que tienen en el trabajo.	
Progresividad		
80. Me siento deprimido en el trabajo.	83. Pienso cómo deshacerme de tanto trabajo en el empleo.	86. Sufro alguna enfermedad física por el trabajo.
81. Me aislo cuando puedo en el trabajo.	84. Pienso renunciar a la empresa.	87. Experimento trastornos de sueño a causa del empleo.
82. Abuso de los compañeros de trabajo.	85. Sufro una enfermedad emocional por el trabajo.	

Fuente: Tepetate y Álvarez (2019, s/p).

El análisis de los datos se realizó capturando la información en Excel y se migró a spss, posteriormente se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) a través del método de Factores Principales, con una rotación Varimax; para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) se utilizó un análisis de ecuaciones estructurales con el *software* EQS v6.1, basado en correlaciones, con el método de Máxima Verisimilitud (ML).

RESULTADOS

La muestra estuvo compuesta por un 39.2 % de hombres y 60.8 % mujeres, de la que el 58 % eran solteros, 27.5 % casados, 3.7 % divorciados, 3.7 % viudos y 6.9 % en unión libre. La escolaridad de los participantes se compuso principalmente de personas con preparatoria en un 48.1 %, con licenciatura 37.6 %, 9.5 % con secundaria, 4.5 % con posgrado y 0.5 % sin estudios. Con respecto al nivel organizacional, 47 % de personas laboran en nivel operativo, 42.3 % en mando medio y el 10.1 % directivo. El sector privado fue el que tuvo

más participantes dentro de la muestra, con un 70.9 %, y el sector público solo con el 29.1 %.

El Alfa de Cronbach inicial del instrumento se presenta en la tabla 3, donde se observa que, aunque se obtuvo un buen indicador con un valor de .973, algunos de los constructos, como el control y la autoestima, mostraron valores en el límite inferior de 0.6, sugerido para estudios exploratorios por Hair et al. (2014).

Tabla 3. Alfa de Cronbach inicial

	Alfa de Cronbach
Codependencia laboral suma de ítems 1 al 87	.973
Solicitud a las personas	.769
Baja autoestima	.687
Represión	.841
Obsesión	.817
Control	.635
Negación	.810
Límites débiles	.775
Dependencia	.811
Comunicación débil	.795
Falta de confianza	.916
Ira	.874
Miscelánea de comportamientos	.844
Progresividad	.908

Fuente: elaboración propia a partir de los datos.

La distribución de los datos fue diferente de la normal. El método de estimación utilizado fue de factores principales, el cual es recomendado para datos con este tipo de distribución (Lloret et al., 2014); además se usó una rotación Varimax; esta trabaja con independencia de factores o correlaciones menores .32 (Lloret et al., 2014).

En el caso de los supuestos de colinealidad, homocedasticidad y normalidad se obviaron al encontrar que la mayoría de las

correlaciones son mayores .30 (Hair et al., 2007); con respecto al contraste de esfericidad de Bartlett , se obtuvo un $\rho = .000 < 0.05$, por lo tanto es adecuado un AFE, debido a que las variables están relacionadas (Pérez y Medrano, 2010), y KMO de .906, superior al mínimo requerido de 0.5 y dentro del rango de 0 a 1 (Lloret et al., 2014), donde 0.7 se considera un valor apropiado para aplicar un AFE (Pérez y Medrano, 2010).

Una vez que se verificó la idoneidad de realizar un AFE, se procedió a realizarlo, y se obtuvo un instrumento final de codependencia laboral constituido por dos factores: Falta de confianza y comportamientos abusivos (ver tabla 4).

Tabla 4. Factores de codependencia laboral

Factor/Constructo	Ítems	Carga Factorial	Fiabilidad compuesta (Rho)	Varianza media extraída (AVE)	Alfa de Cronbach
	57-Culpo a los demás de los problemas de la empresa.	0.845	0.828	0.55	0.86
	58-Ejerzo represion en el trabajo.	0.798			
	56- Toleró el abuso porque es parte del trabajo.	0.683			
Comportamientos abusivos	47- No tolero la actitud de mi jefe	0.619			
	66-No confié en las decisiones que tomo en mi empleo.	0.851	0.895	0.589	0.926
	69-No confié en mis sentimientos que tengo en el trabajo.	0.843			
	68-No confié en que se puedan arreglar las cosas en mi empleo	0.757			
	65-No confié en mi desempeño en el trabajo.	0.741			
	70-Me siento asustado en el trabajo.	0.710			
	67-No confié en el desempeño de los demás compañeros de trabajo.	0.689			
	Falta de confianza				

Fuente: elaboración propia a partir de los datos.

Los criterios empleados para la interpretación de resultados son los siguientes: Comunalidad mayor, igual a 0.4, carga factorial superior a 0.6; que no cargue una misma variable a dos factores; fiabilidad compuesta superior a 0.6; varianza media extraída superior a 0.5; varianza final explicada mínima de 60 %; número mínimo de ítems por factor 3. Estos criterios se basan en Lloret et al. (2014); Pérez y Medrano (2010); Hair et al. (2007) y Hair et al. (2014).

La propuesta que continuó en el proceso para la realización del Análisis Factorial Confirmatorio estuvo constituida por 10 ítems

con un Alfa de Cronbach .921 superior a .7, indicada por Hair et al. (2014), con una varianza total explicada del 66.2 %, cumpliendo, de esta manera, con el requisito de variancia total explicada mínima de 60 %, sugerida por Hair et. al. (2014); además de cumplirse con la validez discriminante, ya que los factores mostraron valores de Fiabilidad Compuesta (Rho) superiores a 0.7 y Varianza media extraída entre >0.50 y < 0.70 , considerada por Fornell y Larcker (1981) como aceptable.

A continuación, se presentan los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

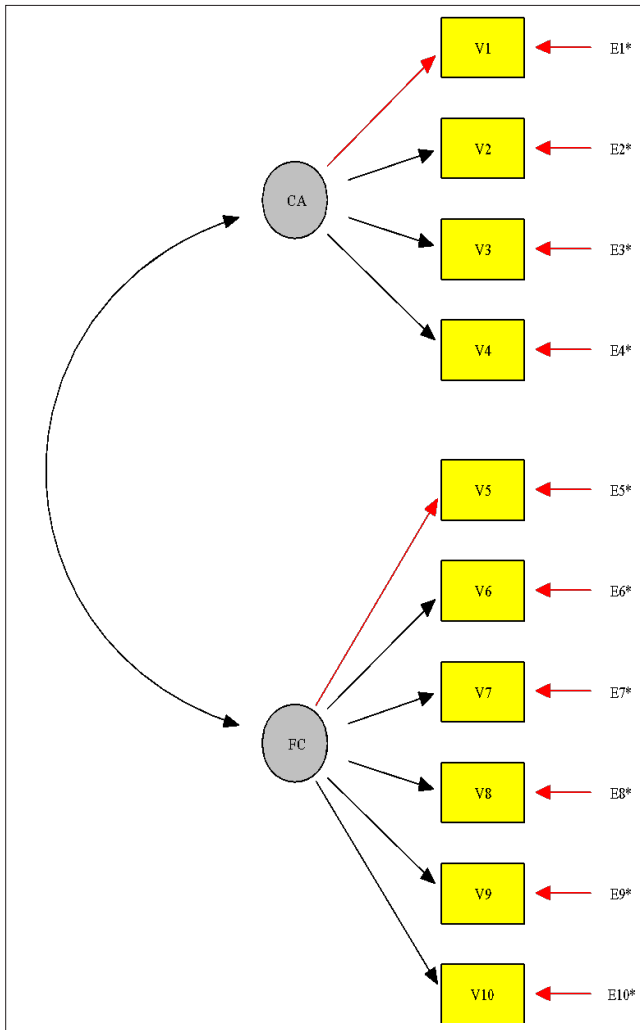
TEORÍA DEL MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

Con base en los constructos resultados del (AFE) se presenta el modelo teórico de Ecuaciones estructurales.

Constructo Falta de Confianza (FA), fundamentados en las similitudes entre los patrones descritos por Barrancos (2009), Medel (2014), Codependientes Anónimos (2016) y Beattie (2014b). Sobre la falta de confianza que los codependientes tienen en sí mismos, se identifica el constructo Comportamientos abusivos (CA), integrados por elementos de comunicación débil, e incluye ítems asociados con dependencia y con límites débiles. En relación con el constructo o factor Comportamientos abusivos, cabe resaltar que está compuesto por abusos cometidos por el codependiente a sus semejantes y, a la vez, que acepta que se cometan contra él. Esto coincide con el patrón descrito por Beattie (2014a y 2014b) respecto a que los codependientes combinan respuestas pasivas agresivas; a este tipo de conductas agresivas que se producen en el lugar de trabajo lo describe Barrancos (2009) como “mobbing”.

Especificación de modelo teórico

Se cuenta con 10 variables observadas o manifiestas, que integran las variables latentes (constructos) Comportamientos abusivos (CA) y Falta de confianza (FC) (ver figura 1).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos.

Figura I. Modelo teórico o de inversión de la relación entre los constructos

Identificación de modelo

Con respecto a la identificación del modelo, se indica que el número de estimadores es 19 y los grados de libertad $gl > 0$, por lo tanto, se

tiene una sobreidentificación del modelo de acuerdo con Hair et al. (2007) y Cupani (2012). Se asume que la posibilidad de estimación de los parámetros ya tiene más información en la matriz de datos que el número de datos por estimar, debido a que presenta un número positivo de grados de libertad (Cupani, 2012).

Evaluación de la calidad de la base de datos

Con respecto a la muestra, debido a que el levantamiento fue de 189 encuestas, cumple con los parámetros para el AFC, como lo señalan Hair et al. (2007), quienes indican la necesidad de contar como mínimo con 100 observaciones.

Para evitar la multicolinealidad y la carga adecuada al modelo se decidió eliminar desde el AFE cualquier variable que correlacionara con otro a un nivel superior de 0.85; así mismo, se quitaron los “outliners”, se verificó que los niveles de asimetría y curtosis fueran inferiores a 1.6, atendiendo a la sugerencia de Cupani (2012); a pesar de esto, el coeficiente de Mardia’s obtuvo un valor de $78 > 1.96$, por tanto, se asume que la distribución multivariada es diferente de la normal (Westfall y Henning, 2013), de aquí la determinación de analizar los datos robustos.

Estimación de parámetros

Esta estimación de parámetros se realizó con el *software* EQS en su versión 6 para Windows con la técnica de máxima verosimilitud (ML), con el que comprobó la medida absoluta de ajuste.

Evaluación del ajuste del modelo

A continuación se presenta el ajuste final del modelo interpretando el Chi cuadrado normado (NC), con un $p=0.00^1$, la consistencia interna del modelo y la validez convergente (ver tabla 5).

1 En muestras pequeñas el q se ve afectado; es por esto que se debe acudir a índices alternos para demostrar el ajuste del modelo (Shumacker y Lomax, 1996, p.125).

Tabla 5. Consistencia interna, confiabilidad, validez convergente y ajuste del modelo

Constructo	Indicador	Factor de Carga	Valor t robusto	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta (IFC)	Índices de varianza extraída (AVE)
Comportamientos abusivos	V1	0.667	1.00*	0.86	0.927	0.681
	V2	0.757	8.97***			
	V3	0.855	10.79***			
	V4	0.866	10.33***			
Falta de confianza	V5	0.758	1.00*	0.926	0.868	0.625
	V6	0.862	12.84***			
	V7	0.776	11.86***			
	V8	0.845	12.82***			
	V9	0.894	13.83***			
	V1	0.807	12.72***			

Nota: $NC^2 = 1.86$ con $p=0.00$, $RMSEA^3=0.068$, $NFI^4=0.979$, $CFI=0.990$, $IFI=0.990$ y $MFI=0.925$, ***p.01,

Fuente: elaboración propia.

Validez discriminante

Se determina la validez discriminante a partir de encontrar que el valor del promedio de la varianza extraída (AVE) es menor que el cuadrado de la correlación entre factores (ver tabla 6), de acuerdo con Fornell y Larcker (1981), Henseler, Ringle y Sarstedt (2015, p. 115) y Martínez y Martínez (2009).

Tabla 6. Validez Discriminante

	CA	FC
CA	0.681	0.365
FC		0.625

Nota 1: CA =comportamientos abusivos, FC= falta de confianza.

Nota 2: En la diagonal se muestra el valor AVE.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos.

DISCUSIÓN

A la luz de los resultados se interpreta que este estudio es pertinente, ya que visibiliza un padecimiento que anteriormente se pensaba que solo tenía un espectro familiar o de pareja y lo posiciona en el campo de las relaciones laborales, lo cual genera nuevas rutas para estudiar los vínculos de las afecciones socioafectivas en ámbitos laborales, corroborando, de esta manera, las propuestas de Barrancos (2009), Cavalcanti da Rocha et al., 2018 y Solís (2015).

Los hallazgos muestran un aporte al conocimiento, ya que se desarrolló un instrumento que permite evaluar cuantitativamente lo propuesto por Bruijns (2018) con respecto a la existencia de la codependencia laboral.

Esta investigación contribuye a que profesiones adicionales a las relacionadas con el cuidado y la salud sean consideradas como candidatas en las cuales pudiera existir colaboradores con codependencia laboral; de esta manera, se cambia el concepto de que es la profesión lo que desencadena la codependencia, y se propone un nuevo acercamiento en el que se argumenta que es el individuo que posee alguna predisposición por su historia que llega a vincularse y mantener relaciones laborales poco satisfactorias, derivado de que presenta falta de confianza y comportamientos abusivos.

Como se ha descrito en este documento, existen muchas otras características mencionadas por los psicólogos que durante el proceso de validación del instrumento se perdieron y de la propuesta original fundamentada en Beattie (2014a, pp. 65-77) se obtuvo un instrumento transformado que describe únicamente el 66 % del fenómeno, por lo que se invita a continuar con los estudios que permitan ampliar los conocimientos sobre la codependencia laboral; sin embargo, como fortaleza de esta investigación se encuentra el rigor metodológico al que fue expuesto el instrumento.

Aunque este trabajo abre un nuevo panorama para el estudio de las causas por las cuales un colaborador permanece en relaciones

laborales poco satisfactorias, aún existen muchas interrogantes que se deben explorar, ya que al realizar el AFE de este instrumento se perdieron muchos de los patrones que los autores argumentan como característicos de los codependientes: el control el enfoque en el otro, los comportamientos rescatadores, entre otros y también se tuvo como limitante del estudio que no se incluyó entre los participantes personas diagnosticadas como codependientes.

CONCLUSIONES

Se logró el objetivo de generar un instrumento validado para medir la codependencia laboral, el cual explica el 66 % de este fenómeno. Se concluye que la codependencia laboral existe y puede ser identificada por la permanencia del colaborador en ambientes laborales donde experimenta y ejerce comportamientos abusivos y que expresa desconfianza en sí mismo.

Se comprueba la validez del instrumento propuesto mostrando ajuste adecuado del modelo con $NC = 1.86$; $p = 0.000$; $NFI = .979$; $IFI = .990$; $CFI = .990$; $MFI = .925$ y $RMSEA = .68$. Se concluye que los factores relacionados con la falta de confianza y los comportamientos abusivos son los elementos que describen la codependencia en el ámbito laboral.

Se deberá continuar esclareciendo a través de próximas investigaciones sobre los vínculos de la codependencia laboral con otros conceptos, como la intención de abandono del trabajo, “burnout”, “mobbing”, satisfacción laboral, felicidad laboral; además de requerirse observar las posibilidades de posibles desempeños satisfactorios de personas con estos patrones codependientes. Aunque este trabajo no tuvo como objetivo investigar las organizaciones espirituales o felices, abre un nuevo canal de abordaje desde un enfoque intrapersonal del colaborador.

Este trabajo investigativo es un aporte al conocimiento de la disciplina del comportamiento organizacional, ya que agrega la variable la codependencia, que generalmente es abordada en relaciones amorosas, y expande sus vínculos al ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Aldás, J. y Maldonado, G. (2016). *Ecuaciones estructurales*. Editorial Universidad de Valencia.
- Álvarez, D.G., Ojeda, J.F. y López, C. (2018). Factors that Determine Work Precariousness: The comparison between the National and Foreign Direct Investment Industries: The case of Celaya Guanajuato México. *International Journal of Management Excellence*, 1(2), 1563- 1573. https://www.researchgate.net/publication/346077119_Factors_that_Determine_Work_Precariousness_-_The_comparison_between_the_National_and_Foreign_Direct_Investment_IndustriesThe_case_of_Celaya_Guanajuato_Mexico
- Ángelo, R., Menéndez, M., Benito, J. y Peralta, Y. (2011). Codependencia y sus instrumentos de evaluación: un estudio documental. *Avaliacao Psicológica*, 10(2), 139-150. <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027286005.pdf>
- Arciniega, R. (2013). *Subculturas organizacionales: Mobbing y context organizacional*. Editorial Eon Sociales.
- Bagozzi, R. y Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of marketing Science*, 16 (1), 074-094. https://www.researchgate.net/publication/225359099_On_the_Evaluation_of_Structure_Equation_Models
- Barrancos, M. (2009). *Abuso Emocional. El enemigo invisible*. Lulu.
- Beattie, M. (1996). *El lenguaje del adiós*. Grupo Editorial Patria.
- Beattie, M. (2007a). *Más allá de la codependencia*. Nueva Imagen.
- Beattie, M. (2007b). *El Club de la Desesperanza*. Grupo Editorial Patria.
- Beattie, M. (2009). *La nueva Codependencia*. Nueva Imagen.
- Beattie, M. (2013). *El Nuevo lenguaje del adiós*. Nueva Imagen.
- Beattie, M. (2014a). *Ya no seas codependiente*. Nueva Imagen.
- Beattie, M. (2014b). *Guía de los doce pasos para codependientes*. Nueva Imagen.
- Bruijns, S. (2018). *Codependency and the Emergency Clinician*. St Emlyn's. <https://www.stemlynblog.org/codependency-and-the-emergency-clinician-st-emlyn/>
- Byrne, B. (2008). *Structural Equation Modeling with EQS* (2ª ed.). Routledge.
- Cavalcanti da Rocha, D. C., Borges, R. y Bezerra, T. (2018). Codependência afetiva: quando o amor se torna um vício. *Revista Científica Se-*

- mana Acadêmica*, 143(1), . https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_quando_o_amor_se_torna_um_vicio.pdf
- Codependientes Anónimos México (2016). Codependientes Anónimos. Intergrupala Mexicana de Atención a la Codependencia A.C.
- Cullen, J. y Carr, A. (1999). Co-dependency: An empirical study from a systemic perspective. *Contemporary Family Therapy*, 21, 505-526. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021627205565>
- Cupani, M. (2012). Análisis de ecuaciones estructurales. Conceptos y etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista tesis*, 1, 186-199. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>
- Fischer, J. L., Spann, L. y Crawford, D. (1991). *Measuring codependency. Alcoholism Treatment Quarterly*, 8, 87-100. <https://www.midss.org/content/spann-fischer-codependency-scale-sf-cds>
- Fornell, C. G. y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (2007). *Análisis Multivariante* (5ª ed.). Pearson.
- Hair, J.F., Black, W.; , Babin, B. y Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7ª ed.). Pearson.
- Henseler, J., Ringle, C. y Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance- based structural equation modeling. *Journal of the academy Marketing Sci*, 43, 115-135. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hernández, M., Cogco, A. y Gómez de la Fuente, M. (2020). Comunicación de crisis ante la precariedad laboral en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (4), 115-123. <https://produccion-cientificaluz.org/index.php/racs/article/view/34652/36557>
- Hyun-Jung, L. y Youngeun, K. (2018). Research Trends on Burnout among Social Workers in South Korea. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9 (11), 455-464. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.11.455>
- Jian, H., Jian-Min, S. y Hong-Lei, W.(2020). Do high performance work systems generate negative effects? How and when? *Human Resource Management Review*,30(2), . <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100699>.

- Jiménez., Padilla, M., Monzalve, M. y Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20, 462-476. <https://produccioncientificalu.org/index.php/rvg/article/view/32393/33782>
- Kathi J., Lovelace, Charles C. y Manz, José C. Alves (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17, (4), 374-387. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.001>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de la psicología*, 30(3), 1151-1169. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- Macilla, F. (2001). Codependencia y psicoterapia interpersonal. *Revista Asociación Española de Neuropsiquetría*, XXI(80), 9-35. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352002000100002
- Martins, R., Méndez, M.M., Gómez, J. y Silva, Y. (2011). Codependencia y sus instrumentos de evaluación: un estudio documental. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 139-150. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000200005
- Martínez, J.A. y Martínez, L. (2009). Los test estadísticos y la evaluación de escalas; el caso de la validez discriminante. *Investigaciones Europeas de Dirección y economía de la empresa*, 15 (2), 15-24. [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60086-0](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60086-0)
- Marks, A., Blore, R., Hine, D. y Dear, G. (2012). Development and validation of a revised measure of codependency. *Australian Journal of Psychology* . 34(64), 119-127. <http://doi.org/10.1111/j.1742-9536.2011.00034.x>
- Martins, R., Méndez, M.M., Gómez, J. y Silva, Y. (2011). Codependencia y sus instrumentos de evaluación: un estudio documental. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 139-150. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000200005
- Medel, M. (2014). Seis Síntomas para saber si tu amor se ha convertido en codependencia. <http://elartedesabervivir.com/6-sintomas-para-saber-si-tu-amor-se-ha-convertido-en-%20%20codependencia/>
- Noriega, G. (2013). *El guion de la codependencia en relaciones de pareja. Diagnóstico y tratamiento*. Manual Moderno

- Noriega, G. y Ramos, L.(2002). Construcción y validación del instrumento de codependencia (ICOD) para las mujeres mexicanas. *Salud Mental*, 25(2), 38-48. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58222506>
- Pérez. E.R. y Medrano, L. (2010). *Análisis Factorial exploratorio*. *Revista Argentina de ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. <http://www.redalyc.org/html/3334/333427068006/>
- Rossenber, R. (2016). El síndrome del imán humano: ¿Por qué queremos a quienes nos hieren? Self-Love Recovery Institute.
- Secretaría de Desarrollo Social y Humano Subsecretaría de Desarrollo Humano (2012). Perfil económico de Celaya: noviembre 2012. https://portalsocial.guanajuato.gob.mx/sites/default/files/documentos/2012_SEDESHU_Perfil%20Economico%20Celaya.pdf
- Secretaria de Salud (2011). Mejeeres y adicciones. CENADIC
- Schermelleh, K. y Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of – Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-24. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.509.4258&rep=rep1&type=pdf>
- Shumacker, R. y Lomax, R. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Solis, A. (2015). Codependencia. ¿Son las mujeres las más afectadas por este fenómeno? https://www.academia.edu/10316214/Codependencia_Son_las_mujeres_las_m%C3%A1s_afectadas_por_este_fen%C3%B3meno
- Tepetate, V. y Álvarez, D. (2019). La Codependencia Laboral. *Tlamatí sabiduría*, 10 (número especial 2), s/p. <http://tlamati.uagro.mx/volumen10e.htm>
- Veliz, C. (2017). *Análisis Multivariante*. Cengage Learning.
- Westfall, P.H. y Henning, K.S. (2013). *Text in statistical science: Understanding advanced statistical methods*. Taylor & Francis.