



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de
normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral.**

AUTORAS:

Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles

Meza Campoverde, Evelyn Brigitte

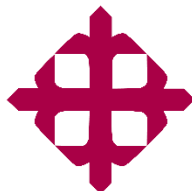
Trabajo de titulación previo a la obtención del título de licenciada en
TRABAJO SOCIAL

TUTORA:

León Nevárez, Roxana del Rocío Mgs.

Guayaquil, Ecuador

03 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral**, fue realizado en su totalidad por, **Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles y Meza Campoverde, Evelyn Brigitte** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

León Nevárez, Roxana del Rocío Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 03 del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

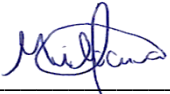
**Nosotras, Meza Campoverde, Evelyn Brigitte
Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles**

DECLARAMOS QUE:


El Trabajo de Titulación, **Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral** previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 03 días del mes de febrero del año 202

LAS AUTORAS

f.  _____

Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles

f.  _____

Meza Campoverde, Evelyn Brigitte



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

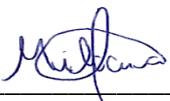
AUTORIZACIÓN

**Nosotras, Meza Campoverde, Evelyn Brigitte
Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles**

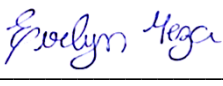
Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral**, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 03 días del mes de febrero del año 2023

LAS AUTORAS

f.  _____

Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles

f.  _____

Meza Campoverde, Evelyn Brigitte

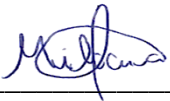
REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document	TIC EVELYN MEZA-MILIANA CASTRO.docx (D158620842)
Submitted	2/14/2023 3:42:00 PM
Submitted by	Roxana Leon
Submitter email	roxana.leon@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	roxana.leon.ucsg@analysis.orkund.com

LAS AUTORAS

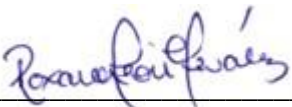
f. 

Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles

f. 

Meza Campoverde, Evelyn Brigitte

FIRMAS DE DOCENTES



Lcda. Roxana León Nevárez, Mgs.
TUTORA SEMESTRE B2022



Lcda. Gilda Valenzuela Triviño, Mgs.
COORDINADORA UTE B2022

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la guía que me ha brindado en toda esta etapa, a mis padres quienes han sido el motor principal para alcanzar mis logros, a mi familia y amigos que de alguna forma han estado en este camino.

A mi mamá por enseñarme la constancia e impulsarme a ser mejor cada día, a mi papá por estar dispuesto a cualquier hora para ayudarme y a mi hermano que ha sido mi ejemplo para seguir.

A mi compañera y amiga Evelyn Meza por la paciencia, el optimismo y el trabajo colaborativo durante todo este proceso. Gracias por su esfuerzo y dedicación en este camino.

A mi tutora Roxana León, por su acompañamiento y consejos en todo este tiempo. Por compartir sus conocimientos y enseñarnos cada día.

A la directora de carrera, Ana Quevedo por ser parte de esta gran etapa y quién nos alentó a continuar con el tema seleccionado.

Castro Álvarez Miliana de los Ángeles

Gracias a Dios, al universo, por permitirme tener aún a mis padres que han sido un apoyo fundamental en este camino educativo y ese pilar esencial en mi vida.

Le agradezco a mi hija por estar en mi vida, y que es y seguirá siendo mi motivación de esta y muchas metas más.

A mi compañera y amiga de tesis, Miliana Castro, que con su excelente optimismo y trabajo de equipo hemos llegado hasta este paso realmente victorioso para ambas.

A mi tutora, Roxana León que con sus palabras de aliento nos motivó durante todo el proceso hasta el día de hoy.

A la directora de carrera Ana Quevedo, quien orientó y guió con sus recomendaciones y consejos para continuar con nuestro tema seleccionado.

Y así mismo, a mis demás familiares y amigos que me alentaron con sus palabras desde su corazón.

Meza Campoverde Evelyn Brigitte

DEDICATORIA

Dedicado a la memoria de mi abuelita Luisa Ochoa, a pesar de no tener su compañía físicamente, sé que ha estado conmigo durante toda esta etapa y sin duda alguna a mis padres por brindarme siempre su apoyo.

Castro Álvarez Miliana de los Ángeles

Dedicado, sin duda alguna a mi madre que desde siempre ha estado para motivarme a seguir estudiando y poder ser una mujer llena de victorias. Este logro es para ella.

Meza Campoverde Evelyn Brigitte



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

León Nevárez, Roxana del Rocío, Mgs.
TUTORA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.
DOCENTE DE CARRERA

f. 

Lic. Vilma St. Omer Navarro, Ph.D.
DOCENTE OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LOS COLABORADORES FRENTE A LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES DE NORMATIVIZAR LAS RELACIONES DE PAREJA EN EL CONTEXTO LABORAL", elaborado por el/la estudiante EVELYN BRIGGITTE MEZA CAMPOVERDE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		10.00 / 10	

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LOS COLABORADORES FRENTE A LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES DE NORMATIVIZAR LAS RELACIONES DE PAREJA EN EL CONTEXTO LABORAL", elaborado por el/la estudiante MILIANA DE LOS ANGELES CASTRO ALVAREZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	10.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

Índice

	Pág.
Introducción	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes	3
1.1.1 Antecedentes Investigativos.....	3
1.1.2 Antecedentes Contextuales	8
1.2 Problematización.....	8
1.3 Preguntas de Investigación.....	11
1.3.1 Pregunta General.....	11
1.3.2 Preguntas Específicas.....	11
1.4 Objetivos	12
1.4.1 Objetivo general.....	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
1.5 Justificación.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, NOTMATIVA Y ESTRATÉGICO	16
2.1 MARCO TEÓRICO.....	16
2.1.1 Teoría de las relaciones humanas.....	16
2.1.2 Teoría del Constructivismo.....	18
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	20
2.2.1 Percepciones.....	20

2.2.2	Relaciones de pareja en el contexto laboral	21
2.2.3	Contexto Laboral.....	21
2.2.4	Normas Organizacionales	21
2.2.5	Cultura Organizacional	22
2.2.6	Trabajo Social	22
2.2.7	Trabajo Social en lo laboral	23
2.3	MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO	23
2.3.1	Marco Normativo.....	23
2.3.2	Marco Estratégico	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		27
3.1	Enfoque de la investigación	27
3.2	Nivel y tipo.....	27
3.3	Método	27
3.4	Universo y Muestra.....	28
3.5	Categorías y variables de estudio.....	29
3.6	Técnicas de recolección de datos	31
3.7	Formas de análisis de información.....	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		33
4.1	Caracterización de la Muestra.....	34
4.2	Objetivo 1:.....	35
4.2.1	Relaciones	36
4.2.2	Conflictos	44

4.3	Objetivo 2.....	46
4.3.1	Cultura Organizacional	47
4.3.2	Percepciones de los Empleados	56
4.3.3	Creencias sobre las Relaciones de Pareja.....	58
4.4	Objetivo 3.....	58
4.4.1	Experiencia en cuanto a este tipo de relaciones	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		61
5.1	Conclusiones Generales	61
5.2	Recomendaciones.....	62
Bibliografía		63
Anexos.....		70

Índice de Tabla

	Pág.
Tabla 1 Categorías y variables de estudio	29

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Tipo de Organización a la que pertenece los adultos trabajadores según el sexo	34
Figura 2 Edad de los trabajadores por sexo	35
Figura 3 En la actualidad es común establecer relaciones amorosas	37
Figura 4 Compartir mayor tiempo en la empre es un factor para que surjan las relaciones de pareja en la organización.....	38
Figura 5 Las relaciones de pareja pueden surgir en cualquiera de las áreas de la organización	40
Figura 6 Los aspectos económicos influyen en las relaciones de pareja en la organización, según área	41
Figura 7 En qué nivel de jerarquía entre colaboradores pueden surgir mayormente las relaciones de pareja.....	42
Figura 8 Las relaciones de pareja que se forman en las organizaciones pueden generar discusiones y conflictos de interés en la organización.....	44
Figura 9 El departamento de talento humano de las empresas tiene la responsabilidad de mediar/abordar los conflictos que pueden surgir con las relaciones de pareja entre colaboradores.....	45
Figura 10 La cultura organizacional influye en la formación de las relaciones de pareja en el contexto laboral.	47
Figura 11 Cuando finalizan estas relaciones de pareja entre colaboradores, ¿Pueden afectar el clima laboral de la empresa?	48
Figura 12 Las actividades extralaborales dan paso a que se desarrollen los vínculos afectivos entre colaboradores.....	49
Figura 13 Las relaciones interpersonales entre colaboradores que comparten el diario vivir, tienden a desarrollar mayores vínculos afectivos lo que suscita que se den las relaciones de pareja entre compañeros según el sexo.	51
Figura 14 Las políticas estrictas que prohíben las relaciones románticas me parecen injustas.....	53
Figura 15 Los empleados que se encuentran involucrados en relaciones de pareja en el área laboral, ¿creen que deben ser despedidos?	55
Figura 16 En las empresas del país, considera necesario la implementación de una ley nacional que sustente el manejo de las relaciones de pareja en el contexto laboral.	57

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo conocer las percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral y a su vez generar mayor conocimiento, visibilizar y gestionar de manera adecuada este tipo de situaciones que se presentan en el área de trabajo. Para el análisis de la información recogida y responder a los objetivos planteados se ha utilizado la Teoría de las Relaciones Humanas y la Teoría del Constructivismo Social. La elaboración de esta investigación tiene un enfoque mixto, con nivel aplicado y descriptivo. Se llevaron a cabo encuesta y grupo focal con colaboradores de la ciudad de Guayaquil. Entre los principales resultados se resaltan que es usual establecer relaciones de parejas en el ámbito laboral y que el manejo de esta temática se puede desarrollar siempre y cuando exista una comunicación directa con las autoridades competentes de las organizaciones y que las mismas otorguen directrices para sobrellevar estas relaciones sin que afecten el clima laboral.

Palabras Claves: relaciones de pareja, contexto laboral, normas, prácticas organizacionales, vínculos, prohibición

ABSTRACT

The objective of this study is to know the perceptions of the collaborators regarding the organizational practices of normalizing couple relationships in the work context and, in turn, generate greater knowledge, make visible and adequately manage this type of situation that occurs in the area. of work. For the analysis of the information collected and to respond to the proposed objectives, the Theory of Human Relations and the Theory of Social Constructivism have been used. The elaboration of this research has a mixed approach, with an applied and descriptive level. A survey and a focus group were conducted with collaborators from the city of Guayaquil. Among the main results, it is highlighted that it is usual to establish relationships of couples in the workplace and that the management of this issue can be developed as long as there is direct communication with the competent authorities of the organizations and that they provide guidelines to cope with these relationships without affecting the work environment.

Keywords: couple relationships, labor context, norms, organizational practices, ties, prohibition

Introducción

Las relaciones de pareja hacen referencia al vínculo sentimental que se forman entre las personas y esto puede suceder en los distintos ámbitos y en el campo laboral no es la excepción. En tanto que, en la cotidianidad del compartir mayor tiempo en el área de trabajo hace que se presenten, se manifiesten y se formen estas relaciones amorosas.

En el presente estudio, en el capítulo uno se abordan los antecedentes investigativos y contextuales, en donde se mencionan diferentes investigaciones que exponen esta situación en diferentes países y los resultados obtenidos de la misma. Además, se plantean la problemática y los objetivos general y específicos mismos que son guía para esta investigación

En el capítulo dos se plantean el marco teórico, conceptual, partes que sirven de bases para la investigación planteada, además se mencionan las normativas relacionadas frente a aquellas percepciones de colaboradores frente con relación de normativizar sus relaciones de pareja dentro del contexto laboral.

En lo que respecta al tercer capítulo se desarrollan los procedimientos metodológicos a ejecutarse en este trabajo investigativo, que en este caso es de estudio mixto-descriptivo y a su vez también se presentan las técnicas utilizadas para la recolección de información.

Por último, en los capítulos cuatro y cinco se plantea el análisis respectivo de los resultados obtenidos de la investigación previa sobre de esta temática en la que los colaboradores manifestaron sus distintos puntos de vista ante aquellas experiencias y acciones que se presentan en las organizaciones.

1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

Las relaciones amorosas o sentimentales que surgen dentro del contexto laboral pueden comprometer la ética y el profesionalismo de las personas en este, dado que, existen normativas que regulan este tipo de situaciones, las cuales deben ser acatadas y cumplidas por los colaboradores. No obstante, en algunas organizaciones, estas normativas no han tenido su debido efecto (López, 2016).

Partiendo de esta premisa, es necesario la investigación y comprensión del presente tema a través de la búsqueda bibliográfica y revisión de la literatura sobre las percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral. De esta manera, se permite conocer en qué estado investigativo se encuentra hasta la actualidad, además de direccionar y afinar el trabajo realizado. A continuación, se presentarán los estudios previamente realizados en torno a la temática.

1.1.1 Antecedentes Investigativos

Obando (2021) en su estudio titulado Análisis organizacional: El caso de Exxon Maltés, realizado en España, plantea las consecuencias que tienen las relaciones de pareja dentro del contexto laboral, centrándose en el ordenamiento y desequilibrio que esto generaría a este ámbito. Sin embargo, para evitar este tipo de sucesos, al momento del proceso de reclutamiento del personal se debe poner de manifiesto las políticas de las instituciones, además de constatar la prohibición de estas situaciones.

Las relaciones de pareja pueden surgir entre los diferentes miembros que conforman las empresas. Aun así, estas son consideradas como no aptas dentro del área laboral, por la razón, que lo único que comparten aquí son relaciones laborales y profesionales en cada grupo. Tomando el ejemplo del estudio de Cordero (2019), menciona que una de las principales consecuencias son los conflictos de intereses que se generan a partir del vínculo afectivo que se establece con otra persona; repercutiendo en la toma de decisiones o en la imagen tanto del trabajador como en la empresa. Retomando el estudio de Obando (2021), las relaciones suelen ser frecuente que en algunas organizaciones se generen este tipo de relaciones, debido a:

El paso del tiempo y la experiencia dentro de la empresa lo que desemboca que, entre los colaboradores, se haya ido formando una serie de relaciones

afectivas y sentimentales localizadas en los distintos sectores estratégicos que tiene la empresa, y entre personas de distinto rango. (p. 15)

Dentro de este contexto, se puede señalar que existen dos tipos de relaciones de pareja que pueden darse en un contexto laboral, Flores (2021) explica en qué consisten cada uno: El primer tipo tiene que ver con las relaciones de pareja que surgen entre compañeros de trabajo, estas son caracterizadas como las más comunes, por el motivo que ambas personas tienen una misma jerarquía en la organización. El segundo tipo, es cuando ésta surge con personas que tienen jerarquías diferentes en la organización, por ejemplo, entre un jefe y un empleado común; cuando sucede esto, resulta riesgoso por el motivo que pueden surgir conflictos de interés que repercutan a la compañía, además que esto sea tomado como un modelo para otras personas que formen parte del contexto laboral. Las relaciones de parejas a nivel empresarial se consideran un fenómeno que se produce mayormente por la proximidad que se da al momento de trabajar cerca de lo que puede potenciar la existencia de una atracción interpersonal.

En otra investigación, realizada en el contexto europeo por Mishra Pathak, y Kumar (2020), se analiza el: Impacto de la cultura laboral, la relación de los empleados con sus gerentes y el programa de capacitación en la satisfacción de los colaboradores. El objetivo general fue medir el impacto de la cultura laboral sobre estas técnicas de desexualización ante la posibilidad de generarse vínculos afectivos dentro de la empresa. Se demostró que los empleados tienden a sentir un nivel de satisfacción laboral cuando encuentran a alguien atractivo dentro de la empresa; aunque, se encontró que cuando el empleado se siente invadido en su privacidad de poder relacionarse con alguien que les atrae físicamente en su trabajo, se elevan los niveles de insatisfacción, pudiendo provocar renuncias al trabajo y expresar emociones negativas hacia la situación.

Desde este punto, la satisfacción laboral tiene un rol importante para el crecimiento de la empresa, por lo que, si los empleados se sienten insatisfechos provoca una repercusión negativa para la organización de manera directa (Sell y Cleal, 2011, como se citó en Mishra et al., 2020). En tanto que, gracias al estudio de Mishra et al. (2020), se logra comprobar que las relaciones de pareja tienen una alta relación con la cultura organizacional de la empresa, a través del hito del bienestar laboral.

Por otra parte, Lu, Eastwick, Maddux, Hafenbrack, Wang, Galinsky (2017), realizaron una investigación titulada Salir de la caja: las amistades interculturales cercanas y las relaciones románticas despiertan la creatividad, la innovación en el lugar de trabajo y el espíritu empresarial. Este estudio abarca las relaciones de la empresa que fomentan la creatividad, la innovación y el espíritu empresarial como situación que aporta al éxito individual de quienes integran una organización. Especialmente, se enfocaron en estudiar las relaciones interculturales que pueden darse mediante la amistad o el afecto romántico. El estudio logró demostrar datos interesantes en aquellos empleados que fueron sometidos a citas adrede con otro miembro del equipo, en este caso, el intercambio de experiencias interculturales les permitió a los empleados demostrar mayor creatividad y, por ende, sentirse más afectivo hacia la empresa. Esto a su vez, estuvo relacionado con el crecimiento positivo del desempeño laboral. Si bien la investigación antes mencionada se basa en la cercanía de lo intercultural, hay que destacar que las relaciones sociales son particularmente importantes para el aprendizaje cultural y por lo tanto para la creatividad en el desempeño laboral.

No obstante, para Brass, Butterfield, Skaggs (1998), el proceso se debe ajustar a dos pasos que son los que van a cultivar una cultura organizacional que tolere las relaciones y resalte lo mejor de los trabajadores. Así mismo, para receptar de manera positiva las relaciones, el primer paso para las organizaciones es cultivar un ambiente de interacción recíproca entre las diferentes personas. Igualmente, se podría invertir en programas en los que se procure trabajar el estado emocional y psicológico de los empleados con el objetivo de mantenerlos con una salud emocional dentro de los estándares adecuados.

Por otra parte, en el estudio de Guio y Restrepo (2016), se menciona un análisis aplicado a una empresa cuyos trabajadores fueron estudiados bajo las variables: trabajo vs familia, comunicación en pareja, amar o ser amado, impacto de conflictos de pareja, resiliencia y estrategias de afrontamiento, motivación, inteligencia emocional, productividad, la organización frente a conflictos de pareja, bienestar y calidad de vida. Así mismo aportan con un dato relevante que los conflictos de pareja no generan alteraciones en el funcionamiento laboral. Aunque esto sea así, las empresas no aplican métodos para afrontar correctamente estos tipos de percances en cuestiones sentimentales entre compañeros dentro de las instituciones laborales en caso de que

ocurran. Por tal motivo, la responsabilidad recae en el entorno laboral, mismo que no muestra capacidades para sobrellevar la situación.

A todo lo señalado, se comprende que las relaciones de pareja son una parte fundamental del ser humano, el cual está diseñado para buscar formar parte de algo, por lo general, a través de una relación interpersonal. Este tipo de relaciones se desarrolla mediante la convivencia cotidiana y la atracción física, y un ámbito en el que se pueden cumplir estos factores, que es el trabajo constante de los involucrados.

Por esta razón, este tipo de vínculos amorosos dentro del ambiente laboral son altamente probables, especialmente cuando los equipos de trabajo son conformados por personas de diferentes sexos y su interacción se da en los mismos espacios. Dada la alta tendencia de relaciones de pareja en el trabajo, varias empresas han decidido de cierta forma restringirlas debido a las posibles consecuencias negativas frente al nivel cultural de la empresa, sus valores y políticas organizacionales (Strange, Ortega, Moreno, y Citlali, 2017).

Además, cuando surgen este tipo de situaciones es muy probable que la organización recurra al despido de uno de los empleados, cuando esto supone una amenaza en el rendimiento de ambos o uno de quienes conforman la pareja. Según Flores (2021), las razones contrarias a establecer relaciones románticas en el trabajo tienen que ver con: la generación de discusiones y conflictos entre los empleados implicados, vinculando el aspecto personal con el profesional; la generación de estrés laboral, recomendando adiestrar el control emocional; la predisposición a crearse conflictos entre otros empleados, a razón de conflictos con uno de los involucrados en la relación, lo cual no se justifica; la generación de distractores tanto para los implicados como para quienes los rodean.

En definitiva, las principales consecuencias que pueden afectar la cultura de la empresa son el personal desconcentrado, por ende, se produce la baja productividad, inestabilidad emocional y actitudes negativas. Por otro lado, se presentan estudios en los que se determina que, es posible poder sacar ventajas de este tipo de relaciones dentro del área laboral; especialmente si las empresas aportan en el cuidado emocional de sus empleados, por lo que la propuesta se enfoca en descubrir las percepciones que tienen las entidades frente a este de este tipo de relaciones y cómo se maneja el mismo.

En un estudio realizado en Perú, por Esan Business (2019) titulado Romances en el trabajo: ¿una falta a la ética?, se menciona que es común este tipo de relaciones en el contexto laboral, por motivos de convivencia y relaciones que construyen las

personas. No obstante, cuando este tipo de relaciones se consideran no gratas en las organizaciones se deben acoger a las políticas de las empresas, las cuales formalizan por escrito su prohibición. En tal caso, es probable que se recurra a una sanción o despido.

Por otro lado, en una encuesta realizada por los mismos autores en 2016, indicó que el 40% de peruanos admitió haber tenido un romance en su oficina. Sin embargo, el 23 % de aquellos que no lo tuvieron mencionó que no es ético ni viable sostener este tipo de relaciones en su centro laboral, mientras que, el otro 23% indicó que tal situación les puede traer problemas en la compañía. Además, se manifestó que, si la relación en una oficina es coercitiva, lo más probable es que viole las políticas de la organización (Esan Business, 2019).

En otro estudio realizado en Puerto Rico por Rodríguez, Pérez y Martínez (2015) titulado: Estudio Exploratorio sobre la Manifestación de las Relaciones Románticas en el Ambiente Laboral en Puerto Rico, pone en evidencia que este tipo de relaciones en el contexto laboral son mutuamente deseadas por ambas partes, en donde la comunicación y el afecto son claves para el inicio de vínculos entre la nueva pareja. Los autores plantean algunos de los elementos a considerar en el entorno laboral para el surgimiento de las relaciones de pareja: la composición de género en el trabajo, dado que, en la actualidad las empresas no solo son conformadas por un hombre, sino, que existe un mismo número de mujeres que han sido insertadas en este entorno. Y el tiempo, cuando los empleados suelen estar por largas horas de trabajo compartiendo y relacionándose entre ellos, es probable que surjan este tipo de relaciones.

Siguiendo la investigación de Rodríguez et al. (2015), se plantean algunos datos estadísticos con relación a la existencia de políticas existente en las organizaciones que prohíban este tipo de relaciones entre los empleados. A través de una encuesta aplicada a más de 600 compañías por la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos de Puerto Rico revela que solo un 13% de las empresas poseen una normativa por escrito que se ocupada de las relaciones amorosas en el contexto laboral.

En base a esta información, se puede apreciar la falta de políticas que aborden este tipo de temas, no obstante, sólo cuando surgen otro tipo de situaciones que afecte notoriamente a la empresa se aplican cuerpos normativos que contiene la misma entidad, entre las más comunes se encuentran las asociadas a la conducta de trabajo.

1.1.2 Antecedentes Contextuales

En un estudio realizado en Ambato por López (2016) titulado De la prohibición de mantener relaciones sentimentales en el lugar de Trabajo, se plantea la importancia de la ética y el profesionalismo en el ámbito laboral como elementos fundamentales para desenvolverse en este contexto. Aun así, ambos se ven comprometidos cuando surgen relaciones de pareja entre los colaboradores. De hecho, actualmente se considera frecuente el surgimiento relaciones de pareja en esta área. Frente a esto, para los profesionales surge el dilema con respecto a hacer caso omiso de este tipo de relaciones en el contexto laboral, dejar que proliferen, o caso contrario, reprimirlas, por el motivo que pueden repercutir en el rendimiento profesional de los empleados.

Así mismo, este autor concuerda con la perspectiva de otros autores, con relación a las ventajas de las relaciones de pareja en el entorno de trabajo. A continuación, se nombran las siguientes, acorde a lo mencionado por López (2016):

En primer lugar, se pone en práctica el valor de la confianza en la pareja, donde se va construyendo un vínculo afectivo, está situación logra que ambas partes se encuentren motivados, lo cual contribuye al rendimiento laboral de cada uno, dando como resultado un mejor clima organizacional.

En segundo lugar, mayor rendimiento, cuando este tipo de relaciones se encuentran “estables” ambas personas que conforman la pareja se sentirán conformes y seguros, esta situación ayudará a que se cumplan los objetivos de la organización más satisfactoriamente y se desarrolle un ambiente laboral positivo para todos quienes conforman la empresa.

Finalmente, en tercer lugar, se facilita la movilidad geográfica. Cuando una pareja se encuentra laborando en la misma organización, es mucho más fácil que sean acogidas en un mismo lugar.

1.2 Problematización

Dentro del círculo laboral, se pueden crear vínculos afectivos y amorosos, lo cual podría provocar conflictos entre los empleados y posibles efectos adversos hacia la entidad. Ante lo dicho, los colaboradores se preguntan si existen políticas o normativas que prohíban el desarrollo de esta, y a su vez, como se podría manejar este tipo de relaciones sin generar un mal entorno laboral o posible despido de uno o de ambos. Frente a esto, ¿Qué tan importante resulta conocer las percepciones de los

colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral?

En el ámbito organizacional, el sentido de pertenencia es un factor que está presente, por lo que existe una alta posibilidad de que surja una atracción interpersonal. Según un estudio de Colombo y Patitucci (2016), los romances laborales se dan por la inmediata vecindad dentro del lugar en el que laboran, donde el 94% de los casos se dan porque las personas trabajan en el mismo edificio o incluso en la misma área.

Incluso, en el libro de Byrne y Neuman (1992), se estableció que el contacto tácito entre el personal de una empresa está considerado como una de las oportunidades más claras para desarrollar una atracción interpersonal, debido a que se generan estímulos que provocan una respuesta afectiva como la cercanía y la compartición de tareas, resultando en una interacción.

Además, dentro de este fenómeno se puede precisar una transgresión de normas y políticas que pueden estar planteadas de manera implícita dentro de los reglamentos internos de las organizaciones. Según Cordero (2019) por esto se deduce que los colaboradores pertenecientes a instituciones están sujetos a la vida subjetiva, es decir que estos hacen o realizan lo que consideran correcto, dejando de lado que se encuentran sujetos a un espacio laboral compuesto por normas, valores y políticas institucionales.

Sin embargo, es importante mencionar que, en ciertos casos, resulta más eficiente que la prohibición de este vínculo amoroso formado entre dos personas de la organización se lo haga exclusivamente a quienes conforman la pareja, dejando de lado aplicar esta prohibición de manera general (Colombo y Patitucci, 2016).

Por parte de Quinn (1977), sobre la formación e impacto de las relaciones sentimentales en empresas, existen tres factores que detonan el fenómeno. En primer lugar, la posición física; segundo, son las exigencias del trabajo; y tercero, los encuentros casuales en las distintas áreas de la empresa, por ejemplo, encontrarse en las escaleras.

Siguiendo esta línea los autores Rodríguez et al. (2015), mencionan otros factores, como la reducción de carga de trabajo. Si la pareja trabaja en el mismo nivel, uno de los dos puede ayudar en las actividades que realiza el otro. También, se identifican motivos narcisistas, cuando las personas obtienen una “recompensa” para ellos mismos durante las relaciones de pareja; además de tener una valoración positiva y reforzar su propia autoestima. Asimismo, el factor romántico es aquel donde el

individuo está motivado por el deseo de compañía y amor. Conjuntamente, en este fenómeno el aspecto físico juega un rol también importante, siendo que la denotación de estímulos sexuales, la promoción del contacto íntimo y la exposición física entre empleados puede también contribuir al surgimiento de relaciones de pareja.

El fenómeno de las relaciones de pareja dentro del ámbito laboral tiene dos tipos de incidencias. Según Colombo y Patitucci (2016), la influencia positiva se debe por el encare moral de la situación, la motivación que hay de afrontar la relación y la toma de decisiones alrededor del fenómeno. Y, por otro lado, la influencia negativa indica que el fenómeno es contraproducente para la productividad porque las personas en una relación amorosa tienden a gastar menos tiempo y energía en el trabajo para invertirla en su relación.

A su vez se manifiesta que, a nivel productivo las relaciones pueden en un principio determinar una desmejora en su desempeño laboral por distracciones y prioridades hasta alcanzar el vínculo. Pero, una vez que la relación este estabilizada, y sí se cumple lo que menciona Pierce et al. (1996) de tener un reflejo de los objetivos de pareja como estímulo, puede aumentar el nivel de productividad.

Por tanto, en lo que confiere al entorno social, el panorama es más complejo porque hay más factores a analizarse. Al mismo tiempo, la incidencia social es la que tiene mayor afectación, no solo en quienes conforman la pareja sino, en quienes estén involucrados con ellos en otros aspectos, sea en el ámbito laboral, personal, etc.

Entre las consecuencias de las relaciones entre trabajadores están: los niveles bajos de productividad, influencia negativa en el clima laboral, si existen problemas de pareja se manifiestan durante el horario laboral, en caso de rupturas se genera conflicto laboral y en caso de errores tienden a cubrirse entre ellos.

Es por esta razón que la dirección de una organización se orienta a intentar “desexualizar” su empresa a través de la creación de equipos de trabajo con personas del mismo sexo, espacios en donde la interacción sea grupal y a la vista de todos, simultáneamente de la implementación de políticas invasivas a la vida privada del empleado como la firma de acuerdos o declaraciones, en el que se evita contratar personas que admitan estar relacionadas con alguien dentro de la empresa (Mishra et al., 2020).

Entre los efectos de mantener una relación de pareja en el trabajo son: el riesgo psicosocial, el conflicto laboral y la sensación de prohibición. Para contrarrestar esto, las empresas buscan crear cláusulas, códigos o convenios que apelen a la conducta,

pero el objetivo por lo general termina siendo la prohibición de relaciones dentro del trabajo (Fernández, 2020).

En Ecuador actualmente no existe ordenamiento jurídico que prohíba las relaciones en el trabajo, pues de existir se estarían vulnerando los derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, desde un sentido de potestad jerárquica, el empresario si puede tomar medidas para evitar que las relaciones amorosas no afecten negativamente a la empresa (Legalitas, 2016).

Frente al contexto del trabajo social empresarial, se sostiene que en Ecuador no existen regulaciones específicas a nivel de Ministerio de Trabajo, las cuales puedan servir de respaldo para empleados o empleadores, dejando carta abierta a que las relaciones existan, pero sin medir las consecuencias.

Esta prohibición al romance laboral se debe a un inherente conflicto de interés hacia la organización. Usualmente, resulta común la prohibición de este vínculo para los empleados que se encuentran en diferentes niveles de la jerarquía organizacional, que la prohibición aplicada a todos los empleados a nivel general (Colombo y Patitucci, 2016).

A todo esto, la investigación propuesta busca analizar las percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral con la finalidad de visibilizar y gestionar el manejo de estas situaciones que se presenten dentro de este ámbito.

Ante la ausencia de normativas específicas dentro de las leyes del país para esta situación, las organizaciones optan por crear su reglamento interno para regular la aparición de este tipo de relaciones dentro de la organización. En su mayoría varias organizaciones han decidido “legislar el amor” creando políticas empresariales que prohíben de tal forma que se forme un vínculo amoroso entre compañeros de trabajo.

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta General

¿Qué piensan los colaboradores/as frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral?

1.3.2 Preguntas Específicas

¿Cuáles son las percepciones de los/as colaboradores/as en torno a la dinámica de las relaciones de pareja en el contexto laboral?

¿Cuáles son las percepciones de los colaboradores/as frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral?

¿Cuáles son las experiencias vividas de los colaboradores en las relaciones de pareja en el contexto laboral?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar las percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral, con el fin de generar mayor conocimiento, visibilizar e intervenir de manera adecuada en este tipo de situaciones que se presentan en el área de trabajo.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar las percepciones de los colaboradores en torno a la dinámica de las relaciones de pareja en el contexto laboral.

Conocer las percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral.

Describir las experiencias vividas de los colaboradores en las relaciones de pareja en el contexto laboral.

1.5 Justificación

El ser humano es un todo integrado que constituye un suprasistema dinámico, donde interactúan aspectos como el físico, el biológico, el psicológico, el social, entre otros. Por lo que, lograr que un ser humano obtenga pleno desarrollo y madurez, en su realidad integral, constituye la acción difícil y ambiciosa que pueda proponerse una persona, una institución o incluso, una sociedad (Martínez, 2009).

Es necesario comprender que la dimensión socioafectiva del ser humano conlleva sentimientos que van ligados a la subjetividad de cada sujeto, producen valoraciones inmediatas y refuerzan las convicciones. Además, se generan la aparición de los sentimientos particularmente intensos, que produce que la persona pueda llegar a emparejarse, por motivos de características atractivas de la otra persona que ocasione los sentimientos y la atracción (Barrio, 2007).

A partir de la idea de que los seres humanos formamos parte de sistemas, uno de ellos es el trabajo. Las personas pasan la mayor parte de su tiempo dentro de este

medio, siendo inevitable que la parte afectiva de toda persona no pueda florecer. Asimismo, hay que entender que, para lograr un desarrollo óptimo del ser humano, es necesario abarcar todas las dimensiones, por lo que, en las organizaciones/empresas dejar a un lado estos aspectos no es una opción. Esto implica el reconocimiento, la comprensión y la expresión de emociones y de sentimientos, que pueda generar el sujeto en los diferentes ámbitos en lo que se desenvuelva, al igual que reflejarse en las relaciones que se tiene con los demás miembros.

Desde el aspecto académico frente a lo que confiere a la educación superior, resulta importante indagar el tema debido a que, las relaciones de pareja no son evidentemente iguales. Por tanto, el aporte como estudiante universitario se enfoca en que durante mucho tiempo estas relaciones se han conceptualizado desde una mirada patriarcal en el cual se creía en que el hombre era quien debía aportar los recursos, protagonizar un papel primario ante aquella mujer donde solamente cumplía un rol de madre y mujer dedicada a las tareas del hogar (González y Valdivia, 2001).

Actualmente, se desarrolla este contexto hacia una visión más simétrica de las relaciones, es decir ambos sujetos tanto hombre y mujer poseen los mismos derechos e igualdades para desempeñar un papel en particular. Por consiguiente, este cambio ha permitido a la mujer ubicarse en puestos laborales con las mismas oportunidades que los hombres, entonces las relaciones que se manejan en una entidad empresarial logran que el contacto entre personas de diferente sexo tenga una comunicación más directa y muchas de ellas se forman en una relación de pareja.

Desde la mirada del talento humano se pretende analizar las percepciones de los adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones de pareja en el contexto laboral con la finalidad de crear mayor conocimiento, visibilizar y gestionar de manera adecuada este tipo de situaciones que se presentan en el área de trabajo.

Adicionalmente, todo sujeto debe contar con la posibilidad para desarrollarse en todos los aspectos de su vida, encontrar el equilibrio entre lo profesional y lo personal no siempre es fácil. Es por esto por lo que esta investigación busca aportar un conocimiento agregado para el desarrollo personal de los colaboradores de las empresas. De la misma manera, brindar un espacio donde puedan hablar sobre ciertas situaciones que pueden presentarse en el momento de establecer una relación de pareja con alguien de la misma organización. Esto, mediante la comprensión y el conocimiento de las percepciones que tienen los colaboradores en relación con este

tema desde sus experiencias o conocimiento de este tipo de relaciones en otra organización permita identificar su posición ante esto. Por lo tanto, se pretende sobrellevar de mejor forma la situación en la cual pueden estar involucrados los colaboradores, y que el mantener una relación de pareja dentro de la organización no sea un impedimento para el desarrollo en sus contextos laborales (Ramírez, 2019).

Además, la presente investigación está enfocada en los dominios científico-tecnológico-humanistas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2017), los cuales tienen como finalidad responder a las distintas demandas en el entorno social y buscar la pertinencia de los trabajos investigativos realizados en el marco de la academia en relación con el contexto del país. En este sentido la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil busca potencializar el ámbito de la investigación, teniendo en cuenta aspectos sociales, puesto que los dominios también guardan estrecha relación con el Plan de Creación de Oportunidades.

Se determinó que este trabajo responde específicamente al dominio 4 “Dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas y democracia”, el cual establece como eje central a los sujetos sociales y cuyo interés prevalece en las políticas que se implementan en busca del desarrollo, las distintas realidades sociales que requieren de atención y estrategias. También, las necesidades de los diversos grupos y sus condiciones de vida; al igual que este dominio muestra interés por las dinámicas e interacciones socioculturales, enmarcado en las líneas de investigación de los derechos humanos y el bienestar, así como los problemas del sujeto y su relación en distintos entornos (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

De igual forma, es imprescindible destacar que este trabajo responde los fundamentos de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). En esta se hace referencia a que los centros de estudios superiores, entre ellos las universidades, tienen la responsabilidad de brindarle a la sociedad profesionales con formación de calidad; pero también con un alto grado de sensibilidad ante problemáticas sociales, para poder ofrecer una pronta y adecuada respuesta, con proyectos pertinentes y servicios eficaces para lograr el desarrollo en todos los sentidos del país (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

Según el objetivo 8 del Desarrollo Sostenible, se busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. En el mismo, emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y mejorar los estándares

de vida. En definitiva, el buen manejo de las relaciones entre colaboradores puede surgir y desarrollarse sin ningún tipo de restricción laboral, siempre y cuando exista un correcto manejo comunicacional y profesional en cada persona involucrada (Naciones Unidas, 2015).

Para el Trabajo Social estudiar esta temática se fundamenta en los distintos tipos de relaciones que se encuentran inmersas en el contexto laboral. El profesional a cargo tiene como objetivo garantizar favorecer la estabilidad emocional y laboral de los colaboradores, para lograr un óptimo clima laboral que permita el desarrollo personal y profesional, lo cual se vería reflejado en la productividad de la empresa o el lugar donde prestan sus servicios. Es por esta razón que para dar seguimiento a las relaciones de pareja que se desarrollan dentro de las organizaciones, es necesario estar al tanto de las situaciones que pueden presentar los sujetos, por lo que el conocimiento de las percepciones y prácticas organizacionales ante esta situación es fundamental para la correspondiente intervención en dicha situación o contexto.

2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, NOTMATIVA Y ESTRATÉGICO

2.1 MARCO TEÓRICO

La presente investigación tiene soporte en la teoría de las relaciones humanas de Mary Parker y la teoría de la construcción social de la realidad de Berger y Luckmann. Las presentes teorías permiten comprender la problemática propuesta, posteriormente, la información de este cuerpo teórico servirá para analizar los resultados del estudio.

2.1.1 *Teoría de las relaciones humanas*

Mary Parker se destaca por ser una de las primeras propulsoras de los supuestos que forman parte de la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta autora, enfoca su postura desde lo social, donde sustenta el desarrollo de los individuos y grupos respecto a su participación con otros grupos. La autora estaba convencida de que ningún individuo podría sentirse completo, a no ser que formara parte de un sistema, pues desde esta perspectiva, se entiende que el ser humano es una unidad que es parte de un todo. De hecho, el ser humano es gregario, por ello necesita construir relaciones con otros miembros (Sánchez, 2015)

Una de las obras, más reconocidas de Parker fue *The New State*, publicada en 1920. Fue un detonante para su vida, pues desde aquí sustenta su teoría de las relaciones humanas enfocada en la participación de los empleados, en la organización, la negociación y el papel del poder en las organizaciones (Torres, 2017). Además, en este postulado teórico se resalta el papel del conflicto en las relaciones de los empleados dentro del contexto laboral, y cómo muchas organizaciones no logran cumplir su papel de mediador en la resolución de conflictos.

Asimismo, este enfoque teórico plantea la relación que existe entre los factores psicosociales y su influencia en la productividad de las personas en el trabajo. Por tal motivo, se ve la necesidad de construir relaciones positivas y agradables entre colaboradores, a través de una comunicación clara para incrementar el desempeño del colaborador.

Siguiendo esta línea, se destaca la importancia de las relaciones interpersonales. Soria (2004, como se citó en Torres, 2017) menciona que son el

conjunto de conductas, actitudes y respuestas que construyen los individuos a través de la interacción con los otros utilizando la comunicación tanto verbal como no verbal. Como resultado, se logran relacionarse de manera formal y cordial con los otros, añadiendo que este tipo de relaciones se fundamentan en los vínculos sociales que construyen las personas, esenciales para el desarrollo de los individuos. Según lo que menciona Torres (2017):

Los nuevos enfoques de la administración y los postulados modernos sobre la gestión del recurso humano, señalan que para que un equipo de trabajo, organización o grupo social funcione con eficacia y eficiencia debe estar cimentado en la práctica natural de relaciones humanas armónicas y funcionales de los individuos que interactúan entre sí (...) por lo que su finalidad es propiciar una convivencia saludable entre los individuos para satisfacer plenamente sus necesidades personales y el logro de metas organizacionales. (p. 35)

Por ello, es necesario promover relaciones positivas entre colaboradores y demás directivos en las organizaciones. En este contexto, la presente teoría es importante para el análisis de este estudio, pues en base a estas relaciones interpersonales entre los colaboradores, puede ser generador de que surjan relaciones de pareja.

Referente a los fundamentos teóricos que presenta la teoría Parker y Moyo (como se citó en Sandoval, 2015) los consideran como su base teórica y conceptual de su propuesta, identificándose los siguientes: comprender al trabajador como un ser humano; un clima laboral que genere cooperación e identificación con los objetivos de la empresa; los grupos de trabajo como generador de compromiso con la organización; el entorno social como aspecto motivacional; las condiciones sociales y psicológicas como determinantes del bienestar (Sandoval, 2015).

En base a estos supuestos, se identifica la relación entre empleado y contexto laboral. El ambiente psicológico y social de una organización determina el comportamiento de sus miembros, incide en la producción a través de la integración social de los grupos de trabajadores. Este último no está solo, sino que forma parte de un todo o de un sistema, por ende, su desenvolvimiento y rendimiento laboral contribuirá a un mayor éxito en el desempeño y compromiso con la institución (Torres, 2017).

Es importante resaltar que el ser humano en el contexto laboral con su participación contribuye al éxito de la empresa. Se debe resaltar su papel fundamental, pues las organizaciones deben aportar brindando los medios necesarios para lograr la cohesión social en los grupos y se alcance los objetivos de la empresa. Al respecto conviene decir que, el trabajo del área de talento humano con el manejo de esta teoría tiene un efecto positivo en la industria moderna, debido a que si las organizaciones armonizan y coordinan los esfuerzos individuales tendrán un resultado satisfactorio a nivel grupal.

2.1.2 Teoría del Constructivismo

La construcción social constituye una teoría fundamental para el presente trabajo de investigación, dado que se pretende conocer los adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones de pareja en el contexto laboral. Por este motivo se hace necesario detallar más aspectos sobre esta teoría.

El construccionismo social surge en la década de 1970. Se instituyó en uno de los campos académicos norteamericanos, fue el resultado de la crisis que estaba atravesando la existencia del conductismo y sus presupuestos ontológicos y metodológicos. Esto, se debió a los confusos cuestionamientos que poseía, por lo que su relevancia poco a poco fue disminuyendo (Magnabosco, 2014).

Gergen (como se citó en Magnabosco, 2014) define al construccionismo social como un producto que tiene lugar gracias a la interacción social que efectúan los individuos. Es por este motivo que la teoría del construccionismo social se refiere principalmente las interacciones sociales que envuelven a las personas y que dan lugar a la construcción de distintas realidades.

Resulta oportuno mencionar las cuatro principales características epistemológicas y ontológicas del construccionismo social estructuradas por Gergen son: el conocimiento del mundo a través de la historia y la cultura; la interacción social; la relación entre conocimiento y acción; la reflexión y la criticidad como herramientas del conocimiento (Magnabosco, 2014).

Según Magnabosco (2014), desde el planteamiento de Gergen se debe analizar lo interno e intrínseco de los significados, los cuales son distintos para cada persona respecto a su realidad. Por lo tanto, la relevancia de los significados no será la misma para todos los individuos. Desde el construccionismo social no se trata de comprobar

si dichos significados son correctos o no, sino más bien de comprender que existe gran variedad de significados e interpretaciones que no siempre serán revelados por todas las personas.

El construccionismo social es fundamental en la investigación. Consiste en una perspectiva de acercamiento a la comprensión de las construcciones sociales de los colaboradores en torno a las relaciones de pareja que surgen dentro del contexto laboral, la cual se encarga de estudiar la relación entre los aspectos individuales–particulares (Donoso, 2004). Es así como la perspectiva construccionista se enfoca en las percepciones, interpretaciones y construcciones de todos los sujetos sociales. Se dan en espacios de diálogo participativo que involucra una actividad constructiva poniendo al lenguaje también como eje central, ya que este es visto como un elemento que permite las interacciones sociales.

En cuanto a los principios del construccionismo social, se pueden destacar los aportes de los autores Berger y Luckmann (como se citó en Rizo, 2015), quienes concentran lo amplio de esta perspectiva en cuatro principios fundamentales:

Las experiencias de los sujetos sociales son procesos sociales y las interacciones en la cotidianidad son aquellas que determinan los conocimientos adquiridos y producidos por los mismos sujetos sociales. Los conocimientos adquiridos son producto de los procesos sociales y culturales. Estos conocimientos traen consigo distintas formas de acción (interdependencia entre conocimiento y acción). Todo conocimiento es social e históricamente específico (Rizo, 2015).

El construccionismo social, desde Berger y Luckmann, se basa en las experiencias e interacciones creadas a partir de cada sujeto social. El individuo es visto como un ente productor de interacciones sociales, capaz de involucrarse en un mundo social lleno de significados con la capacidad absoluta de comprenderlos en su mayoría, ya que posee facultades como el lenguaje y la interpretación (Rizo, 2015).

González (2007) también destaca la importancia del lenguaje y la comunicación en los procesos de socialización para comprender las realidades de los individuos. Afirma que en las interacciones y dinámicas sociales es posible dar a conocer y entender los significados que tienen las demás personas quienes se está interactuando. El autor destaca que las realidades de los seres humanos deben ser comprendidas a través de la cotidianidad, ya que es allí donde tienen lugar las relaciones sociales y experiencias.

De igual forma, Anderson (como se citó en Agudelo y Estrada, 2012) señala que el construccionismo social se refiere a las relaciones que se suscitan en un entorno social y que se establecen gracias al lenguaje. Se deja claro que esta teoría involucra mucho más que la conducta y la relatividad, toma en cuenta sentimientos, emociones, percepciones, interpretaciones, así como también significados y comprensiones colectivas. El construccionismo social califica a la vida cotidiana y al lenguaje como sus elementos principales (Agudelo y Estrada, 2012).

Según Rizo (2015), Berger y Luckmann consideran que la vida cotidiana se constituye de diferentes significados compartidos de manera colectiva. A partir de esta afirmación, se entiende que las realidades son construidas en un marco social, por lo que, es necesario aclarar que la realidad es concebida como una cualidad ajustada a los fenómenos que tienen lugar en nuestra cotidianidad. Rizo (2015) plantea que estos autores, al igual que Schütz, conciben a la realidad desde el construccionismo social como una realidad intersubjetiva, esto quiere decir, que la realidad es construida por nosotros y en constante interacción con el otro.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Percepciones

Las percepciones son producto de construcciones sociales que forman las personas a partir de interacciones con los demás y su diario vivir. El contexto contribuye a que el individuo construya un nuevo conocimiento. Desde otro punto de vista, son el producto de la construcción social que califica a la vida cotidiana y al lenguaje como sus elementos principales (Agudelo y Estrada, 2012).

Asimismo, se menciona que las percepciones se generan a través de un proceso activo-constructivo, en el que al procesar nueva y previa información, se logra construir un esquema ante una determinada cosa, hecho o situación (Agudelo y Estrada, 2012).

Desde la perspectiva de Vargas (1997), la percepción es biocultural porque depende de los estímulos físicos y sensaciones involucradas, además de la selección y organización de dichos estímulos y sensaciones. Por tal razón, una persona para emitir una opinión sobre algún tema en específico debe receptor y ordenar la información, para luego emitirla.

2.2.2 Relaciones de pareja en el contexto laboral

Las relaciones de pareja resultan ser comunes en las organizaciones, como el resultado de las interacciones y la comunicación que se forma por las horas de trabajo que los empleados comparten. En este sentido, el autor Quinn (1977, como se citó en Rodríguez, 2015) plantea que las relaciones amorosas surgidas en el contexto de trabajo se dan por dos miembros que desean este vínculo y se caracterizan por la atracción sexual de los que conforman la pareja. El surgimiento de este tipo de relaciones se produce por las interacciones que los empleados tienen en este espacio, al igual que la atracción física y sexual, todo esto son factores que inician este tipo de relaciones.

2.2.3 Contexto Laboral

Da Rosa et al. (2011, como se citó en Peralta, 2012) el contexto de trabajo es un medio de transformación en donde interactúan los seres humanos. En este entorno, los individuos realizan distintas actividades o tareas determinadas acorde a sus capacidades y reciben cierta remuneración, contribuyendo a que puedan satisfacer las necesidades humanas.

En este contexto, se determina una relación dialéctica persona-naturaleza, donde ambas partes con influencia una de la otra, pues se transforman mutuamente por la interacción que existe. También, en el área de trabajo se constituye un mecanismo de interacción con otras personas, en el cual todos participan, por ello es necesario construir relaciones positivas entre todos con la finalidad de lograr un buen clima organizacional que contribuya a la productividad organizacional.

Otros autores plantean que el contexto laboral debe de convertirse en un tema de interés para las organizaciones. Deben centrarse en buscar un mejoramiento continuo de este espacio, así se logrará tener un aumento en la productividad. Vale mencionar que, si un espacio laboral posee un ambiente positivo, ayudará a que el recurso humano se sienta motivado, pues son aquellos los que ayudan a que la organización se mantenga en el mercado (Grupo ICMME Tecomán, s.f).

2.2.4 Normas Organizacionales

Las normas organizaciones son valores descritos por la alta dirección de la organización e inculcados a los colaboradores. Es importante que sean acatados y

puestos en práctica por todos los miembros de la organización. Garay (2009, como se citó en Pérez, 2016) indica que las normas de comportamiento deben darse a conocer a los colaboradores antiguos y nuevos, porque se convierten en el patrón a seguir por las personas en el puesto asignado dentro de la organización. Con base a este mismo criterio Valbuena, Morillo y Salas (2006) concluyeron que “el trabajo está en función del ser humano y puede atentar o ir en detrimento de quien genera la riqueza con su dedicación y esfuerzo bajo las normas de comportamiento” (p. 66).

2.2.5 Cultura Organizacional

La cultura organizacional se define como la relación que existe entre los principios y valores corporativos, ética empresarial, normas de comportamiento, reglas de la organización, y clima organizacional; el balance adecuado de estos demuestra a la sociedad cual es la cultura organizacional de la empresa y la carencia de uno de ellos debilitará esta cultura (Pérez, 2016). En base a lo expuesto, Porras (2014) plantea que, la cultura organizacional se exterioriza a través del conjunto de “hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de una organización” (p. 48). En conjunto, vale mencionar, que el tener una cultura organizacional robusta, permite afrontar estos desafíos del mercado moderno, para tal efecto, es indispensable contar con personas no solo capacitadas y competentes, sino también con ética (Cuartas y Montoya, 2013).

2.2.6 Trabajo Social

La profesión de Trabajo Social busca la resolución de problemas, el cambio social, el fortalecimiento entre los grupos y la liberación del pueblo oprimido. Además, empodera a los sujetos sociales promoviendo que sean gestores de su propio cambio, a través de sus recursos internos y externos. El profesional usa metodología de intervención dependiendo de la problemática y grupo a intervenir, originando cambios sociales y transformación para lograr el desarrollo social e integral ofreciendo un mejor sistema de vida. De esta manera, se suman aquellos beneficios donde el sujeto de forma interpersonal pueda desenvolverse independientemente (Herrera, Cárdenas, Romero y Carrión, 2021)

Es importante mencionar que, el trabajo social tiene como objetivo fundamental las condiciones de vida de las personas para que puedan vivir en ambientes seguros, con dignidad y con la plena realización de sus derechos. A su vez,

se promueve que los profesionales del área cuiden de los grupos prioritarios, los cuales se encuentran más expuestos a los riesgos, comprometiéndolos a respetar sus derechos y en fortalecer la solidaridad dentro de una familia, comunidad y la sociedad (FITS, 2016).

2.2.7 Trabajo Social en lo laboral

El Trabajo Social en el ámbito laboral constituye una alternativa que pretende velar por los problemas y necesidades que puedan presentarse en la empresa o institución. Visto desde una perspectiva integral, engloba aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones interpersonales, que tienden a influir en el rendimiento y la producción de la organización. El Trabajo Social laboral se define como la actividad organizada que pretende colaborar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, grupos y colectividades de trabajo hagan frente a las necesidades (Díaz, 2013, como se citó en Santana, Loor y Chávez, 2020).

Bernard (1967) plantea tres funciones del Trabajador Social en el ámbito laboral: apoyo psicosocial de manera individual y colectiva a los trabajadores; participación en la creación y mejora aspectos sociales concernientes a la empresa donde se trabaja; y la concientización de los problemas que surgen del trabajo.

2.3 MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

En el presente capítulo se incluyen las normativas que fundamentan y respaldan el derecho al trabajo.

2.3.1 Marco Normativo

Constitución de la República del Ecuador

En la Constitución de la República (2008), en el artículo 3 expresa que es un deber primordial del Estado “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos consagrados en la Constitución” y “garantizar el derecho de su pueblo a gozar de una cultura de paz y seguridad inclusiva y a vivir en una sociedad democrática libre de corrupción”. Así mismo, en su art. 325, plantea lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo a todos y todas. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de

labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores.

Código del Trabajo

En el presente código, en su art. 64, se establece la importancia de los reglamentos internos que debe tener cada organización como parte de su normativa, el mismo que no debe crear un efecto negativo en los empleados de las empresas:

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones. (Código del Trabajo, 2012, p. 26)

Este artículo, se relaciona con el tema investigativo, puesto que todas las empresas del país en su reglamento interno deben de plantear normativas que contribuyan al bienestar tanto de la organización como del empleado. En este documento, se trata de regular derechos adquiridos en un contrato de trabajo celebrado tanto por empleado como el empleador, o por disposiciones legales.

2.3.2 Marco Estratégico

Plan de Creación de Oportunidades

En cuanto al referente estratégico de esta problemática, es necesario mencionar el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, es la vigente y nueva actualización de ejes y objetivos de los ecuatorianos, en cuanto a la relación con este instrumento, se encuentra el Eje Económico, en su objetivo 1: “Incrementar y fomentar de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”-

Del mismo en este objetivo, su política que se alinea con el tema investigativo es la 1.1: “Crear oportunidades de empleo en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, perfeccionamiento de modalidades contractuales con énfasis en la reducción de brechas de igualdad”.

Objetivos de Desarrollo sostenible

El tema propuesto se relaciona con el objetivo 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, este tiene como finalidad promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en el mismo emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido

promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas, s.f).

En cuanto a las metas del objetivo 8, menciona: “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (Naciones Unidas, s.f).

3 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

A continuación, en este apartado se detalla la metodología que se va a utilizar, su proceso y las herramientas implementadas para lograr el objetivo planteado.

3.1 Enfoque de la investigación

Para la presente investigación se utiliza el enfoque mixto. Según Creswell, (2013, como se citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2017) permite comprender, descubrir e interpretar la realidad de la problemática planteada en este estudio a partir de la unión de dos enfoques. Mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, es posible obtener resultados que también evidencien datos numéricos, verbales, textuales y de otras clases para entender este tipo de situaciones. Este enfoque configura o se constituye por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva.

3.2 Nivel y tipo

El tipo de investigación que configura el presente estudio es aplicado, la misma que se ha convertido en una nueva manera de generar conocimientos en investigadores y en las sociedades con la finalidad de conocer sobre temas vanguardia de una forma más sistemática e integral.

Para Vargas (2009) la investigación aplicada es considerada como un proceso investigativo del área científica, riguroso, sistemático y complejo, este contribuye a conocer las diferentes realidades que acarrear problemáticas que atraviesan las sociedades a partir de una mirada científica e integral.

El nivel de investigación es exploratorio, pues según los autores Hernández et al. (2014) es un tipo de estudio que se aplica cuando los investigadores necesitan realizar un sondeo de datos sobre un problema o temática poco estudiada hasta la fecha. Por ende, el nivel exploratorio va a permitir que los investigadores obtengan datos preliminares de la problemática que se pretende resolver.

3.3 Método

Para la presente investigación se ha seleccionado el método de investigación hermenéutico. Según el Diccionario Hispánico Universal (como se citó en Arráez, Calles y Moreno, 2006) define a la hermenéutica como: “el arte de interpretar en la búsqueda de su verdadero sentido; especial y originalmente, de los textos sagrados y/o

aquellos de una temporalidad relativamente lejana” (p. 34). De acuerdo con Gadamer (como se citó en Vigo, 2002), la hermenéutica es la búsqueda de sentido y de la verdad como experiencias vitales y subjetivas, lo que representa además un ideal y una tarea en sí mismas.

3.4 Universo y Muestra

- **Universo:** Colaboradores de la ciudad de Guayaquil
- **Muestra:** 100 colaboradores de empresas ubicadas en la ciudad de Guayaquil

La muestra se estableció por muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual hace referencia a poder seleccionar aquellos casos accesibles para el estudio, basándose en los que sea conveniente y cumplan con los requisitos establecidos para la participación en la misma (Otzen, 2017).

3.5 Categorías y variables de estudio

Tabla 1

Categorías y variables de estudio

Objetivos específicos	Variable	Definición de la variable	Subvariables	Indicadores	Técnicas
Indagar las percepciones de los colaboradores en torno a la dinámica de las relaciones románticas en el contexto laboral	Percepciones de la dinámica de las relaciones románticas	Las percepciones son el producto de la construcción social que califica a la vida cotidiana y al lenguaje como sus elementos principales (Agudelo y Estrada, 2012).	Datos sociodemográfico Relaciones interpersonales	<u>Sexo</u> <u>Edad</u> <u>Tipo de institución en la que labora</u> <u>Cargo que ejerce</u> <u>Años de labor</u> <u>Tipos de relaciones</u> <u>Desventajas</u>	Encuesta con opciones de preguntas adaptadas a una escala de Likert
Conocer las percepciones y expectativas de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral.	Contexto laboral	Para Da Rosa et al. (2011, como se citó Peralta, 2012) el contexto de trabajo es un medio de transformación en donde interactúan los seres humanos. En este entorno, los individuos realizan distintas actividades o tareas determinadas acorde a sus capacidades y reciben cierta remuneración, contribuyendo a que puedan satisfacer necesidades humanas.	Relaciones e interacciones Normas Organizacionales Cultura organizacional	<u>Conflictos</u> <u>Formas de interactuar</u> <u>Reglamento interno</u> <u>Reglas de la institución</u> <u>Comunicación organizacional</u> <u>Creencias</u> <u>Rol de talento humano</u>	Encuesta con opciones de preguntas adaptadas a una escala de Likert
Describir las experiencias vividas de los colaboradores en las relaciones de pareja en el contexto laboral.	Experiencias vividas	Conocimiento de algo, o habilidad para ello, que se adquiere al haberlo realizado (Caicedo, 2020).	Aspectos negativos y/o sanciones Situaciones frente al ámbito laboral	<u>Percepciones de los empleados</u> <u>Experiencia en cuanto a este tipo de relaciones</u> <u>Creencias sobre las</u>	Entrevista

3.6 Técnicas de recolección de datos

Los instrumentos se han construido con la finalidad de dar respuesta a los objetivos específicos planteados en el presente estudio. Por ello, es esencial declarar y establecer las técnicas o adaptar los instrumentos. Además, deben permitirnos acercarnos a la realidad y problemática planteada. Por lo tanto, seleccionar las técnicas e instrumentos para la recolección de información contribuirá a obtener la información necesaria para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados en el estudio (Hurtado, 2000, como se citó en Huayamave y Peñafiel, 2021). Para la recolección de datos se utilizarán dos técnicas: grupo focal bajo una guía de 18 preguntas, al igual que una encuesta estructurada de 30 preguntas.

Encuesta

Esta técnica es utilizada como procedimiento de investigación, porque permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, en donde se estructuran preguntas ya sean abiertas o cerradas con el fin de recolectar información acerca de una temática o situación establecida (Casas, Repullo y Donado, 2003).

Grupo focal

El grupo focal es una técnica definida como “un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos, (...) utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información” (Hamui y Varela, 2012, p. 56).

3.7 Formas de análisis de información

El análisis de los datos obtenidos se realizará a través de la aplicación del grupo focal y encuestas aplicadas a la muestra de los adultos trabajadores. En este contexto, es importante indicar que se procederá a transcribir de forma organizada y clara la información recolectada de los grupos focales. Luego, se llevará a cabo, la respectiva revisión de la descripción para descartar errores en la misma, y finalmente con la presente información se llevará a cabo el proceso de codificación axial, a partir de las variables planteadas en la matriz de operacionalización de variables. Referente a la encuesta, se realizará tabulación de datos teniendo como productos gráficos

estadísticos, acompañados de tablas bivariadas. Finalmente, con el producto obtenido de ambas técnicas, se procederá a realizar la triangulación de datos.

4 CAPÍTULO IV: RESULTADOS

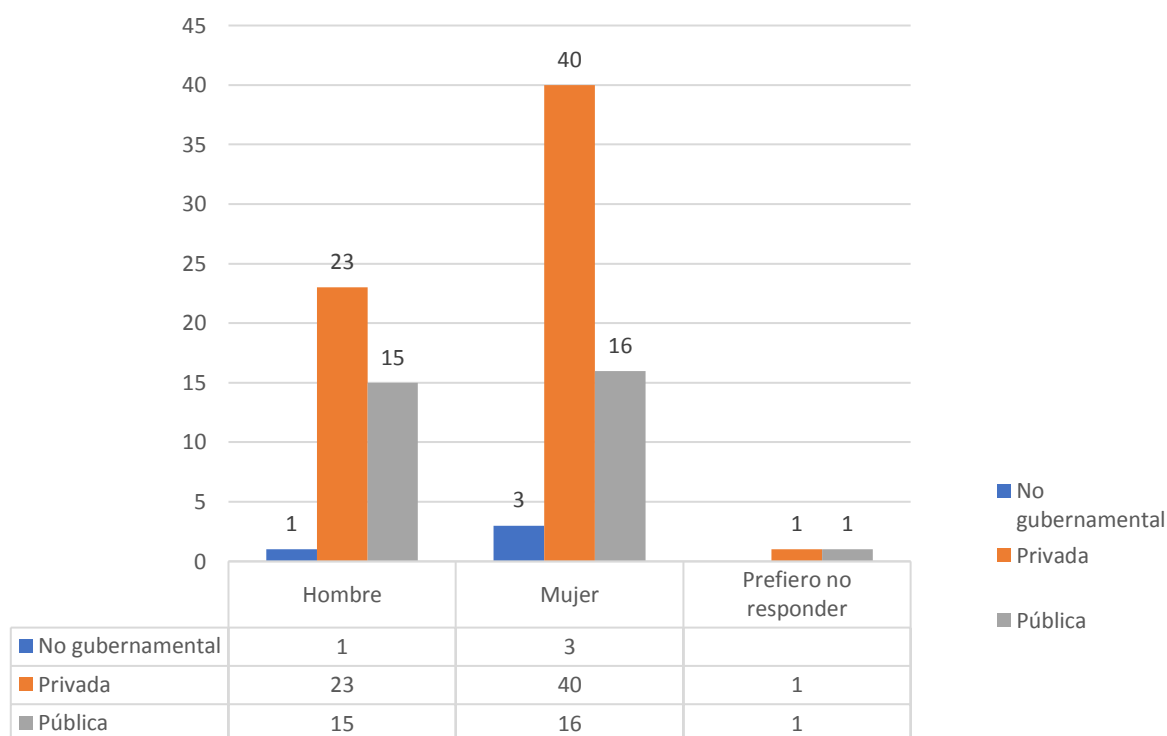
En el presente capítulo se analizará la información obtenida a partir de las encuestas y grupo focal realizados a los adultos trabajadores de la ciudad de Guayaquil, lo que sirvió para responder a los objetivos de investigación previamente planteados, además, se presentará información relevante sobre las percepciones de la población de estudio sobre sus experiencias en torno al tema en cuestión.

Para el levantamiento de la información se trabajó con una muestra de 100 trabajadores adultos quienes colaboraron en la aplicación de una encuesta de manera virtual y con un grupo focal de diez integrantes de forma presencial. Entre las principales características de la muestra se identifica a hombres y mujeres que tienen más de un año laborando en distintas empresas y áreas de la ciudad de Guayaquil y abordan edades entre los 18 a 48 a más años.

4.1 Caracterización de la Muestra

Figura 1

Tipo de Organización a la que pertenece los adultos trabajadores según el sexo



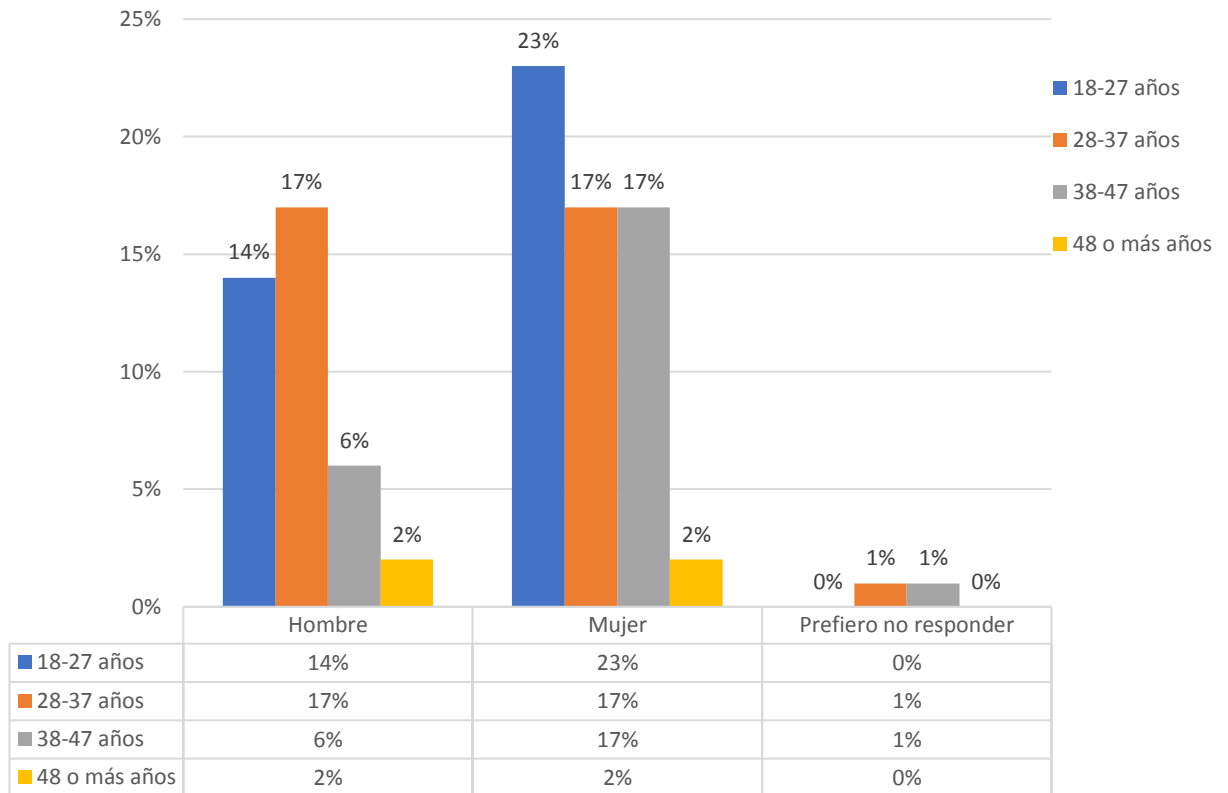
Nota. La figura muestra las cifras del tipo de organización según sexo en Guayaquil en el año 2023.

A partir del presente gráfico se puede observar que en su gran mayoría un 40% de las mujeres laboran en empresas del sector privado, seguido de un 23% del grupo de hombres encuestados laborando dentro del mismo sector. En lo que respecta a empresas del sector público, se registró que el 16% de las mujeres se desempeñan en dichas instituciones, al igual que el 15% de los hombres. Finalmente, un pequeño porcentaje de mujeres y hombres se encuentran en empresas del sector no gubernamental.

Existe una mayor participación de mujeres en empresas del sector privado, a diferencia del grupo de hombres. Por ende, cabe destacar un aumento de la participación de mujeres en el campo laboral, siendo esta una evidencia en la reducción de la desigualdad de género en el contexto nacional.

Figura 2

Edad de los trabajadores por sexo



Nota. La figura muestra las cifras de colaboradores por sexo en la ciudad de Guayaquil en el año 2023.

El presente gráfico representa la edad de los adultos trabajadores divididos por su sexo. La primera escala representa edades de 18 a 27 años, donde el 23% son mujeres y el 14% son hombres; entre los 28 y 37 años, se evidencia que hombres y mujeres se presentan en un 17%; entre los 38 y 47 años, el 6% son hombres y el 17% son mujeres; mientras que quienes poseen de 48 años en adelante, comparten hombres y mujeres el porcentaje del 2%.

Concordando con los datos mostrados en el gráfico anterior, se demuestra una mayor población de mujeres jóvenes insertadas en el contexto laboral que poseen entre los 18 a 27 años. Mientras que, sólo un 14% de este extracto de población mencionada representa los hombres.

4.2 Objetivo 1:

Identificar las percepciones de los colaboradores en torno a la dinámica de las relaciones de pareja en el contexto laboral.

4.2.1 Relaciones

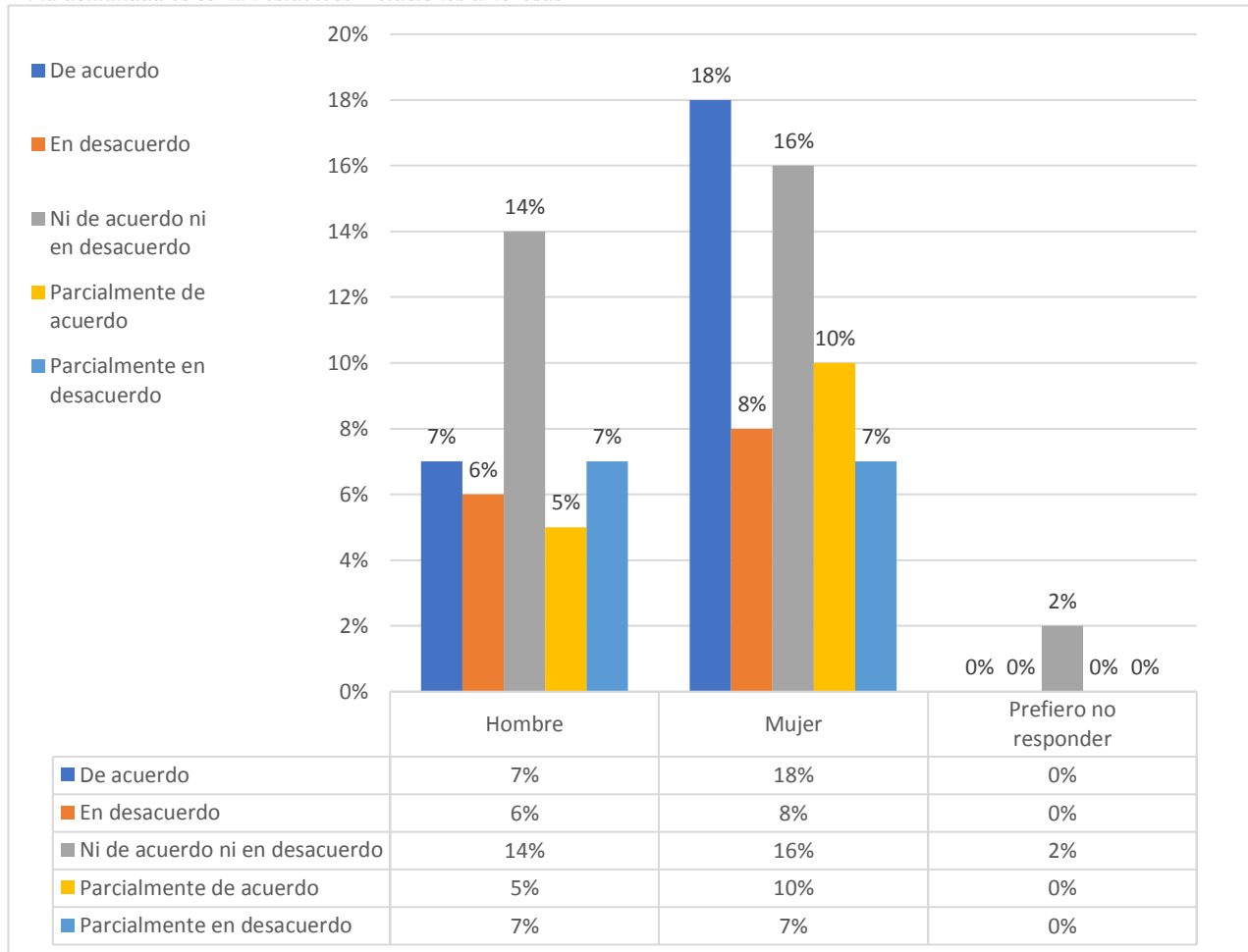
Las relaciones de parejas a nivel empresarial se consideran un fenómeno que se produce, mayormente, por la existencia de una atracción interpersonal dentro de los grupos de trabajo. A partir de esto, se puede decir que el espacio y las jornadas laborales que se comparten con los demás colaboradores de una empresa, son elementos que influyen para el surgimiento de este tipo de relaciones afectivas. Frente a esto, los directivos tienen la responsabilidad de controlar este tipo de situaciones para que no se conviertan en una problemática para la empresa y demás colaboradores. Como lo señala Dávila (2016):

El trabajo es uno de los ámbitos más proclives a que surja una relación afectiva entre dos personas. Las horas que se pasan en él, sumadas actividades extralaborales propician el acercamiento afectivo (...) Generalmente la atracción surge de manera paulatina, al ir compartiendo el ambiente laboral durante horas. (p. 11)

Es decir, el compartir lapsos de tiempo prolongados entre colaboradores de una organización, propicia el surgimiento de este tipo de relaciones, al igual que las actividades que se encuentran fuera de los horarios laborales o extracurriculares, como pueden ser las reuniones de trabajo por fechas festivas, eventos deportivos, entre otras. Sin duda, puede interferir en el rendimiento de las personas involucradas si no se sabe manejar esta situación, aunque las características individuales del individuo determinarán el grado de riesgo o problemática para la empresa.

Figura 3

En la actualidad es común establecer relaciones amorosas



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de hombres y mujeres sobre establecer relaciones amorosas Guayaquil en el año 2023.

Según Mishra et al. (2020) las relaciones sentimentales son una parte fundamental del ser humano, dada la necesidad intrínseca de formar parte de grupos o la búsqueda de la aceptación social que, por lo general, es a través de una relación interpersonal. Este tipo de relaciones se desarrolla mediante la convivencia cotidiana y la atracción física, por lo que el ámbito laboral es un contexto potencial para que se manifiesten estos factores.

Con respecto a la pregunta: En la actualidad ¿Es común establecer relaciones de pareja en las organizaciones?, el 18% fueron las mujeres trabajadoras encuestadas las cuales respondieron al indicador “de acuerdo”, seguido de un 16% con el indicador “ni de acuerdo ni en desacuerdo” mientras que, los hombres con un 7% en el indicador

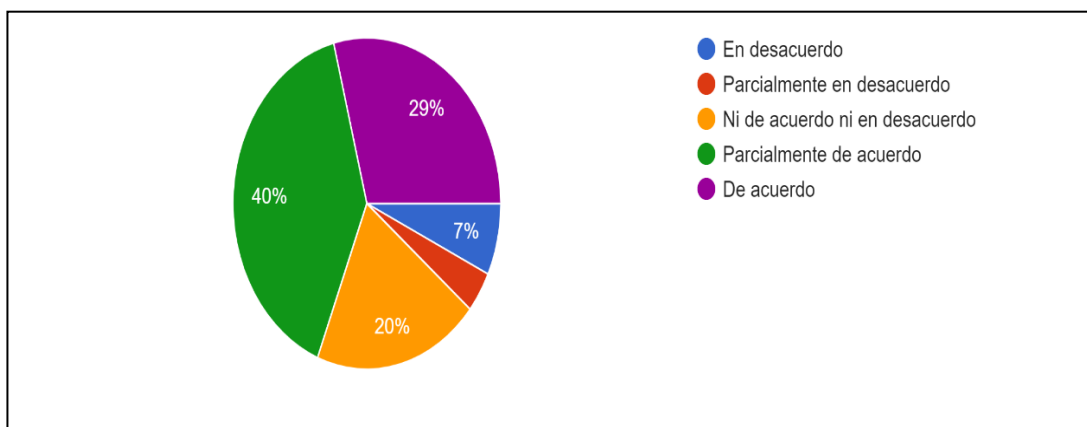
“de acuerdo” y con un mayor porcentaje del 14% en el indicador “ni de acuerdo ni desacuerdo”.

Desde este análisis existe una brecha diferente entre las respuestas de hombres y mujeres frente al surgimiento de este tipo de relaciones en el contexto laboral, resaltando que el grupo de mujeres considera que es aceptable que se establezcan las relaciones de pareja en su lugar de trabajo. Partiendo de esta observación, se siembran dudas e interrogantes sobre el por qué en las mujeres resulta ser mayormente aceptable el establecimiento de relaciones amorosas pues desde una perspectiva psicológica, según Papalia et al. (2014), el género femenino tiende a tener más carga afectiva que los hombres. Como resultado, Rodríguez et al. (2015) mencionan que durante las últimas décadas en el área laboral se ha convertido en un espacio para construir vínculos amorosos entre hombres y mujeres y en muchas ocasiones estas situaciones terminan en la formación de una nueva familia.

Aunque el espacio de trabajo es un escenario ideal para conocer e interactuar con personas que comparten un objetivo e interés común dentro de la organización, el construir vínculos afectivos a largo plazo agrupa dinámicas que pueden ser positivas como negativas, mismas que surgen de las relaciones románticas entre compañeros de trabajo y que repercuten en el desenvolvimiento laboral de quienes conforman la pareja (Rodríguez et al., 2015). Por este motivo, resulta importante identificar los factores en los cuales estos tipos de relaciones tienen repercusión en la empresa, lo que afecta de forma global la homeostasis institucional.

Figura 4

Compartir mayor tiempo en la empre es un factor para que surjan las relaciones de pareja en la organización



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones sobre el compartir tiempo en la empresa es un factor para que surjan las relaciones en la empresa en Guayaquil en el año 2023.

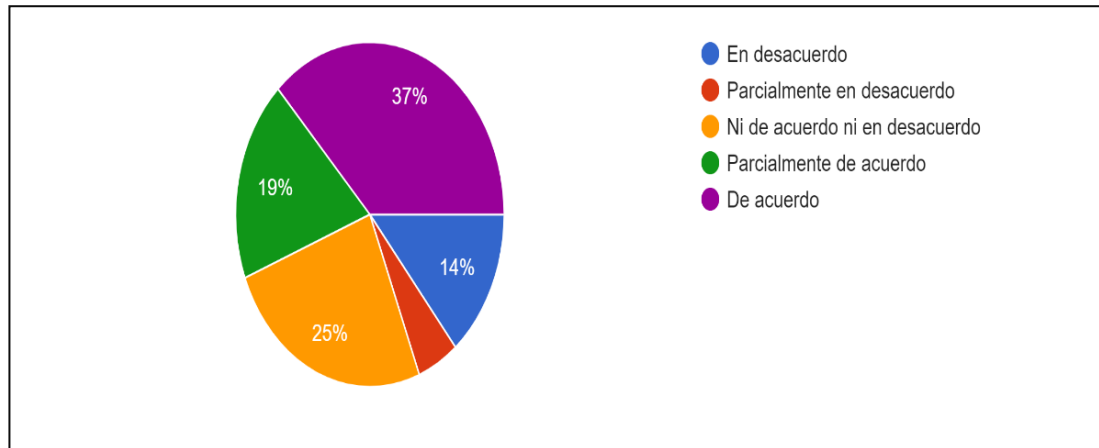
Con respecto al gráfico de la pregunta #4 sobre ¿compartir mayor tiempo en la empresa es un factor para que surjan las relaciones de pareja en la organización? Con una respuesta mayoritaria del 40% de los adultos trabajadores respondieron estar “parcialmente de acuerdo”, seguido del indicador “de acuerdo” con un porcentaje del 29% y finalmente un 7% de la población encuestada mencionó estar en desacuerdo con respecto a dicha interrogante.

Tomando en cuenta esto, lo dicho en el grupo focal aplicado se rescata lo siguiente: “se convive mucho tiempo del día en la empresa y eso hace que nazca pues una relación”. Asimismo, se mencionó “compartir la misma labor de trabajo ahí esa empatía porque la cuestión de trabajo aquí, momentos que pasan los chicos y uno comparte esa empatía porque tiene esa misma experiencia en el trabajo (GruFoc1.AT.RA, 2022).

Dentro del ámbito laboral, el sentido de pertenencia es un factor que no solo hace que el colaborador se sienta identificado con su lugar de trabajo, también con sus compañeros de su respectiva área, por lo que existe la alta posibilidad de que surja una atracción interpersonal. Según Anderson y Hunsaker citado en Colombo y Patitucci (2016), los romances laborales se dan por la inmediata vecindad dentro del espacio en el que se desempeña, siendo una situación potencial entre compañeros de una misma área. En otras palabras, el compartir actividades y puestos de trabajo es un escenario con altas probabilidades de establecer una relación sentimental con otro colaborador de la empresa, dado que al estar en una misma área refiere a que probablemente se identifiquen semejanzas individuales de los involucrados. Por esta razón, el tipo de vínculos sentimentales dentro del ambiente laboral son altamente probables, especialmente cuando los equipos de trabajo son conformados por personas de diferentes sexos y su interacción se da en los mismos espacios.

Figura 5

Las relaciones de pareja pueden surgir en cualquiera de las áreas de la organización



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los colaboradores si las relaciones de pareja pueden surgir en cualquiera de las áreas de la organización Guayaquil en el año 2023.

Por otra parte, en la figura #4 se puede observar que el 37% de la población encuestada de los colaboradores están “de acuerdo” con respecto a que las relaciones de pareja pueden surgir en diferentes áreas de las organizaciones, respuesta que se refuerza por el 19% de los encuestados que mencionaron estar “parcialmente de acuerdo”. Seguido de esto, se encuentra la opción relacionada a “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, con un 25%.

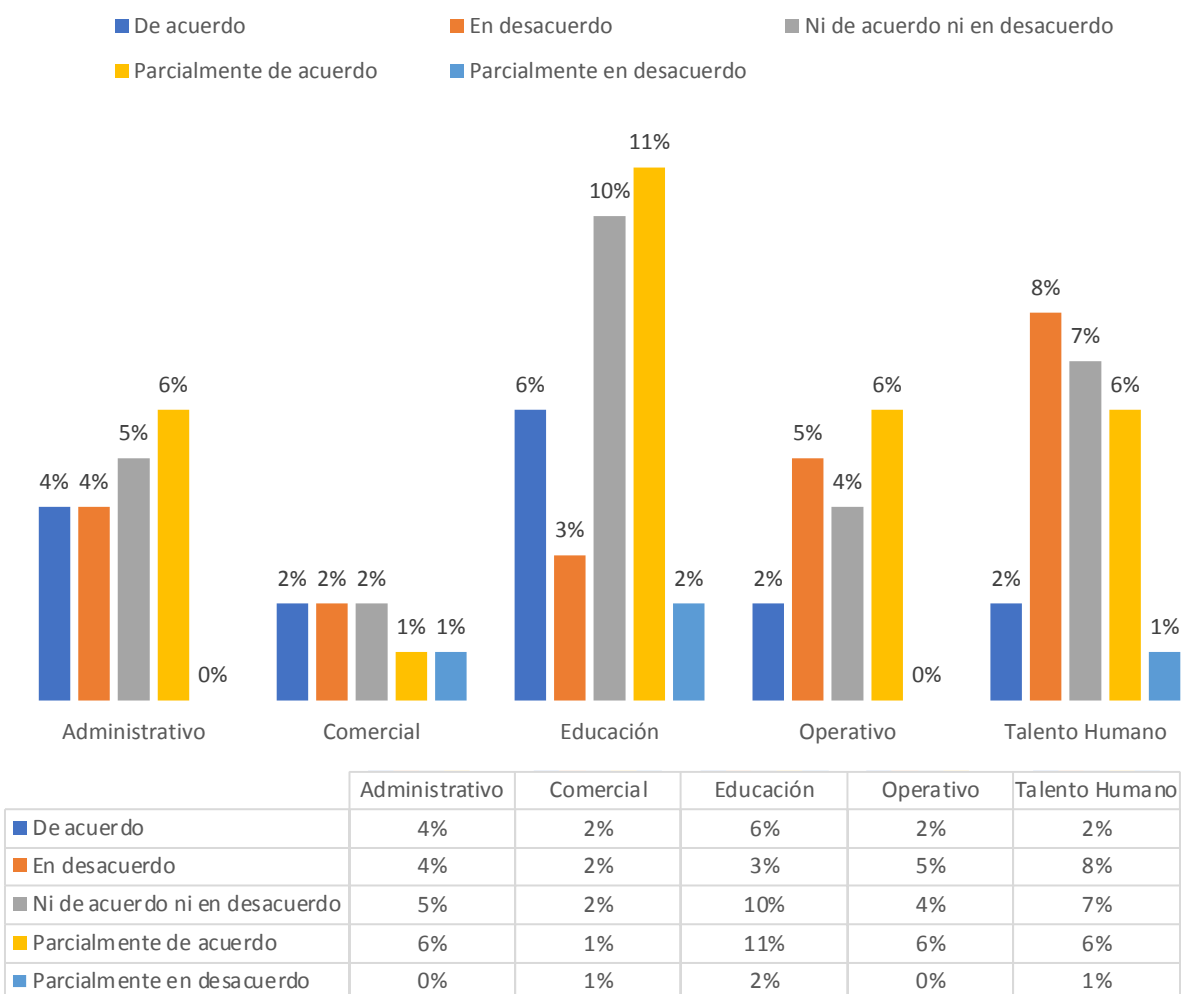
Según los autores Rodríguez et al. (2015) evidencian que este tipo de relaciones en el contexto laboral son mutuamente deseadas por ambas partes, en donde la comunicación y el afecto son claves para el inicio de vínculos entre la nueva pareja. Pueden surgir en diferentes áreas, pues como se ha nombrado anteriormente, las variables como el tiempo de convivencia influyen para que se originen. En otras palabras, el área de trabajo no guarda relación alguna con la formación de parejas, dado que, existen otros elementos propios del interactuar humano que propician el elegir establecer o no una relación sentimental. Asimismo, es de entera responsabilidad del colaborador tomar dicha decisión, además de analizar si existe la posibilidad de que se afecte su rendimiento laboral.

Sin embargo, como lo señalan los mismos autores, la composición de género en el trabajo es un detonante de que se formen parejas dentro del contexto laboral. En la actualidad, las empresas no solo son conformadas por hombres, sino, que existe un

mismo número de mujeres que han sido insertadas en este entorno. Desde que las mujeres comenzaron a cumplir el rol productivo en la sociedad, se ha visibilizado su participación en las grandes empresas (Rodríguez et al., 2015), lo cual ha propiciado las relaciones amorosas en el trabajo y que muchos consideren que es un factor de riesgo para el bienestar de la empresa.

Figura 6

Los aspectos económicos influyen en las relaciones de pareja en la organización, según área



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los colaboradores sobre, los aspectos económicos influyen en las relaciones de pareja en la organización, Guayaquil en el año 2023.

Con relación al presente gráfico se preguntó a los colaboradores sobre los aspectos económicos que influyen en la formación de las relaciones de pareja, por área. En donde el mayor porcentaje del área de educación se encuentra parcialmente de

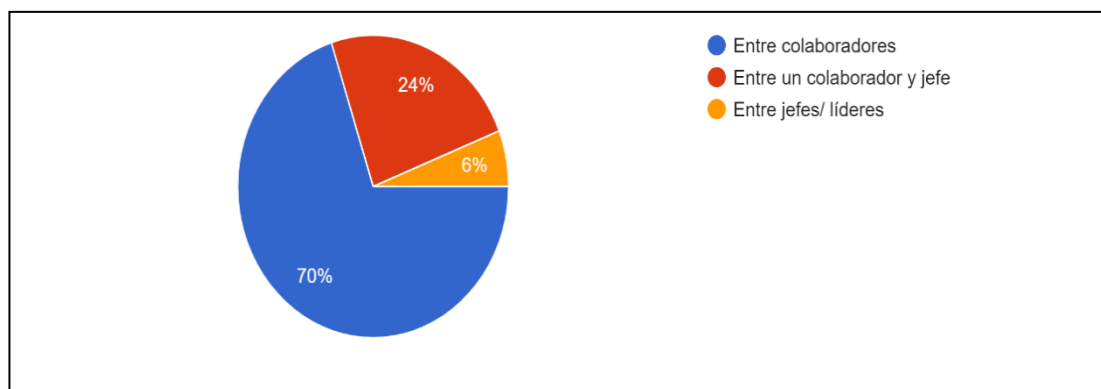
acuerdo con un 11% con respecto a la pregunta realizada, mientras que las áreas de talento humano, administrativo y operativo con un 6%.

Ante los resultados obtenidos, se puede interpretar que el área educativa se desenvuelve en un entorno más saludable en comparación a los demás, dado el constante trabajo en equipo, la participación y el intercambio de conocimientos y experiencias; motivo por el cual podría propiciar al surgimiento de relaciones de pareja entre docentes y/o demás colaboradores (Martín, 2006). Aun así, esta no es la única variable para considerar, ya que el ser humano es multidimensional, es decir, un individuo en el cual intervienen procesos sociales y culturales que definen su pensar y accionar en su entorno. Por ende, las características individuales de una persona son las que determinarán la sana convivencia con los demás actores del entorno.

Por otra parte, Rodríguez et al. (2015) mencionan otro motivo del surgimiento de estas relaciones, el cual se liga a la obtención de mayores ganancias y obtener una estabilidad en relación con su economía; puesto que, al desempeñarse dentro de la misma área laboral es posible que se trabaje en conjunto y obtener un beneficio mutuo.

Figura 7

En qué nivel de jerarquía entre colaboradores pueden surgir mayormente las relaciones de pareja



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los trabajadores sobre, en qué nivel de jerarquía entre colaboradores pueden surgir mayormente las relaciones de pareja en la empresa, Guayaquil en el año 2023.

Al respecto con la figura #7 se conoció sobre ¿en qué nivel de jerarquía entre colaboradores pueden surgir mayormente las relaciones de pareja?, quienes respondieron en un 70% que “entre colaboradores”, seguido del indicador “entre un colaborador y un jefe” con un 24%.

Dentro de este contexto, se puede señalar que existen dos tipos de relaciones de pareja que pueden darse en un contexto laboral. Flores (2021) explica en qué consisten cada uno:

El primer tipo tiene que ver con las relaciones de pareja que surgen entre compañeros de trabajo, mismas que son caracterizadas como las más comunes, por el motivo que ambas personas tienen una misma jerarquía en la organización.

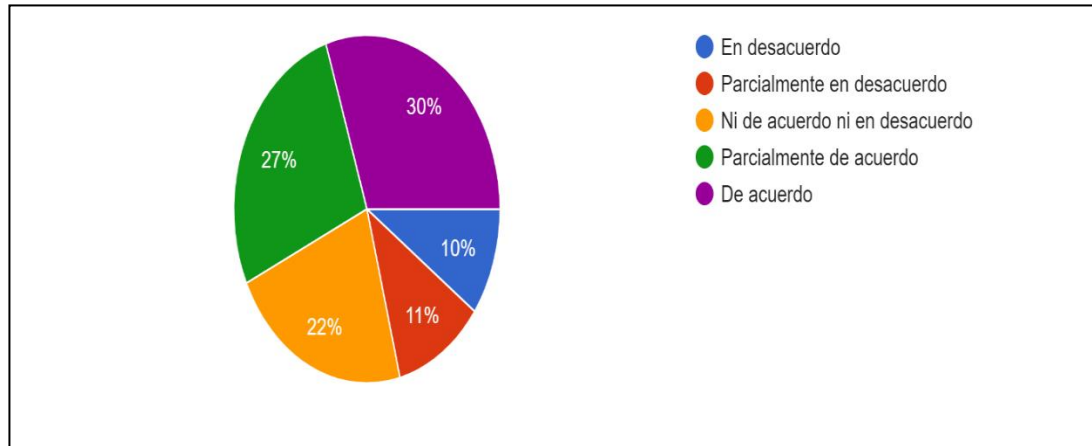
El segundo tipo, es cuando ésta surge con personas que tienen jerarquías diferentes en la organización, por ejemplo, entre un jefe y un empleado común. Cuando sucede esto, resulta riesgoso por el motivo que pueden surgir conflictos de interés que repercutan a la compañía, además que esto sea tomado como un modelo para otras personas que formen parte del contexto laboral. Con respecto al grupo focal se destaca lo dicho por un participante, quien menciona: “Durante años se ha conocido que es muy normal las relaciones en el trabajo entre los mismos colaboradores, pues es algo digamos común por eso se piensa que así sea en secreto se dan este tipo de vínculos” (GruFoc1.AT.RA, 2022).

Ante lo dicho, este planteamiento se basa en construcciones sociales. Se expresa que durante mucho tiempo se ha “normalizado” que este tipo de vínculos puedan surgir entre los colaboradores de una empresa, aunque añade son vínculos que en ocasiones se mantienen en secreto. En lo que respecta a la teoría del construccionismo social, refiere a lo es aceptable o inaceptable dentro del entorno social, pues con el pasar del tiempo las relaciones de pareja dentro del trabajo se han ido aceptando paulatinamente, manteniendo las regularizaciones que salvaguarden el desarrollo de la empresa (Donoso, 2004). Es así como la perspectiva construccionista se enfoca en las percepciones, interpretaciones y construcciones de los colaboradores, puesto que este tipo de relaciones surgen a partir de las interacciones y el diálogo entre dos personas que comparten un mismo entorno.

4.2.2 Conflictos

Figura 8

Las relaciones de pareja que se forman en las organizaciones pueden generar discusiones y conflictos de interés en la organización



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los trabajadores sobre, las relaciones de pareja que se forman en la organización pueden generar discusiones y conflictos de interés, Guayaquil en el año 2023.

Tomando en cuenta la respuesta mayoritaria en la figura #8, se muestra que 30% de las personas encuestadas mencionaron estar “de acuerdo” con respecto a la pregunta ¿las relaciones de pareja que se forman en las organizaciones pueden generar discusiones y conflictos de interés en la organización? Mientras que un 27% optó por el indicador “parcialmente de acuerdo”.

Probablemente unos de los causantes para que de paso a los conflictos pueden ser los posibles problemas personales que ellos presenten; donde la ansiedad puede influir en generar un estado de emoción negativa en uno de ellos y afectar al clima laboral. Cuando estos conflictos suscitan al interior de cualquier empresa debe manejarse con cautela, ya que se busca que principalmente los empleados mantengan una relación basada en el compañerismo dentro del ámbito laboral. (Cidoncha, 2017). Además, en la Teoría de Mary Parker se menciona que los conflictos están basados en los objetivos de los involucrados, es decir es un asunto radicalmente interactivo, que implica el complejo ámbito de los deseos de estos (Domínguez y García, 2005). Referente al grupo focal aplicado se destaca lo siguiente:

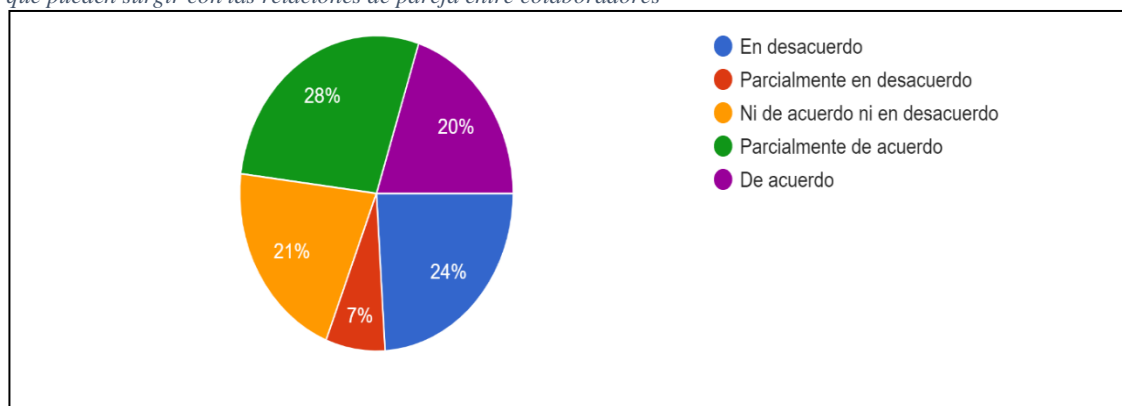
“Obviamente entra en conflicto con la organización formal porque incluso dentro de los estudios lo toman como informales por ejemplo, se ha llegado a

escuchar que no son amigos, o sea aquí no vienes a buscar amigos, pero van contra la misma naturaleza del ser humano” además mencionaron “creo que lo prohíben más por el tema de que vayan a aliarse para hacer algo en contra de la empresa, porque la perjudica ya en una relación es más fácil” (GruFoc1.AT.RA, 2022).

Algunas de las relaciones creadas dentro de la empresa, depende de los intereses particulares que tengan en común. Si un miembro de la pareja tiene un puesto de alto rango o es trabajador de confianza de sus jefes, puede tener accesos a información importante y relevante de la entidad, por lo que si se encuentra en una relación de pareja resulta inevitable realizar comentarios de los datos de su área hacia su pareja, motivo por el que se puede crear algún tipo de desconfianza hacia los directivos, en tanto, estas autoridades pueden creer que la información se encuentre en riesgo (Valderrama, 2022). De la misma manera, se interpreta mediante las respuestas que las relaciones de pareja dentro del entorno laboral, en ciertos casos, pueden generar conflictos no solo entre los involucrados, además a quienes los rodean creando ambientes tensos y próximos al conflicto. Asimismo, resta atención a las actividades a realizar durante la jornada laboral, dado que se crean temas de conversación, sin mantenerse en el mismo nivel de productividad.

Figura 9

El departamento de talento humano de las empresas tiene la responsabilidad de mediar/abordar los conflictos que pueden surgir con las relaciones de pareja entre colaboradores



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los trabajadores sobre, si el departamento de talento humano tiene la responsabilidad conflictos que pueden surgir en las relaciones de pareja, Guayaquil en el año 2023.

Con respecto a la figura #9 se puede apreciar que un 28% de la población encuestada respondió estar “parcialmente de acuerdo” cuando se le pregunto si el departamento de talento humano de las empresas tiene la responsabilidad de mediar los conflictos que pueden surgir con las relaciones de pareja entre colaboradores. Seguido del indicador “en desacuerdo” con un 24% y con un 21% con el indicador “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

En base a esto, se pueden mencionar que la intervención del departamento de talento humano es indispensable cuando surgen conflictos en este tipo de vínculos. Es necesaria la intervención por parte de esta área debido que puede verse afectado el clima laboral y la transgresión de las normas de la organización. Las funciones de este departamento, como menciona Chong (2019) se basan en “la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones, delimitaciones y características que poseen cada uno de los empleados” (p. 67); es decir, sus intereses personales y profesionales con la empresa, además brindar el cuidado adecuado que aporte al bienestar del trabajador, basándose en las normativas de la organización. Por lo tanto, dentro de este fenómeno se puede precisar que en muchas ocasiones puede darse una transgresión de normas y políticas planteadas por el trabajo, por lo que desde el talento humano se deben brindar las directrices que prevengan y salvaguarden al empleado (Caicedo, 2015).

Por consiguiente, la Teoría de Mary Parker considera que el trabajo es un área de mayor desenvolvimiento e interacción para el ser humano, por lo que existirán necesidades de formar parte de un grupo, lo cual en las organizaciones es necesario para establecer vínculos para conformar grupos de trabajo. Es imprescindible que dentro de estas relaciones surjan también conflictos con los otros y para sobrellevarlos de mejor manera, el área a cargo intervenga con los colaboradores para direccionar el enfoque que cada uno debe tener en la entidad. Es decir que el profesional del área de Talento Humano debe garantizar el bienestar del trabajador, generando conciencia de los objetivos de la empresa y las necesidades de los miembros de la organización. (Sandoval, 2016).

4.3 Objetivo 2

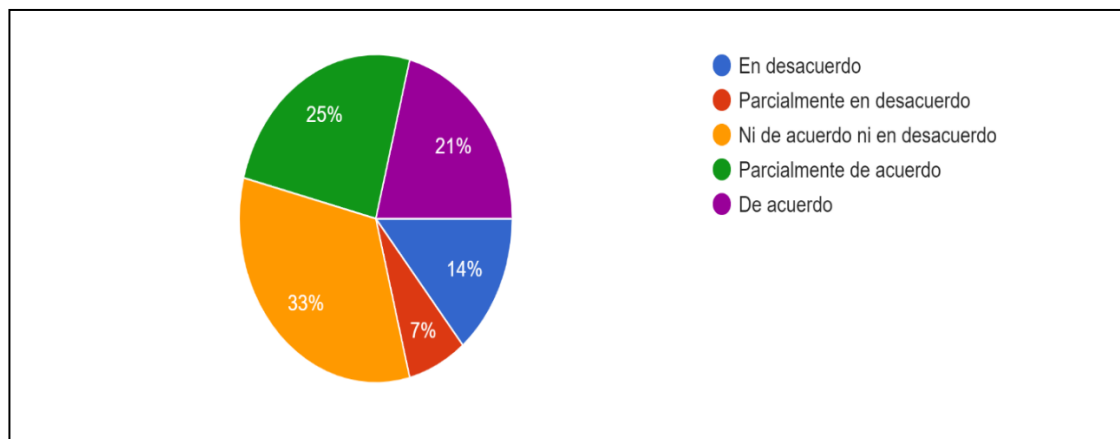
Identificar las percepciones y expectativas de los colaboradores frente a las practicas organizacionales frente a las relaciones románticas en el contexto laboral.

4.3.1 Cultura Organizacional

La cultura organizacional se la puede determinar cómo la relación que existe entre los principios corporativos, valores corporativos, ética empresarial, normas de comportamiento, reglas de la organización, y clima organizacional, el balance adecuado de estos demuestra a la sociedad cual es la cultura organizacional de la empresa, la carencia de uno de ellos debilitará esta cultura (Pérez, 2016). En base a lo expuesto, desde la perspectiva de Porras (2014) plantea que, la cultura organizacional se exterioriza a través del conjunto de “hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de una organización” (p. 48); es decir, nace de toda interacción que se muestre dentro de la empresa, basado en las características personales de quienes la conforman.

Figura 10

La cultura organizacional influye en la formación de las relaciones de pareja en el contexto laboral.



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los trabajadores sobre, si la cultura organizacional influye en la formación de las relaciones de pareja en el contexto laboral en Guayaquil en el año 2023.

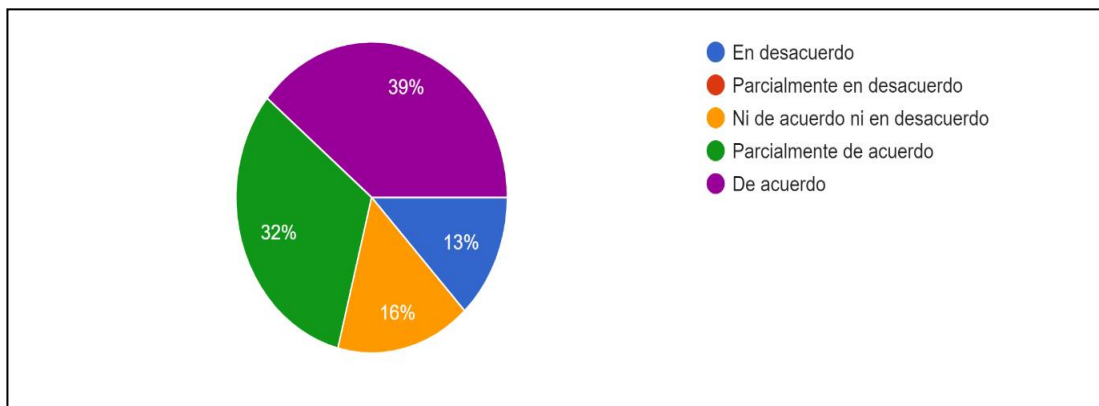
Con respecto al gráfico #10, se puede identificar la respuesta mayoritaria sobre la pregunta ¿la cultura organizacional influye en la formación de las relaciones de pareja en el contexto laboral? en donde un 33% de los adultos trabajadores encuestados optaron por el indicador “ni de acuerdo ni desacuerdo”. Seguido de un 25% quienes mencionaron estar “parcialmente de acuerdo”.

Rodríguez et al. (2015) menciona que la cultura que predomine en la organización es la que determinará la aceptación o rechazo sobre el establecer

relaciones románticas entre los colaboradores, en otras palabras, dependerá si los valores y tradiciones acogen esta situación de forma favorable o desfavorable. Centrándose en uno de los elementos que conforman la cultura organizacional como lo son las normas o cuerpos normativos de la organización, cuando no se hace explícito la existencia de regulaciones que intervengan en las relaciones amorosas en la organización, los colaboradores sentirán la “libertad” de llevar a cabo este tipo de prácticas organizacionales (Colombo y Patitucci, 2016). En el caso de permitirse, se deben considerar los efectos de mantener una relación interpersonal en el trabajo, como son el riesgo psicosocial, el conflicto laboral y la sensación de prohibición. Para contrarrestar esto, las empresas buscan crear cláusulas, códigos o convenios que apelen a la conducta, pero el objetivo por lo general termina siendo la prohibición de relaciones dentro del trabajo (Fernández, 2020).

Figura 11

Cuando finalizan estas relaciones de pareja entre colaboradores, ¿Pueden afectar el clima laboral de la empresa?



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los trabajadores sobre, si cuando finalizan las relaciones de pareja pueden afectar el clima laboral de la empresa, en Guayaquil en el año 2023.

Las relaciones de pareja en la empresa pueden repercutir de manera negativa en el clima laboral, pues lo relacionado con el género no implican ningún tipo de diferencia a la hora de llevar a cabo este tipo de relaciones. Con respecto al gráfico #20 se interpreta que el 39% de los adultos trabajadores encuestados respondieron estar “de acuerdo” con respecto a la pregunta cuando finalizan las relaciones de pareja entre los colaboradores ¿puede afectar el clima laboral de la empresa? Seguido de un 32% quien menciona estar “parcialmente de acuerdo” con relación a esta interrogante.

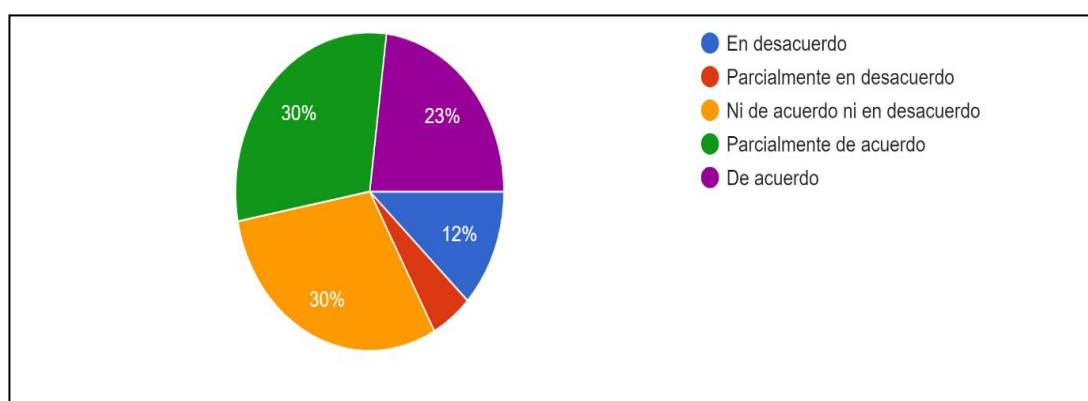
Usualmente, resulta común la prohibición de este vínculo para los empleados que se encuentran en diferentes niveles de la jerarquía organizacional, aunque la prohibición aplica a todos los empleados a nivel general. (Colombo y Patitucci, 2016), pues de evidenciarse en rangos más altos podría comprometerse los intereses y el clima de la organización. Cabe recalcar, que el surgimiento de este tipo de vínculos tiene mayor presencia desde que se insertó a la figura femenina al campo laboral, espacio en el cual solo era compartido en su gran mayoría con personas del mismo sexo, en este caso por hombres. Como menciona Martínez (2000):

La incorporación de mujeres en el contexto laboral tiene lugar, en algunos casos, en posiciones de mayor igualdad y que requieren una mejor formación aumenta la probabilidad de que las compañeras de trabajo sean percibidas por los hombres como pareja romántica. (p. 7)

Por ende, este hecho podría considerarse más evidente en parejas heterosexuales, dado que, cuando refiere a parejas del mismo sexo se suelen mantener en mayor confidencia, determinado por el contexto social y cultural en el que se desenvuelva. Las relaciones de pareja no son casos aislados, anecdóticos o ajenos a la empresa, puesto que se dan y se desarrollan en este entorno con mayor frecuencia. Sin embargo, estas acarrear consecuencias que no solo afectan a las personas que conforman la pareja sino a la organización en general, por lo que no pueden ser ignorada por los jefes u autoridades (Valderrama, 2022).

Figura 12

Las actividades extralaborales dan paso a que se desarrollen los vínculos afectivos entre colaboradores



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los trabajadores sobre, si las actividades extralaborales dan paso a que desarrollen los vínculos afectivos entre colaboradores, en Guayaquil en el año 2023.

Cuando se refiere a las prácticas extracurriculares, son aquellas que el empleado realiza de forma voluntarias. Estas pueden estar dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades ya existentes en los colaboradores, las cuales pueden presentarse mediante actividades deportivas, recreativas, reuniones, entre otras. Es decir, durante estas el individuo tiene mucha mayor libertad, siempre recordando que representa su lugar de trabajo. Como se señala a continuación:

El trabajo es uno de los ámbitos más propicios a que surja una relación afectiva entre dos personas. Las horas que se pasan en él, sumadas a los cafés o almuerzos compartidos, reuniones, viajes o fiestas de empresa propician el acercamiento afectivo (Relaciones de Pareja en el Trabajo, s.f).

Por ende, el presente gráfico #12 con respecto a la pregunta ¿las actividades extralaborales desarrollan vínculos afectivos entre colaboradores? En donde existió una igualdad del 30% de los participantes manifestando estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “parcialmente acuerdo”, seguido de un 23% que indica estar “de acuerdo” ante esta interrogante.

Por esta razón una gran mayoría de los participantes encuestados aseveran que las actividades extralaborales también influyen en el surgimiento de las relaciones de pareja. Así mismo la inexistencia de normativas da lugar a que surjan estos vínculos amorosos entre los empleados, a su vez las estrategias organizacionales implementadas con respecto a las relaciones de pareja están de manera implícitas en los reglamentos de las organizaciones, por este motivo resulta común que se transgreda la normativa y surjan este tipo de vínculos en el entorno laboral (Rodríguez et al., 2015). Con respecto a las entrevistas aplicadas a la muestra de los adultos trabajadores se identificó lo siguiente:

“Convivir mucho tiempo del día dentro de un espacio, compartir actividades de la empresa, es un factor para que exista un acercamiento entre los colaboradores y es muy probable que nazca pues una relación”.
(GruFoc1.AT.RA, 2022)

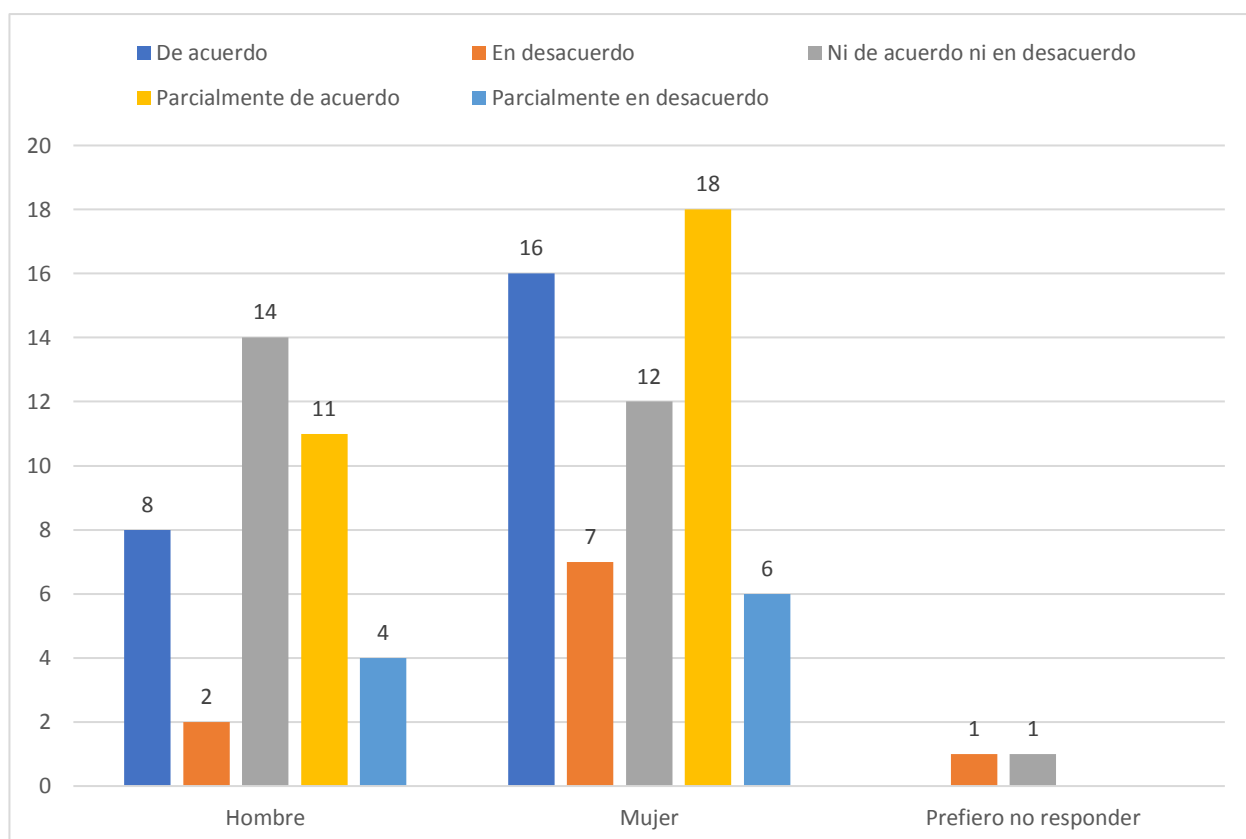
Asimismo:

“Porque compartir la misma labor de trabajo hay esa empatía, tratar a menudo, pues eso hace que dos personas comiencen a tener mayor acercamiento”
(GruFoc1.AT.RA, 2022)

Las posibilidades de entablar relaciones amorosas en el centro laboral son realmente altas por motivos como: la acogida de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y que ha generado un equilibrio entre los hombres. En tanto, que el tiempo de dedicación en su trabajo es mayor por las extensas jornadas de trabajo que provoca que compartan más cantidad de su tiempo entre ellos (Mejía, 2018).

Figura 13

Las relaciones interpersonales entre colaboradores que comparten el diario vivir, tienden a desarrollar mayores vínculos afectivos lo que suscita que se den las relaciones de pareja entre compañeros según el sexo.



	Hombre	Mujer	Prefiero no responder
■ De acuerdo	8	16	
■ En desacuerdo	2	7	1
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	12	1
■ Parcialmente de acuerdo	11	18	
■ Parcialmente en desacuerdo	4	6	

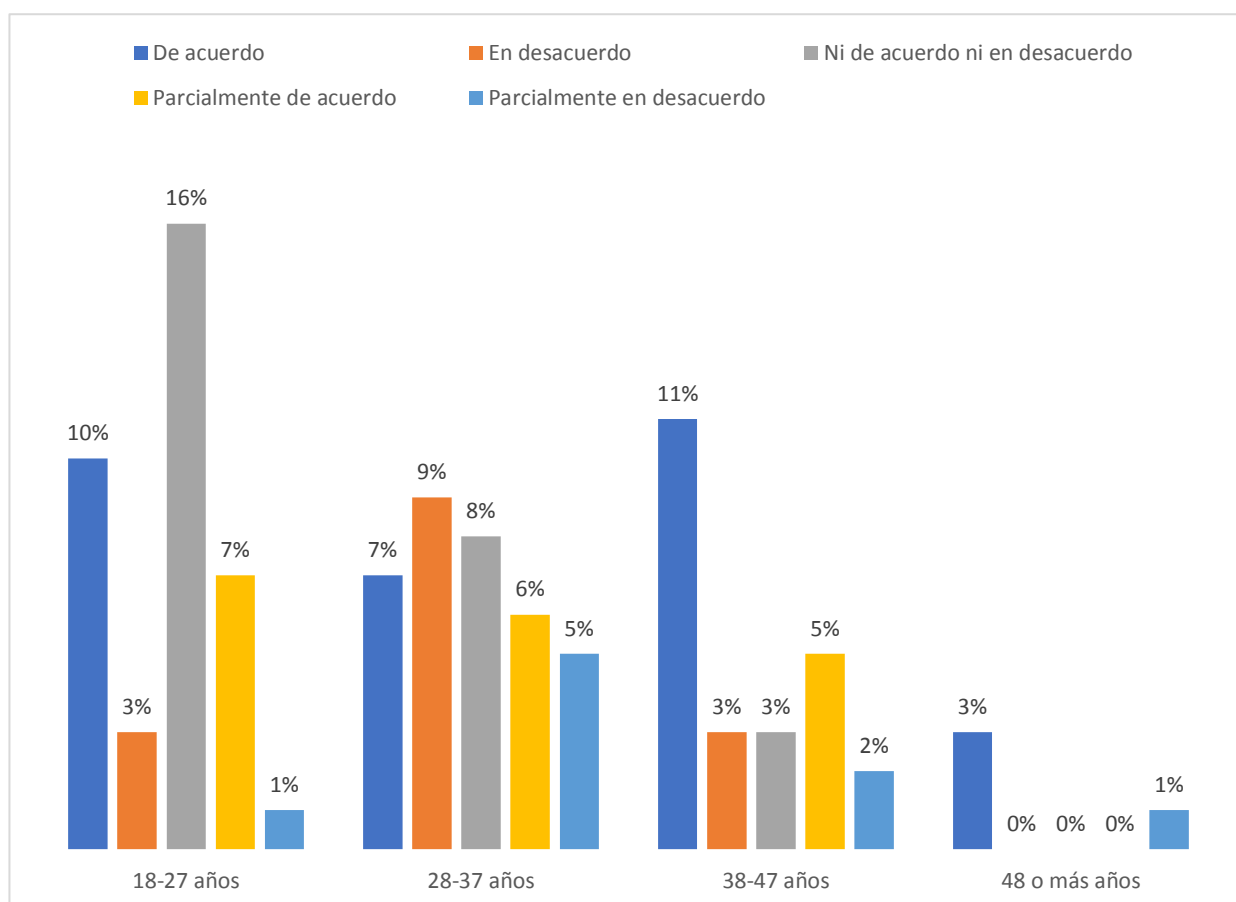
Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los colaboradores hombres y mujeres sobre, si las relaciones interpersonales entre colaboradores que comparten el diario vivir, tienden a desarrollar mayores vínculos afectivos lo que suscita que se den las relaciones de pareja, en Guayaquil en el año 2023.

Tomando en cuenta la información del gráfico #13, se puede apreciar que el 18% de las personas encuestadas, en este caso mujeres mencionaron estar “parcialmente de acuerdo” con respecto a compartir el diario vivir, se tiende a desarrollar mayores vínculos afectivos lo que suscita las relaciones de pareja. Así mismo un 16% de las mujeres mencionaron estar de “acuerdo” en relación con esta pregunta. Por consiguiente, en la población de hombres, en base a esta pregunta respondieron en un 14% estar “ni de acuerdo ni desacuerdo en torno a esta interrogante y un 10% estuvo “parcialmente de acuerdo”.

Los colaboradores de las organizaciones suelen crear vínculos en el trabajo por diversos factores, uno de los más relevantes es trabajar juntos por periodos prolongados de tiempo. El compartir diariamente con sus compañeros de trabajo y menos tiempo con sus familiares, da paso a que se propicie la formación de relaciones románticas con compañeros de trabajo (Rodríguez et al., 2015).

Figura 14

Las políticas estrictas que prohíben las relaciones románticas me parecen injustas.



	18-27 años	28-37 años	38-47 años	48 o más años
■ De acuerdo	10%	7%	11%	3%
■ En desacuerdo	3%	9%	3%	0%
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16%	8%	3%	0%
■ Parcialmente de acuerdo	7%	6%	5%	0%
■ Parcialmente en desacuerdo	1%	5%	2%	1%

Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los colaboradores sobre si las políticas estrictas que prohíben las relaciones románticas me parecen injustas, en Guayaquil en el año 2023.

En el gráfico #14 se analiza la pregunta ¿las políticas estrictas que prohíben las relaciones románticas me parecen injustas.? Frente a esto, los colaboradores participantes en un 31% respondió al indicador “de acuerdo”, seguido del indicador “ni de acuerdo ni desacuerdo” con un 27% y con un 18% en el indicador “parcialmente de acuerdo”. En base a estos datos se puede identificar la existencia de un acuerdo

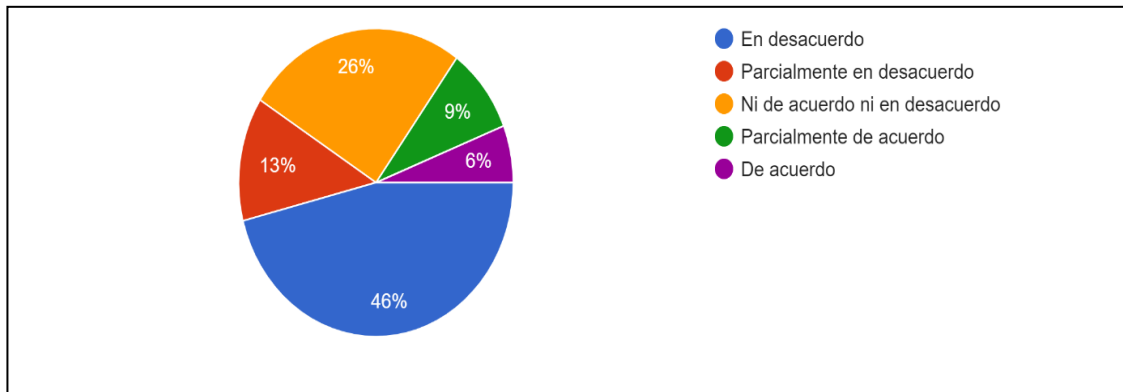
sobre la inconformidad de las políticas estrictas que prohíben este tipo de relaciones en el entorno laboral

Las relaciones sentimentales que surgen dentro de la empresa pueden comprometer la ética y el profesionalismo de las personas en este aspecto. Según el medio digital *Expansión Mujeres* (14 de febrero, 2022), en muchas organizaciones a nivel mundial, no se prohíbe establecer vínculos amorosos entre empleados, lo cual no sería una razón causal para despedir. No obstante, se hace énfasis en que puede traer repercusiones negativas en el desenvolvimiento profesional de los involucrados. Por ende, las normativas de una organización serán las que regulen este tipo de situaciones y deben ser acatadas y cumplidas por los colaboradores (Rodríguez et al., 2015).

Usualmente, resulta común la prohibición de este vínculo para los empleados que se encuentran en diferentes niveles de la jerarquía organizacional, que la prohibición aplicada a todos los empleados a nivel general (Colombo y Patitucci, 2016).

Figura 15

Los empleados que se encuentran involucrados en relaciones de pareja en el área laboral, ¿creen que deben ser despedidos?



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los colaboradores sobre si, los empleados que se encuentran involucrados en relaciones de pareja en el área laboral ¿creen que deben ser despedidos? en Guayaquil en el año 2023.

La figura #15 analiza la interrogante: los empleados que se encuentran involucrados en relaciones de pareja en el área laboral ¿creen que deben ser despedidos? En cuanto a esto, el 46% de los participantes respondió al indicador “en desacuerdo”, seguido de un 26% quienes respondieron estar “ni de acuerdo ni desacuerdo” y un 13% que mantiene su posición “parcialmente en desacuerdo”. En base a esto, los colaboradores no tienen conformidad de que el surgimiento de las relaciones sentimentales en el área laboral tengo como consecuencias despidos.

Ante la ausencia de normativas específicas dentro de las leyes del país para esta situación, las organizaciones optan por crear su reglamento interno para regular la aparición de este tipo de relaciones dentro de la organización. En su mayoría varias organizaciones han decidido “legislar el amor” desarrollando políticas empresariales que prohíben de tal forma que se cree un vínculo amoroso entre compañeros de trabajo. Por otro lado, esta prohibición al romance laboral se debe a un inherente conflicto de interés hacia la organización. Usualmente, resulta común la prohibición de este vínculo para los empleados que se encuentran en diferentes niveles de la jerarquía organizacional, que la prohibición aplicada a todos los empleados a nivel general (Colombo y Patitucci, 2016).

4.3.2 Percepciones de los Empleados

A continuación, se presentarán testimonios extraídos de las sesiones desarrolladas con los participantes, mediante la técnica del grupo focal:

“No he visto problema alguno como le indicaba a la compañera se da el respectivo conocimiento a las autoridades y bajo el consentimiento de ellos permanecen dentro de la institución” (GruFoc1.AT.RA, 2022).

También:

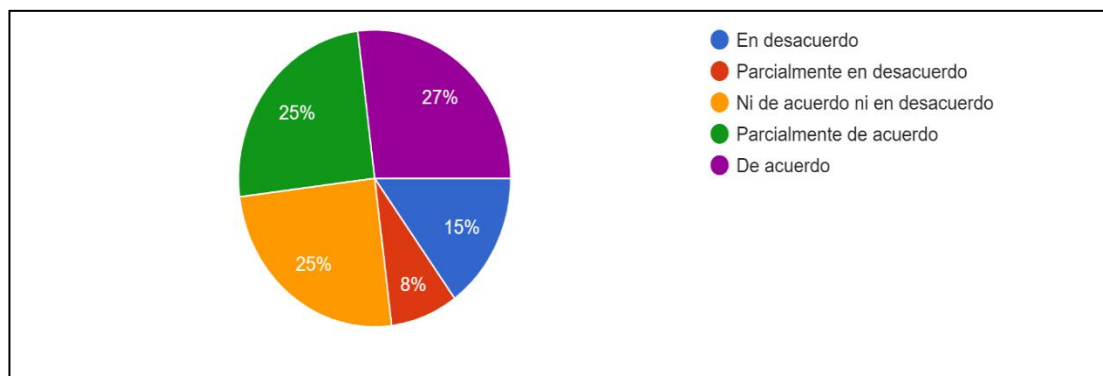
“Se enteró un directivo de la institución me hablo claramente y me indico que estaba prohibido” (GruFoc1.AT.RA, 2022).

Ante ambas afirmaciones, se comprende que existen percepciones dispersas por parte de los empleados. La valoración de esta temática que los colaboradores hacen acerca de las medidas adoptadas por la dirección condiciona la percepción que tienen sobre la relación de pareja. Por lo tanto, si se consideran que el tratamiento que establece la directiva es justo, tanto en los resultados como en el procedimiento, se producen efectos positivos no sólo sobre las actitudes y conductas vinculadas con las relaciones románticas, sino que también mejorarán aquellas relacionadas con otros aspectos del trabajo (Martínez, 2000)

Desde la perspectiva de los autores Rodríguez, et al. (2015) los rompimientos inesperados o bruscos pueden generar resentimiento, ira y conmoción entre los involucrados y el resto del grupo. Por lo que la implantación de una política organizacional permite a los supervisores y gerentes manejar las situaciones que surjan de manera consistente y sensible, ocasionando tensiones al interior del área de trabajo o un ambiente poco agradable al no ser manejado estos temas con la mesura respectiva y de manera adecuada. Para evitar este tipo de situaciones muchas empresas optan por capacitar a los supervisores y personas encargadas en el manejo adecuado de estos temas para evitar cometer acciones que vallan en contra de los derechos de los trabajadores pero que tenga la habilidad para ser cumplir las normativas internas estipuladas por la empresa como lo es su cultura organizacional.

Figura 16

En las empresas del país, considera necesario la implementación de una ley nacional que sustente el manejo de las relaciones de pareja en el contexto laboral.



Nota. La figura muestra las cifras de las percepciones de los colaboradores sobre si, en las empresas del país, es necesario la implementación de una ley nacional que sustente el manejo de las relaciones de pareja, en Guayaquil en el año 2023.

En Ecuador actualmente no existe ordenamiento jurídico que prohíba las relaciones en el trabajo, ya que de existir se estarían vulnerando los derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, desde un sentido de potestad jerárquica, el empresario si puede tomar medidas para evitar que las relaciones sentimentales no afecten negativamente a la empresa. Frente al contexto del trabajo social empresarial, se sostiene que en Ecuador no existen regulaciones específicas a nivel de ministerio de trabajo, las cuales puedan servir de respaldo para empleados o empleadores, dejando carta abierta a que las relaciones existan, pero sin medir las consecuencias. (Legalitas, 2016)

Con respecto al gráfico #30 los adultos trabajadores encuestados respondieron a la pregunta ¿en las empresas del país se es necesario implementar una ley que sustente las relaciones de pareja? En un 27% estar “de acuerdo” ante dicha pregunta. Seguido de una igualdad del 25% quien mencionó estar “parcialmente de acuerdo” y “ni de acuerdo ni desacuerdo”.

En base a estos datos, se identifica que los encuestados están de acuerdo ante la implementación de una normativa que regule este tipo de relaciones amorosas en el contexto laboral. Sin embargo, desde la perspectiva de Flores (2021) la existencia de una normativa que prohíba las relaciones de pareja en el trabajo se identifica como una vulneración de los derechos de las personas; sin embargo si se demuestra que el

trabajador ha incumplido la normativa vigente de la empresa por otras cuestiones, se recurre a la destitución del cargo.

4.4 Objetivo 3

Describir las experiencias vividas de los colaboradores en las relaciones de pareja en el contexto laboral.

4.4.1 Creencias sobre las Relaciones de Pareja

A continuación, se presentarán testimonios extraídos de las sesiones desarrolladas con los participantes, mediante la técnica del grupo focal:

“Se hablaba mucho del prejuicio ya que esa sería la palabra como tal, y las que siempre salían perjudicadas era la mujer” (GruFoc1.CT.RP, 2022).

Así como:

“Yo tuve una compañera que decía libremente a todo el mundo sobre su relación, sin embargo, las demás personas consideraban esto una tabú razón por la cual sacaron a la compañera de la organización” (GruFoc1.CT.RP, 2022).

Agregando:

“Por ejemplo, una mujer que ya había estado casada y quería formar una nueva relación con alguien de la institución, los compañeros veían esto como algo pecaminoso” (GruFoc1.CT.RP, 2022).

Las relaciones de pareja dentro del ámbito laboral a lo largo del tiempo han estado empañadas con un tinte machista y denigrante hacia la mujer, por este motivo el ambiente laboral se podía convertir en una verdadera carga en el ámbito emocional para una mujer, sobre todo si gozaba de atributos físicos y un rostro considerado hermoso dentro de los estándares de belleza de la época. La idea infundada de que un hombre aumenta su estatus si posee la capacidad de relacionarse sexualmente con varias mujeres y por el contrario que una mujer se denigra socialmente si es de conocimiento público que ha compartido relaciones sexuales con más de una persona, ha sido una de las principales causas para la prevención de los altos cargos dentro de compañías. Ese es uno de los motivos que ha promovido el uso de normativas tanto a nivel del código laboral como normas particulares, justamente para frenar este tipo de abusos y evitar que se pueda mermar los derechos de los trabajadores que puede ser

manipulados y extorsionados por sus jefes inmediatos para conservar sus puestos de trabajos o conseguir un aumento de sueldo a cambio de favores sexuales o relaciones románticas (Avolio y Di Laura, 2017).

Si se consigue que los empleados acaten estas normativas conforme lo estipula la compañía el número de inconvenientes por este tipo de motivos que merman las condiciones laborales se reducirá drásticamente, permitiendo que el objetivo primordial de cada empleado y área de trabajo sea el crecimiento de la compañía.

4.4.2 Experiencia en cuanto a este tipo de relaciones

A continuación, se presentarán testimonios extraídos de las sesiones desarrolladas con los participantes, mediante la técnica del grupo focal:

Se enteró un directivo de la institución me habló claramente y me indicó que estaba prohibido determinadamente y que busqué otro lugar para trabajar en determinadas palabras, lo quedé viendo a mi superior y lo que le respondí fue que comprendía, pero mientras estamos en la institución ni siquiera lo miraba (GruFoc1.AT.RA, 2022).

Además:

Mi coordinadora se dio cuenta de que algo pasaba en mí, ella me preguntó, platicamos y ella al igual que a los compañeros presentes nos dio directrices de que como manejar la situación, pues había otros casos como el mío de mantener alguna relación dentro de la empresa, pero no incumplimos la norma y dentro ni nos mirábamos, todo era profesional (GruFoc1.AT.RA, 2022).

La rigurosidad con que se ejecuten las sanciones para este tipo de comportamientos que generalmente están en contra de las normas de conducta de una empresa dependerá exclusivamente de la compañía y las personas encargadas de resolver este tipo de conflictos; porque que algunos líderes o directivos propician a sus empleados a la superación personal, por el contrario de otros que no los motivan. Entonces, al ocurrir este tipo de eventos se entabla una conversación directa con la autoridad pertinente para evitar la incursión de terceras personas que puedan manipular o tergiversar lo ocurrido o en el peor de los casos sacar información del contexto para causar daño (Córdoba, 2018).

Como indica Mata (2022) los mentores son un colega con más experiencia que brinda orientación, conocimiento y apoyo con el propósito del avance de un colega

menos experimentado y los supervisores están encargados de administrar el desempeño de otros, incluida la realización de evaluaciones de desempeño, al mismo tiempo que se desempeña como educador, patrocinador, entrenador, consejero y director. Si la autoridad respectiva concluye que los elementos involucrados realizan una labor importante para la compañía y no son de fácil reemplazo, tomará las medidas correctivas y ejecutará una serie de consejos sobre la manera correcta de interactuar a nivel profesional dentro de las instalaciones, lo cual deberá ser acatado en su totalidad para evitar inconvenientes a futuro.

5 CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones Generales

Las relaciones de pareja que surgen dentro del contexto laboral han sido motivos de interrogantes que se generan entre colaboradores para saber si es posible que se creen con total libertad sin que existan repercusiones negativas hacia ellos y hacia la empresa. De esta manera, el presente estudio determina que las entidades pueden sobrellevar las mismas, aunque debe existir una comunicación acerca de las relaciones que se establecen dentro del área laboral. Por lo tanto, se llega a las siguientes conclusiones:

El establecer relaciones interpersonales es un proceso innato en el ser humano, por ende, el establecer relaciones de pareja es parte esencial de la naturaleza humana. Trasladado al ámbito laboral, es un contexto donde el individuo debe relacionarse con otras personas que, en su mayoría, comparte objetivos, ideas, habilidades y jornadas de trabajo que generan empatía con los compañeros de trabajo.

Según los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados, se pudo observar que en el sexo femenino resulta ser un hecho común el establecer este tipo de relaciones dentro de las organizaciones, más aún entre colaboradores del mismo nivel jerárquico. De la misma manera, hubo una muestra de sexo masculino que estuvo de acuerdo con este señalamiento. Sin embargo, a pesar de no existir rechazo ante esta temática se supo acotar que es necesaria una regulación dentro de las normas y reglamentos que proporciona el lugar de trabajo, sin la aplicación de medidas drásticas. La presencia de relaciones amorosas en el trabajo propicia a que se afecte el rendimiento y desempeño laboral de los empleados, además de crear tensiones y disputas entre los mismos.

Por otra parte, a pesar de que se considere común el surgimiento de este tipo de relaciones entre los mismos colaboradores, se señaló que hay poca probabilidad que se construyan entre dos jefes. Esto a raíz de una construcción social que busca el cuidado de la imagen de la organización, además de prevenir conflictos de intereses que generen repercusiones negativas a corto y largo plazo en el desarrollo de la organización.

La cultura y el clima organizacional son determinantes en el surgimiento de relaciones amorosas entre los empleados. Esto, no solo si el entorno de trabajo propicia que los empleados interactúen con más frecuencia entre ellos, pues también dependerá

de las limitaciones que ejerza la propia empresa sobre esta situación. Es decir, si el trabajador se desenvuelve en un ambiente laboral permisivo, existe mayor tendencia a que otros colaboradores sigan un modelo de comportamientos similares y los repliquen.

5.2 Recomendaciones

A partir de lo descrito en este estudio por parte de los colaboradores y las investigaciones previas realizadas frente a esta situación, se recomienda que:

Es necesario establecer directrices que se adapten al manejo de las relaciones de pareja suscitadas en el área laboral, por parte del departamento de recursos humanos, sin llegar a la toma de decisiones drásticas que afecte al trabajador. De esta manera, se logra establecer una mayor organización entre los colaboradores y que se asuma la entera responsabilidad al momento de iniciar una relación con otro empleado.

Se promoció una cultura y clima organizacional que se adapte a la situación de cada trabajador. Es decir, crear un entorno de trabajo saludable donde se busque el desarrollo personal y profesional del empleado, mas no el sancionarlo por las relaciones interpersonales que se establezcan en el trabajo. Así, se logra proporcionar un enfoque distinto sobre los objetivos de la organización en el propio empleado.

Desde el área directiva en conjunto con el trabajo social, diseñar protocolos para el manejo de situaciones que involucren a los empleados que establecen relaciones amorosas con otros, de forma que se prevengan conflictos de interés que se generan a partir de este hecho. Cabe resaltar que, establecer dichas relaciones no solo podría perjudicar el rendimiento de los involucrados, se podría presentar un efecto indirecto hacia los demás empleados, lo cual afecta el entorno laboral.

Se mantengan las investigaciones sobre la temática dentro de las empresas en la ciudad de Guayaquil. Es necesario obtener una mayor perspectiva acerca de los diferentes casos manifestados en las organizaciones de la urbe, su modo de abordarlos y, así, comprender las razones por las que en muchos casos se toman medidas drásticas hacia los empleados. De esta manera, será posible proporcionar normas a las demás empresas que no afecten el bienestar del trabajador a nivel macro.

Bibliografía

- Agudelo, M., y Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. *Perspectiva*(17), 354-378.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5857466.pdf>
- Arráez, M., Calles, J., y Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Avolio, B., y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 35-62.
- Barrio, J. (2007). Dimensiones del crecimiento humano. *Educación y educadores*, 117-134. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83410111.pdf>
- Caicedo, E. (2015). *La Resolución de Conflictos Laborales: Un verdadero desafío para el área de Talento Humano en las empresas*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Casas, Repullo, y Donado. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Doyma
- Cidoncha, A. (2017). *SATISFACCIÓN, CONFLICTOS Y CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS EN LAS RELACIONES DE PAREJA UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA*. Universitat Jaume.

- Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Colombo, M., y Patitucci, J. (2016). *“Las relaciones amorosas como fenómeno empresarial”*.
- Córdoba, L. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego . *CES Derecho*, 13-33.
- Dávila, J. (2016). *DE LA PROHIBICIÓN DE MANTENER RELACIONES SENTIMENTALES EN EL LUGAR DE TRABAJO*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3835/1/TUAAB028-2016.pdf>
- Donoso, T. (2004). Construcción Social: Aplicación del Grupo de Discusión en Praxis de Equipo Reflexivo en la Investigación Científica. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 13(1), 9-20. <https://core.ac.uk/download/pdf/46532554.pdf>
- Esan business. (2019). *Romances en el trabajo*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/romances-en-el-trabajo-una-falta-a-la-etica>
- Fernandez, J. (2020). *Consecuencias de mantener relaciones sentimentales en el trabajo*. <https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/conflictos/relaciones-sentimentales/#:~:text=Baja%20la%20productividad%20de%20los,manifiestan%20durante%20el%20horario%20laboral>
- FITS. (2016). *La función del trabajo social en los sistemas de protección social: El Derecho Universal a la Protección Social*. https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_13427-7.pdf

- Flores, E. (2021). *5 reglas de oro para llevar relaciones sentimentales en el trabajo*.
<https://www.ieie.eu/llevar-las-relaciones-sentimentales-en-el-trabajo/>
- González, A. (2007). *La sociología constructivista de Berger y Luckman como perspectiva para el estudio del turismo*. Universidad Iberoamericana.
<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014810/014810.pdf>
- González, P., & Valdivia, C. (2001). Educación y Familia. *Revista de Educación*.
- Grupo ICMME Tecomán. (s.f). *Análisis de Ambiente Laboral*.
<https://dspace.itcolima.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/382/2/AN%C3%81LISIS%20DE%20AMBIENTE%20LABORAL.pdf>
- Hamui, A., y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. 55-60.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2017). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>. México: McGrall-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. IV). McGraw-Hil. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, B., Cárdenas, B., Romero, J., y Carrión, O. (2021). Intervención de Trabajo Social frente a la discapacidad en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8.
- Huayamave, A., y Peñafiel, K. (2021). *Interculturalidad en la formación de Trabajo Social: una reflexión al silenciamiento de la cultura indígena en la Educación Superior*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/17532/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-152.pdf>
- Legalitas. (2016). *Amor en la oficina: ¿qué dice la ley al respecto?*
<https://www.legalitas.com/actualidad/Las-consecuencias-legales-de-enamorarse-en-el->

- Mejía, R. (2018). *Infocapitalhumano*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/relaciones-amorosas-en-el-centro-de-trabajo/>
- Mishra, S., Pathak, A., & Kumar, B. (2020). Impact of work culture, employees' relationship with their managers, and training program on employees' satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(9), 5145-5159.
- Naciones Unidas. (2015). Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Naciones Unidas. (s.f). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Obando, M. (2021). *Análisis organizacional. El caso de Exxon Maltés*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/700414/obando_gil_maria_tfg.pdf?sequence=1
- Otzen, T. &. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. 227-232.
- Peralta, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio Interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*.
- Pérez, M. (2016). Conducata Organizacional. *Revista Empresarial*.
- Ramírez, L. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Jalisco: ITESO. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones%20interpersonales%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=2>
- Ramos, G., & Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*.

- Raya, E., & Chaparrós, N. (s.f). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa.: *Documentos de Trabajo Social*.
- Rizo, M. (2015). Construcción de la realidad, comunicación y vida cotidiana. Una aproximación a la obra de Thomas Luckmann. *Intercom – RBCC*, 38(2), 19-38. Recuperado el 24 de Noviembre de 2018, de <http://www.scielo.br/pdf/interc/v38n2/1809-5844-interc-38-02-0019.pdf>
- Rodríguez, J., Pérez, J., y Martínez, M. (2015). Estudio exploratorio sobre la manifestación de las relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621006.pdf>
- Sánchez, A. (2015). *El Efecto Positivo del Talento Humano en la Industria Moderna con base en la Teoría de Mary Parker Follet*. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1549&context=administracion_de_empresas#:~:text=Mary%20Parker%20Follet%20estaba%20convencida,hacer%20las%20cosas%20mediante%20personas%22.
- Sandoval, J. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? *Innovación en la Gestión*.
- Santana, A., Loor, L., & Chávez, W. (2020). Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Contribuciones a las ciencias sociales* .
- Toro, E. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>

Torres, K. (2017). *La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo como programa de liderazgo asertivo para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 10158 – Julio César Tello del distrito de Mórrope en la región Lambayeque, año 2017*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9611/Torres_Cabrera_Katia_Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Dominios Institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Recuperado el 28 de Octubre de 2022, de <http://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/investigacion/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>

Valderrama, L. (2022). *Del amor y otros demonios: Cuando las relaciones románticas generan un conflicto de intereses en el trabajo*. Perú: La Ley.

Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.

Vigo, A. (2002). Hans-Georg Gadamer y la filosofía hermenéutica: la comprensión como ideal y tarea. *Estudios Públicos*, 235-249

Anexos

Carrera de Trabajo Social

Encuesta colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral

Objetivo de la entrevista:

Conocer qué piensan los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral, para crear mayor conocimiento, visibilizar y gestionar de manera adecuada este tipo de situaciones que se presentan en el área de trabajo.

Encuestador: _____

Fecha de encuesta: _____

Lugar de la encuesta: _____

Datos de información de los jóvenes trabajadores:

1) **Edad:** _____

2) **Sexo:** _____

3) **Tipo de institución en la que labora:**

- Privada
- Pública
- No gubernamental

4) **Actividad que realiza:** _____

5) **Años de labor:** _____

Relaciones Interpersonales

6) **En la actualidad, es común establecer relaciones de pareja en las organizaciones**

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

7) **Las relaciones de pareja pueden surgir en cualquiera de las áreas de la organización**

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo

- De acuerdo
- 8) **¿Cree usted que el compartir mayor tiempo en la empresa es un factor para que surjan las relaciones de pareja en la organización?**
- En desacuerdo
 - Parcialmente en desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - De acuerdo
- 9) **Me incomodan las muestras de amor explícito en el trabajo como producto de una relación de pareja.**
- En desacuerdo
 - Parcialmente en desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - De acuerdo
- 10) **¿Cree usted que las relaciones interpersonales entre trabajadores que comparten el diario vivir, tienden a desarrollar mayores vínculos afectivos lo que suscita que se den las relaciones de pareja entre compañeros?**
- En desacuerdo
 - Parcialmente en desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - De acuerdo
- 11) **Piensa usted que los aspectos físicos y sexuales influyen en formación de relaciones de pareja en la organización**
- En desacuerdo
 - Parcialmente en desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - De acuerdo
- 12) **Piensa usted que los aspectos económicos influyen en formación de relaciones de pareja en la organización**
- En desacuerdo
 - Parcialmente en desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - De acuerdo

13) Las relaciones románticas deben mantenerse en secreto

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

14) ¿En qué nivel de jerarquía entre colaboradores pueden surgir mayormente las relaciones de pareja?

- Entre empleados
- Entre un empleado y jefe
- Entre empleadores/líderes/jefes

15) Desde su punto de vista, un empleado se siente con mayor motivación en su contexto laboral cuando su relación de pareja es con un compañero/a de trabajo.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

16) Estoy en contra de las relaciones de pareja entre empleados porque tienden a ser aventuras de corto tiempo.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

Conflictos

17) ¿Considera que las relaciones de pareja que se forman en las organizaciones pueden generar discusiones y conflictos de interés en la Organización?

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

18) El departamento de talento humano de las empresas tiene la responsabilidad de mediar/abordar los conflictos que pueden surgir con las relaciones de pareja entre colaboradores

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo

- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

19) Cuando se forman las relaciones de pareja entre colaboradores, ¿se pueden generar controversias entre compañeros del área?

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

20) Cuando finalizan estas relaciones de pareja entre colaboradores, ¿puede afectar al clima laboral de la empresa?

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

21) Los empleados involucrados en una relación de pareja pueden compartir indebidamente información confidencial de la compañía.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

Cultura Organizacional

22) La cultura organizacional influye en la formación de las relaciones de pareja en el contexto laboral

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

23) Las actividades extralaborales, como actividades de recreación, integración, eventos sociales dan paso a que se desarrollen los vínculos afectivos entre colaboradores.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo

- De acuerdo

Normas Organizacionales

24) La gerencia debe tomar medidas correctivas cuando surgen relaciones románticas en el área de trabajo.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

25) Regular las relaciones románticas es conveniente para la empresa.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

26) Las políticas estrictas (despidos, traslados) que prohíben las relaciones románticas me parecen injustas.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

27) Las empresas deben ser flexibles con las relaciones románticas siempre y cuando no afecte el entorno de trabajo.

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

28) Las relaciones de pareja entre empleados aumentan el riesgo de que se incumplan las normas de la organización

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

29) Los empleados que se encuentren involucrados en relaciones de pareja en el área laboral, ¿creen que deben ser despedidos?

- En desacuerdo

- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

30) En el contexto laboral ¿considera necesario la implementación de una ley nacional que sustente el manejo de las relaciones de pareja en las empresas del país?

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- De acuerdo

Carrera de Trabajo Social

Guía de grupo focal a “Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral

Objetivo de la entrevista:

Conocer qué piensan los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral, para crear mayor conocimiento, visibilizar y gestionar de manera adecuada este tipo de situaciones que se presentan en el área de trabajo.

Hablar sobre las relaciones amorosas (un minuto de intervención)

Cuestionario de preguntas

- 1) Cuéntenme ¿en qué áreas trabajan actualmente?
- 2) Cuéntenme, ¿qué piensan sobre las relaciones de pareja que surgen en el trabajo?
- 3) ¿Creen ustedes que deberían permitirse o restringirse este tipo de relaciones en este espacio? ¿Por qué?
- 4) Cuéntenme ¿Consideran que las relaciones de pareja en los lugares de trabajo son frecuentes?
- 5) ¿Las relaciones de pareja pueden traer conflictos en la organización? ¿Cuáles creen que sean los motivos para prohibirlas?
- 6) Dentro de la organización en la que ustedes laboran, ¿cuál es el rol que cumple el área de Talento Humano en el tema de relaciones de pareja? ¿Es restrictivo o permisivo?
- 7) ¿Cuáles creen ustedes que son las razones con respecto a la posición restrictiva o permisiva frente a las relaciones de parejas en las organizaciones?
- 8) Si existen, ¿Qué acciones realiza el departamento de talento humano frente a las relaciones de pareja?
- 9) En caso de existir normas prohibitivas en las relaciones de pareja, ¿qué sanciones o medidas utiliza la organización?
- 10) ¿Creen conveniente que recursos humanos intervenga en los posibles conflictos que se pueden generar de las relaciones de pareja dentro del trabajo?
- 11) Cuéntenme, ¿Cuáles consideran que son los factores para que surjan las relaciones de pareja en las organizaciones?
- 12) Cuéntenme, ¿creen necesario que las empresas deben contar con un reglamento que regulen las relaciones de pareja entre empleados?

- 13) ¿Cuáles son sus opiniones frente a qué pueda existir una baja de desempeño de los trabajadores por temas de relaciones de pareja en el contexto laboral?
- 14) Podrían comentarme ¿cuáles creen ustedes que son las áreas más susceptibles para que suscite una relación de pareja en la organización?
- 15) Cuéntenme ¿cuáles son sus opiniones de que se implemente una política que prohíba las relaciones de pareja en las organizaciones? ¿qué piensa usted frente a eso?
- 16) ¿Ustedes piensan que las organizaciones deben tener normas que regulen este tipo de relaciones? ¿Por qué?
- 17) ¿Cuáles creen que podrían ser las posibles causas o factores que permitan que susciten una relación de pareja dentro del trabajo?
- 18) ¿Cuáles consideran ustedes que son los motivos para prohibir las relaciones de pareja en el ámbito laboral?
- 19) ¿Qué aspectos positivos se pueden rescatar de este tipo de relaciones?

FACULTAD DE JURISPRIDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, Catalina Joan B, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 0912756856 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario Catalina Joan B

Guayaquil 20 de Diciembre 2022.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, Dayni Bellana Cárdenas, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 0930405094 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario Dayni Bellana

Guayaquil 20 de diciembre, 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, Claudia Judith Totiven Peralta, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 0917016735 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario 

Guayaquil 20 de Diciembre, 2022.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRIDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, *Claudia Froya Vasquez*, identificado(a) con cédula de ciudadanía número *0914877910* he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario

Guayaquil *20* de *diciembre* *2022*



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRIDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, GAU FARINÓ ROSETO, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 0913560629 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario

Guayaquil 20 de diciembre 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, David Maya Medina, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 120622129-1, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario

Guayaquil 20 de Diciembre



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, Xavier Ugarría Rodríguez, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 0984532197, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario

Guayaquil 20 de diciembre /2022.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, *Iratti Veintimilla Trivino* identificado(a) con cédula de ciudadanía número *0912899036* he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406 , va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario *Iratti Veintimilla Trivino*

Guayaquil *20* de *diciembre* / *22*.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRIDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, VÍCTOR LLERENA VÉLIZ, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 0914458674 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario

Guayaquil 20 de DICIEMBRE DEL 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRIDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos.

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información obtenida de la investigación **“Percepciones de adultos trabajadores sobre las prácticas organizacionales alrededor de normar las relaciones románticas en el contexto laboral”** son de uso exclusivo para el análisis académico producto previo a la obtención del título de trabajadora social.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, Yanina Isabel Alvarado Gutiérrez, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 1306021542 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy entregar a las estudiantes **Castro Alvarez Miliana, Meza Campoverde Evelyn** con cédula de identidad #0954240545 y #0919359406, va ser manejada exclusivamente para fines académicos para su proceso de titulación para lo cual he contribuido voluntariamente.

Firma usuario

Guayaquil 20 de dic. de 2022

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles** con C.C: #0954240545 y **Meza Campoverde, Evelyn Brigitte** con C.C: #0919359406 autoras del trabajo de titulación **Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral**”, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 03 de febrero del 2022



f. _____
Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles
C.C: 0954240545



f. _____
Meza Campoverde, Evelyn Brigitte
C.C: 0919359406

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral.		
AUTOR(ES)	Castro Álvarez, Miliana de los Ángeles Meza Campoverde, Evelyn Brigitte		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	León Nevárez, Roxana del Rocío Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	03 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	86
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Área laboral, Relaciones humanas		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Relaciones de pareja, contexto laboral, normas, prácticas, organizacionales, vínculos, prohibición.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente estudio tiene como objetivo conocer las percepciones de los colaboradores frente a las prácticas organizacionales de normativizar las relaciones de pareja en el contexto laboral y a su vez generar mayor conocimiento, visibilizar y gestionar de manera adecuada este tipo de situaciones que se presentan en el área de trabajo. Para el análisis de la información recogida y responder a los objetivos planteados se ha utilizado la Teoría de las Relaciones Humanas y la Teoría del Constructivismo Social. La elaboración de esta investigación tiene un enfoque mixto, con nivel aplicado y descriptivo. Se llevaron a cabo encuesta y grupo focal con colaboradores de la ciudad de Guayaquil. Entre los principales resultados se resaltan que es usual establecer relaciones de parejas en el ámbito laboral y que el manejo de esta temática se puede desarrollar siempre y cuando exista una comunicación directa con las autoridades competentes de las organizaciones y que las mismas otorguen directrices para sobrellevar estas relaciones sin que afecten el clima laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-93 960 6764 +593 96 062 0269	E-mail: milianac2001@gmail.com evelynmeza94@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADORA DEL PROCESO UTE):	Nombre: Gilda Valenzuela Triviño		
	Teléfono: +593 99 272 4497		
	E-mail: gildavalenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			