

# ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LA MANIFESTACIÓN DE LAS RELACIONES ROMÁNTICAS EN EL AMBIENTE LABORAL EN PUERTO RICO\*

## EXPLORATORY STUDY ABOUT THE EXPRESSION OF ROMANTIC RELATIONSHIPS IN THE WORKPLACE IN PUERTO RICO

Recibido: 13 de Abril del 2015 | Aceptado: 16 de Septiembre del 2015

Joel **Rodríguez** Polo <sup>1</sup>, José Armando **Pérez** Santiago <sup>2</sup>, Miguel E. **Martínez** Lugo <sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universidad Carlos Albizu

### RESUMEN

El propósito de esta investigación fue explorar la manifestación de las relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico. Participaron 392 personas entre las edades de 21 y 71 años ( $M=35.38$ ,  $DE=9.56$ ). Los resultados indican que un 41% de los participantes ha estado involucrado alguna vez en una relación romántica en su trabajo. Un 71% expresó haber observado al menos una relación de este tipo en su oficina durante los últimos 12 meses. Al comparar la actitud del personal, se observó que las mujeres favorecen más estas relaciones que los hombres. En cuanto a la actitud por tipo de relación, un 46% reveló que le disgusta más cuando la relación es de tipo jerárquica. Al examinar la existencia de las políticas organizacionales para atender el fenómeno, un 52% de los participantes, expresó que en su lugar de trabajo no existen políticas para manejar las relaciones románticas.

**PALABRAS CLAVE:** Relaciones románticas en el trabajo, romance en el trabajo, sexualidad en el trabajo, políticas sobre relaciones románticas en el trabajo.

### ABSTRACT

The purpose of this investigation was to explore the manifestation of romantic relationships in a sample of employees in Puerto Rican. The sample consisted of 392 people between the ages of 21 and 71 years ( $M=35.38$ ,  $SD=9.56$ ). In general, 41% of participants have been part of a romantic relationship in their workplace and 71% expressed having witness a romantic relationship between two co-workers in the past 12 months. When comparing the staff's attitude towards these relationships, it was observed that women have a more favorable attitude than men. Furthermore, in terms of attitude by type of relationship, 46% revealed that dislikes more when the relationship is hierarchical type. Moreover, 52% of participants, expressed there are no romantic relationship policies in their workplaces.

**KEY WORDS:** Romantic relationships in the workplace, workplace romance, workplace sexuality, workplace romance policies.

---

\* Se desea aclarar que el uso de los términos empleados, gerentes, trabajadores, supervisores y cualquier otro que pueda hacer referencia a ambos géneros, incluye a ambos sexos, tanto el masculino como el femenino siguiendo el género neutro del español. Con la omisión del uso de ambos géneros en el escrito, no se pretende incurrir en la supremacía masculina ni la práctica de larga tradición cultural sobre el sesgo sexista.

1. Personal docente del Programa de Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Centro de Mayagüez, Puerto Rico.

Email: jrodriguez022@sunmail.albizu.edu

2. Personal docente investigador del programa de psicología industrial/organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.

Email: jperez@sju.albizu.edu

3. Director del programa de psicología industrial/organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.

Email: mmartinez@albizu.edu

El lugar de trabajo es un escenario importante para que las personas se conozcan, se relacionen y aprendan el uno del otro, aspecto que propicia la atracción y el romance (Greenwald, 2000). Taveras, DiDona y Pérez (2012) destacan que alrededor del 80% de los trabajadores estadounidenses han estado involucrados en algún tipo de relación sentimental con otro individuo en el trabajo. Tan es así, que desde mediados de la década de 1970 los investigadores se han interesado en la exploración de las relaciones sentimentales en el trabajo (Biggs, Matthewman y Fultz, 2012).

Sin embargo, a pesar del fenómeno haber sido estudiado por más de tres décadas, la literatura actual sufre de rigor metodológico, está caracterizada por anécdotas y las muestras utilizadas son pequeñas. Dichos aspectos hacen relevante explorar empíricamente cómo se manifiesta el fenómeno de las relaciones románticas que ocurren en el trabajo en Puerto Rico. Cabe destacar que este estudio supera las limitaciones encontradas en estudios previos, dado a que abarca las principales características del fenómeno (antecedentes, dinámicas, consecuencias y acciones gerenciales). Asimismo, aunque dicho estudio asume un posicionamiento heteronormativo, no excluye las relaciones románticas que ocurren en el trabajo entre hombres gays y mujeres lesbianas.

Tomando en consideración lo anterior, ¿Qué se entiende por una relación romántica en el trabajo? Quinn (1977) define inicialmente la relación romántica en el trabajo como una relación entre dos miembros de una misma organización que se percibe por un tercero y se caracteriza por la atracción sexual. Esta conceptualización fue utilizada por Powell y Foley (1998) durante sus estudios a finales de la década de 1990. Más adelante, Taveras et al. (2012) describen la relación romántica en el trabajo como una relación mutuamente deseada entre dos miembros de una misma

organización que incluye la atracción física. Por su parte, Horan y Chory (2011, 2013), describen las relaciones románticas en el trabajo como una relación mutuamente deseada entre dos miembros de una organización donde la atracción sexual está presente, el afecto se comunica y ambos miembros reconocen que la relación es algo más que una relación profesional y platónica.

Sin embargo, aunque este tipo de relaciones en el escenario laboral pueden ser más comunes de lo que parecen y lucir inofensivas, pueden producir efectos negativos para los individuos, el grupo y la organización (Amaral, 2006). Entre estos efectos se encuentran el conflicto de interés, la reducción de la productividad y las demandas por acoso sexual contra la organización. Schultz (2003) comenta que a pesar de esta percepción negativa, la sexualidad no siempre es destructiva para la vida organizativa, puesto que puede servir a una serie de fines positivos, tales como la mejoría en la motivación, la productividad, la creatividad y la innovación entre los involucrados en la relación romántica.

Algunos elementos a considerar respecto a las relaciones románticas en el entorno organizacional son los cambios que han ocurrido en el lugar de trabajo y en la sociedad. Powell y Foley (1998) indican que la composición de género en el lugar de trabajo ha cambiado durante los últimos años considerablemente, propiciando el desarrollo de este tipo de relaciones en el área laboral. En segundo lugar, los empleados de las organizaciones suelen trabajar juntos por periodos prolongados de tiempo. A medida que los miembros de una organización pasen más tiempo con sus compañeros de trabajo y menos tiempo con sus familiares, también se hace el ambiente de trabajo cada vez más propicio para la formación de relaciones románticas con compañeros de trabajo. En tercer lugar, Powell y Foley (1998) aseguran que la alta tasa de divorcios y de las costumbres sexuales placenteras de los últimos años, es

probable que conduzcan a una mayor incidencia de relaciones románticas en los lugares de trabajo (aunque el divorcio también podría ser una consecuencia de una relación romántica en el trabajo).

Una encuesta realizada con más de 600 compañías por la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (*Business Week*, 2010), revela que solo un 13% de las empresas participantes informó tener una política por escrito que se ocupa de las relaciones románticas en el lugar de trabajo. Esta falta general de políticas significa que la mayoría de las decisiones que adopte la gerencia sobre este tipo de relación se realizan solo cuando se violan otras políticas de la organización asociadas a la conducta de trabajo (Cole, 2009). Por lo tanto, la acción de la gerencia tiende a ser de carácter disciplinario. La literatura presenta claramente que la disciplina produce fuertes percepciones respecto a la equidad por los empleados disciplinados y sus compañeros de trabajo (Podsakoff, Bommer, Podsakoff y MacKenzie, 2006).

Quinn (1977), Mainiero (1986), Pierce, Byrne y Aguinis (1996), y Powell y Foley (1998) identifican y recomiendan tomar en consideración cuatro características fundamentales al analizar las relaciones románticas en el trabajo. Estas son: 1) los antecedentes, 2) las dinámicas, 3) las consecuencias, y 4) las acciones gerenciales. El considerar estos elementos permite a la organización promover el bienestar y satisfacción laboral del personal.

Características de las relaciones románticas en el trabajo

Quinn (1977) identifica la proximidad como un factor importante en el desarrollo de las relaciones sentimentales en las organizaciones. El autor enumera tres tipos comunes de proximidad: 1) la proximidad geográfica, 2) la proximidad debido a las exigencias del trabajo y 3) la proximidad por el contacto ocasional. La proximidad

geográfica, refiriéndose a la cercanía entre empleados producto del diseño y ubicación de las estaciones de trabajo es un factor responsable del desarrollo de más de un 60% de todas las relaciones románticas en el ambiente laboral. Las exigencias del trabajo como proximidad incluyen actividades tales como adiestramientos, asesoría, supervisión, viajes de negocios, entre otros. Por último, la proximidad temporal se deriva de la pertenencia mutua en la misma organización. Esta categoría de proximidad el autor la denomina como contacto ocasional.

Mainiero y Jones (2013) por su parte, describen ciertas características de las relaciones románticas mediante el desarrollo de su propio modelo compuesto por diversas etapas. La primera etapa la denominan "interés de relación" e implica que el empleado piense sobre la decisión y acción de proceder a comunicarle su interés a la otra persona en el trabajo. Esta etapa involucra la consideración de las consecuencias y lo que puede iniciarse como producto del diálogo. La segunda etapa consiste en hacer un juicio moral. La persona que ha expresado su interés debe tener en cuenta si la comunicación fue respondida de manera positiva o negativa. Es también en esta etapa, donde los empleados determinan si mantienen una comunicación privada o pública, a raíz de la nueva relación. La tercera etapa es el "intento de relación". Mainiero y Jones (2013) mencionan que esta etapa conlleva que una de las dos partes aborde la intención de iniciar una relación romántica con el propósito de avanzar hacia un tipo de relación diferente. Por ejemplo, iniciar un noviazgo o hasta casarse. La cuarta etapa se compone del comportamiento moral. En este punto, ambos toman la decisión de iniciar una relación romántica o de que haya un cese relacionado a lo sentimental o amoroso y deciden volver a las funciones profesionales que se circunscriben a los negocios.

Por otro lado, otro elemento característico que afecta las dinámicas y formación de las relaciones románticas en el entorno laboral es la cultura organizacional. La cultura predominante de una organización puede influir en que se acepte o rechace por parte del resto del grupo o de la organización una relación romántica entre dos empleados. En el caso de una cultura conservadora, hay un énfasis en los valores tradicionales y formas de hacer las cosas. Estas son más firmes en las creencias tradicionales sobre los roles de las mujeres y menos flexibles en las normas relativas a la conducta adecuada de los empleados. Mientras que una cultura liberal se caracteriza más por la creatividad y la innovación. Éstas favorecen más las costumbres sexuales relajadas asociadas con las relaciones románticas en el lugar de trabajo (Mainiero, 1986).

En fin, la proximidad, los motivos, el tipo de relación, la cultura organizacional y el intercambio social influyen en la dinámica interna de las relaciones románticas en el marco organizacional. Quinn (1977) destaca que es primordial conocer las características de este fenómeno, dado a que son variables importantes en la explicación de los efectos de una relación romántica en la organización tales como la visibilidad, los cambios de comportamiento de los participantes, las reacciones de los otros miembros y la repercusión global sobre el sistema.

#### Tipos de relaciones románticas en el trabajo

Ariani, Ebrahimi y Seedi (2011) señalan que los dos tipos más comunes de relaciones románticas en el lugar de trabajo a través del tiempo son las basadas en motivos y las basadas en el nivel de puesto. Las relaciones románticas basadas en motivos se componen de tres tipos comunes: entre compañeros, las aventuras y la relación romántica utilitaria, produciéndose cada uno de ellas con la misma frecuencia. Una relación romántica entre compañeros es cuando cada empleado tiene un motivo sincero de amor; por su parte, una aventura

es cuando cada empleado involucrado tiene un motivo de ego; y por último una relación romántica utilitaria es cuando un empleado de menor nivel jerárquico tiene un motivo relacionado con el trabajo y el empleado de alto rango tiene un motivo de ego.

Respecto a las relaciones románticas basadas en el nivel de puesto, Ariani et al. (2011) mencionan que contienen tres categorías: (1) entre pares (relación lateral), (2) supervisor y empleado no gerencial (relación jerárquica), y (3) cuando uno o los dos empleados están casados. Las relaciones románticas entre pares las describen como aquellas que ocurren entre los empleados que trabajan en puestos similares en términos de la jerarquía de la organización. Las relaciones románticas jerárquicas son relaciones que involucran a individuos de diferentes niveles en la posición jerárquica o cuando uno de los empleados es un gerente o un ejecutivo. Bajo este escenario, Karl y Sutton (2000) comentan que pueden darse relaciones donde el hombre es quien está en un puesto de supervisión y la mujer en un puesto de menor nivel o viceversa. Por último, Ariani et al. (2011) indican que si uno o los dos empleados está casado, su relación puede ser percibida por otros empleados y hasta por la organización como una relación ilegítima.

Finalmente, Mainiero (1986) describe otros tipos de las relaciones románticas, conocidas como lícitas e ilícitas. La autora identificó que las relaciones románticas que ocurren en el trabajo entre personas solteras, son más aceptables moralmente entre compañeros de trabajo y no afectan la moral del grupo, por lo que las catalogó como relaciones lícitas. Por otra parte, encontró que las relaciones románticas que ocurren en el lugar de trabajo que implican relaciones extramatrimoniales u homosexuales, suelen producir un mayor deterioro del clima social dentro del grupo de trabajo, siendo descritas como ilícitas. Horan y Chory (2013) destacan que aunque en

algunas organizaciones una relación entre personas del mismo sexo pueda ser considerada ilícita; en otras, el personal heterosexual puede que rechace igualmente las relaciones románticas en el trabajo ya sean estas heterosexuales, gays o lésbicas.

Es por eso que, es importante destacar y reconocer que cada tipo de relación romántica que ocurre en el lugar de trabajo pueden ocurrir tanto entre parejas heterosexuales como homosexuales (Lickey, Berry y Whelan, 2009). Stogdill (como citan Powell y Foley, 1998) comenta que cuando los estudiosos no incluyen personas que están en relaciones románticas con alguien del mismo sexo al abordar el tema de las relaciones románticas en la organización, solo confirman el “supuesto de heterosexualidad” en los entornos de trabajo, mencionado por Beth Schneider durante la década de 1980. Afirmando, en efecto, que los empleados gays y lesbianas son menos reales que los empleados heterosexuales y que sus relaciones románticas son menos dignas de observación que las de los heterosexuales.

Por último, cualquier tipo de relación romántica puede provocar diversas reacciones y afectar el clima laboral en la organización (Cordero, 2007). Las relaciones románticas que ocurren en el lugar de trabajo pueden ser particularmente peligrosas para las personas abiertamente gays y lesbianas, debido a las reacciones negativas que se tienen hacia las relaciones homosexuales en general (Horan y Chory, 2013). Cuando se hace referencia al trasfondo cultural puertorriqueño y a investigaciones relacionadas al tema gay y lésbico, como la de Toro-Alfonso y Varas (2004), claramente se observa que todavía existe un alto nivel de prejuicio. Aún se acostumbra a menospreciar a las personas homosexuales con burlas, mofas y chistes.

## Consecuencias de las relaciones románticas en el trabajo

Existen diversas consecuencias para las personas que se involucran en una relación romántica en el lugar de trabajo y para la organización a la que pertenecen. En primer lugar, cuando hay relaciones románticas jerárquicas, los miembros de la organización a menudo pierden el respeto por el empleado de más alto nivel porque piensan que el juicio sobre su desempeño está sesgado. Un empleado de menor nivel puede tener dudas sobre si su progreso en la organización se debe a sus competencias o es por favoritismo, y a su vez, otros compañeros de trabajo y superiores pueden sentirse de la misma manera (Paul y Townsend, 1998).

Paul y Townsend (1998), destacan que entre las principales consecuencias organizativas de las relaciones románticas en el trabajo se encuentran la reducción o pérdida de la productividad, una mayor probabilidad de conflicto intra-grupo, intervenciones abusivas y disoluciones disruptivas. Según los autores, esto último puede ser especialmente problemático cuando los involucrados en la relación se encuentran en diferentes niveles de la jerarquía en la organización. En estos casos, otros integrantes del grupo pueden ser rápidos para atribuir el favoritismo, una posible violación de las leyes contra la discriminación, y participar en chismes, la hostilidad, la suspensión de la información y la falta de cooperación. Los autores resaltan que la consecuencia más grave de cualquier tipo de relación romántica en el lugar de trabajo es el acoso sexual.

Hasta ahora, se ha hablado de los efectos negativos de tener una relación romántica en el lugar de trabajo. Sin embargo, Karl y Sutton (2000) acentúan que estas relaciones también pueden tener un efecto positivo. Entre estos se destacan la mejoría en la motivación y la energía mental de las dos partes involucradas, aumento en

su productividad, en la creatividad y la innovación (Mainiero, 1986). Del mismo modo, Cole (2009) destaca que dichas relaciones pueden promover una mayor coordinación en el grupo de trabajo, disminución de las tensiones entre departamentos y la mejora del flujo de trabajo. Clawson y Kram (como citan Paul y Townsend, 1998) afirman este planteamiento señalando que un balance entre la intimidad y la distancia parecía promover relaciones más productivas. Esto sugiere que los participantes que sean capaces de mantener límites estrictos entre sus papeles personales y organizacionales en el lugar de trabajo pueden ser menos propensos a experimentar consecuencias disfuncionales.

Ariani et al. (2011) concluyen que las consecuencias de las relaciones románticas en el lugar de trabajo dependen en gran medida del nivel y el tipo de relación. Los autores indican que la mayoría de las relaciones románticas con resultados positivos incluyen relaciones a largo plazo descritas como amor sincero, mejoramiento en el rendimiento del trabajo por parte de la pareja y aumento en la satisfacción. Contrario a la creencia popular, los autores indican que la mayoría de las relaciones románticas en el trabajo son relaciones surgidas por compañerismo y amor sincero y terminan siendo de largo plazo en lugar de aventuras efímeras o relaciones utilitarias motivadas por aspectos de trabajo.

Sin embargo, aunque las relaciones románticas entre empleados muchas veces surgen por amor verdadero, Mainiero (1986) y Cole (2009) hacen hincapié en que 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.

#### Acciones gerenciales

Existen varias formas que la organización puede utilizar para manejar las relaciones románticas en el trabajo. Quinn (1977) describió tres tipos de intervenciones que las organizaciones utilizan en respuesta a una relación romántica en el lugar de trabajo. Estas son: 1) no hacer nada, 2) la acción punitiva (que incluye, amonestación, advertencia, transferencia, terminación) y 3) la acción positiva (que aborda la discusión abierta, el asesoramiento, entre otros). El autor destaca que la respuesta más frecuente utilizada por diversas organizaciones es la primera, la no acción, que implica la creencia de que cualquier problema que la relación romántica presente se resolverá por sí mismo, o una evitación de los riesgos asociados con la toma de acción.

En segundo lugar, la acción punitiva (políticas o reglas estrictas) va desde una advertencia verbal hasta una suspensión y/o terminación de empleo. Amaral (2006) menciona que la ventaja de este tipo de política es que se comunica formalmente al empleado como mandato de la empresa una posición en contra de las relaciones románticas en el sitio de trabajo. Por otro lado, la desventaja de una política estricta es la potencial intromisión excesiva en la intimidad del empleado. En tercer lugar está la acción positiva (políticas o reglas flexibles), que se caracteriza por la consejería, la capacitación, la asesoría y las advertencias. Amaral (2006) destaca que este tipo de política, si es cuidadosamente redactada, puede incorporar los intereses del patrono y del personal. El patrono puede reconocer la posibilidad de las relaciones románticas en el trabajo, aunque exprese no estar de acuerdo; sin embargo, puede establecer protecciones a través de adiestramientos y procedimientos para evitar el acoso sexual. Una de las desventajas de las políticas flexibles o indulgentes puede ser que el empleador no tiene la base para afirmar en su defensa que prohibía estrictamente esta conducta y que es

absolutamente consciente de que tal conducta se lleva a cabo.

Amaral (2006) sugiere que una vez el patrono determine si se va a prohibir o desalentar cualquier tipo de relación romántica en la organización se aplique la política de manera consistente y equitativamente; dado a que disciplinar solo algunas parejas o solo la parte femenina o masculina, invitará a demandas por discriminación. Por último, Schultz (2003) hace hincapié en que cuando las organizaciones evalúen si la política que establecerán será una estricta o una flexible para manejar las relaciones románticas en el trabajo, no pasen por alto el que no pueden prohibir la sexualidad en el lugar de trabajo; puesto que solo pueden regular expresiones particulares de ella a vigilancia y disciplina. Por lo que castigar el lenguaje y la conducta sexual podría coartar la libertad de expresión del personal.

Esto último, es importante que no sea ignorado por las organizaciones, dado a que durante las últimas décadas un número creciente de personas ha conocido a sus seres queridos en su lugar de trabajo. Además, actualmente existe un número creciente de organizaciones que centran sus esfuerzos en procurar el bienestar físico y mental de su empleados. Esto hace relevante que las organizaciones busquen maneras de promover mejoras (y limitar los daños) en la salud mental de los empleados a través del apoyo de las relaciones románticas (Carson y Julian, 2008).

#### Propósito, justificación y objetivos del estudio

El propósito de esta investigación es explorar empíricamente cómo se manifiesta el fenómeno de las relaciones románticas en los lugares de trabajo en Puerto Rico. Especialmente porque la literatura consistentemente revela que las relaciones románticas en el marco organizacional se abordan por dos razones principales: 1) estas relaciones pueden influir en la

conducta del trabajo de los individuos, grupos y organizaciones; y 2) se diferencian de otros tipos de relaciones en la organización en recibir atención académica.

Aunque el lugar de trabajo es ideal para conocer a otras personas que comparten un objetivo, un interés común y construir amistades a largo plazo, hay muchas dinámicas tanto positivas como negativas que se derivan de las relaciones románticas entre compañeros de trabajo (Taveras et al., 2012). Es por eso que es importante identificar los factores que ayudan a explicar el desarrollo y las repercusiones de las relaciones románticas en el trabajo, dado que estos pueden afectar variables organizacionales fundamentales, tales como: la motivación, la satisfacción, la productividad, la moral del grupo de trabajo e incluso provocar denuncias por acoso sexual y violencia en el trabajo (Pierce y Aguinis, 2003).

Por último, los objetivos establecidos para esta investigación fueron los siguientes:

1. Explorar la frecuencia en la cual ocurren las relaciones románticas en los lugares de trabajo.
2. Explorar la actitud hacia las relaciones románticas en el ambiente de trabajo considerando el género de la persona.
3. Identificar las diferencias en las actitudes del personal cuando la relación romántica en el trabajo sucede entre pares o entre personas con una relación jerárquica.
4. Auscultar la frecuencia de las relaciones románticas en el empleo por orientación sexual.
5. Explorar la actitud del grupo gerencial hacia las relaciones románticas en el lugar de trabajo.
6. Examinar la existencia de políticas organizacionales para atender las relaciones románticas que ocurren en el trabajo.

MÉTODO

Participantes

Esta investigación fue una de tipo exploratorio, con un diseño no experimental transversal y un enfoque mixto, predominantemente cuantitativo, en una muestra de 392 participantes que fueron seleccionados por disponibilidad. De estos, un 42% ( $n=162$ ) ocupa un puesto administrativo, tales como supervisores, personal de recursos humanos y/o dueños de negocio. Las mujeres obtuvieron una mayor participación, siendo un 61% ( $n=239$ ) de la muestra, mientras que la participación de los hombres fue de 39% ( $n=153$ ). Las edades fluctuaron entre 21 y 71 años, para un promedio de edad de 35.38 ( $DE=9.56$ ). La mayoría de los participantes indicó estar soltero/a (42%,  $n=164$ ). El promedio de años que los participantes llevan trabajando fue de 14.59 ( $DE=8.97$ ) y la mayoría indicó trabajar para el sector privado, (71%,  $n= 278$ ). Para la variable tipo de

industria, la mayoría 62% ( $n=243$ ) reveló trabajar para la industria de servicio.

Instrumentos

En la realización de este estudio se utilizaron varios instrumentos. Primeramente, se utilizó un cuestionario de datos socio-demográficos para auscultar variables tales como edad y género, entre otros. También, exploró la participación en relaciones románticas en el trabajo y así como el conocimiento sobre la existencia de alguna relación romántica en su área de trabajo. Para recopilar la información de los objetivos de investigación, se utilizó el *Cuestionario sobre las relaciones románticas en el trabajo*. Este instrumento fue desarrollado por los autores de este estudio. El cuestionario se compone de cuatro secciones (ver Tabla 1) y es autoadministrable, ya que provee instrucciones específicas en cada parte de cómo debe completarse.

TABLA 1.  
Cuestionario sobre de las relaciones románticas en el ambiente laboral

Sección	Propósito	Cantidad de aseveraciones	Formato de respuesta
Sección I Conocimiento	Identifica el conocimiento que tienen los participantes sobre el fenómeno de las relaciones románticas en el trabajo.	27 preguntas.	Dicótomo (Sí y No).
Sección II* Escala de actitud	Recopila datos sobre la actitud de los participantes hacia las relaciones románticas que ocurren en el lugar de trabajo.	45 reactivos.	Tipo Likert (1-5) 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo).
Sección III Preguntas generales	<i>Subsección 1</i> - busca conocer la percepción general del participante acerca de fenómeno. <i>Subsección 2</i> - busca conocer la percepción de los empleados que han observado, conocen o que han participado en una relación romántica en el lugar de trabajo.	<i>Subsección 1</i> - consta de cuatro (4) preguntas. <i>Subsección 2</i> - consta de ocho (8) preguntas.	Respuestas abiertas y cerradas.
Sección IV Preguntas sobre procedimientos y políticas	Recopila información sobre los procedimientos y las políticas relacionadas al manejo de las relaciones románticas en el trabajo.	12 preguntas. Seis (6) preguntas para todo participante. Seis (6) preguntas exclusivas para el personal gerencial.	Respuestas abiertas y cerradas.

\*Nota: La Sección II del cuestionario cuenta con una buena consistencia interna ( $\alpha=.80$ ) entre sus reactivos.

## Procedimientos generales

### Fase I: Desarrollo y validación de contenido del instrumento

Se desarrolló un instrumento para explorar la manifestación de las relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico, dado a que el instrumento hecho por Cordero (2007) no contempla algunos modelos teóricos existentes de interés explorados en esta investigación. Como primer paso, se reclutaron 15 jueces para evaluar la adecuación de las aseveraciones y examinar las propiedades psicométricas del instrumento diseñado para esta investigación exploratoria. Como segundo paso, se realizó un análisis de validez de contenido. Luego de calcular el CVR (*Content Validity Ratio*) por cada reactivo ( $\geq 0.49$ ), se calculó el CVI para toda la prueba, siendo de .72. En cuanto a las propiedades psicométricas de la sección II del cuestionario, la escala cuenta con una buena consistencia interna ( $\alpha=.80$ ) entre sus reactivos.

### Fase II: Recopilación de información referente a los objetivos

Se contactaron personas mayores de 21 años, que supieran leer y escribir, que trabajaran a tiempo completo o parcial, equivalente a 20 horas o más a la semana y que fueran residentes de Puerto Rico. También, bajo los mismos criterios de inclusión se contempló contactar 50 personas que trabajaran en puestos administrativos para conocer cómo manejan el fenómeno en su trabajo. Todos los participantes fueron seleccionados utilizando la estrategia no probabilística de disponibilidad. Los investigadores hicieron acercamientos a varias organizaciones en Puerto Rico vía correo electrónico, donde realizaron un contacto inicial mediante una comunicación formal. En dicha comunicación se informó sobre la confidencialidad y privacidad de los empleados que decidieran participar. Las alternativas para completar el cuestionario fueron dos.

La primera opción fue el método tradicional de cuestionario a papel. La segunda alternativa fue el envío de un enlace electrónico. Dicho enlace, llevó al participante a una plataforma en línea conocida como [www.PsychData.com](http://www.PsychData.com), que fue diseñada para llevar a cabo encuestas en línea seguras y análogas a los métodos tradicionales. En ambas alternativas, el participante tuvo la opción de responder el cuestionario en su trabajo u hogar, y se le asignó un número (código) al cuestionario para así mantener su privacidad y confidencialidad. Para considerar los cuestionarios, el participante debía completar al menos 3 de las 4 secciones del cuestionario. Fueron eliminados 71 cuestionarios. Finalmente, esta investigación contó con la aprobación de la Junta de Revisión Institucional de la Universidad Carlos Albizu para llevarse a cabo. Se cumplió con todas las garantías éticas para la investigación de acuerdo al código de ética de la Junta Examinadora de Psicólogos/as de Puerto Rico (2013).

### Análisis de los datos

Mediante análisis descriptivos e inferenciales se examinaron los objetivos de esta investigación. Para evaluar el objetivo uno y cuatro se realizó una prueba Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) y para el objetivo dos se llevó a cabo una prueba de comparaciones de medidas utilizando la prueba *t*-Student. Para estos objetivos (uno, dos y cuatro) se realizaron pruebas estadísticas de dos colas para el objetivo utilizando un nivel de significancia estadística de .05. Por otro lado, para evaluar los objetivos tres, cinco y seis se realizaron análisis de frecuencias sobre varias premisas de la escala de actitudes (Sección II del instrumento) y se analizaron varias preguntas abiertas y cerradas (Secciones III y IV del instrumento). Las preguntas abiertas fueron analizadas de acuerdo a su contenido, utilizando el método de categorías emergentes. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) este método se realiza para codificar los

datos y crear unidades o categorías. Según recomiendan los autores, se codificaron los datos en dos planos o niveles, el primer plano consistió en transformar los datos y asignarle categorías de análisis y el segundo plano consistió en comparar las categorías entre sí para agruparlas en temas y buscar posibles vinculaciones.

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de los seis objetivos de esta investigación.

Objetivo 1: Explorar la frecuencia en la cual ocurren las relaciones románticas en los lugares de trabajo.

Al evaluar la frecuencia en la cual ocurren las relaciones románticas en los lugares de trabajo se encontró que un 41% ( $n=162$ ) del total de participantes expresó haber estado involucrado alguna vez en una relación romántica en su trabajo. También, se exploró si los participantes habían observado una relación romántica en su área de trabajo, específicamente durante los últimos 12 meses. Se encontró que un 70% ( $n=277$ ) del total de participantes ha observado al menos una relación de este tipo en su área de trabajo durante los últimos 12 meses. Finalmente, se auscultó si la decisión de participar en una relación romántica en el trabajo se relaciona con el tipo de puesto mediante una prueba  $\chi^2$ . Al examinar la significancia se encontró que la decisión de participar en una relación de este tipo en el área de trabajo es independiente del tipo de puesto,  $\chi^2(2, N=392)=.377, p>.05$ .

Objetivo 2: Explorar la actitud hacia las relaciones románticas en el ambiente de trabajo considerando el género de la persona.

Realizamos una prueba  $t$  de muestras independientes para examinar diferencias por género en la actitud hacia las relaciones románticas. La prueba de *Levene* para la igualdad de varianzas nos indica que podemos suponer varianzas iguales entre los

grupos ( $p>0.05$ ). El resultado de la prueba  $t$  indica existe una diferencia significativa en la actitud hacia las relaciones románticas entre hombres y mujeres en el ambiente de trabajo,  $t(375)=-2.260, p<.05$ . Al comparar los promedios, se encontró una puntuación media mayor en las mujeres ( $M=141.73, DE=15.06$ ), que en los hombres ( $M=138.07, DE=15.58$ ). Siendo más favorable la actitud por parte de las mujeres hacia estas relaciones románticas que ocurren en el trabajo.

Objetivo 3: Identificar las diferencias en las actitudes del personal cuando la relación romántica en el trabajo sucede entre pares o entre personas con una relación jerárquica.

Para evaluar este objetivo, se desarrollaron dos premisas en la Sección II y una pregunta abierta en la Sección III del instrumento. Las premisas de la Sección II fueron las siguientes: "Me disgusta cuando la relación romántica es entre supervisor y supervisado" y "No tengo problemas con las relaciones románticas entre empleados no gerenciales". Al examinar las respuestas que representan 'acuerdo' es decir, los participantes que respondieron estar 'de acuerdo' y los que respondieron estar 'totalmente de acuerdo' en que les disgusta una relación romántica de tipo jerárquica, se observa que la mayoría (46%,  $n=179$ ) sí desapruueba este tipo de relación (ver Tabla 2). Por otra parte, para la premisa "No tengo problemas con las relaciones románticas entre empleados no gerenciales", al evaluar las respuestas que representan 'acuerdo' es decir, los participantes que respondieron estar 'de acuerdo' y los que respondieron estar 'totalmente de acuerdo', se observa que la mayoría (54%,  $n=211$ ) sí está de acuerdo con una relación romántica en el trabajo entre empleados no gerenciales (ver Tabla 2).

TABLA 2.  
Premisas relacionadas a la actitud del personal por tipo de relación (jerárquica/lateral)

<i>“Me disgusta cuando la relación romántica es entre supervisor y supervisado”</i>			<i>“No tengo problemas con las relaciones románticas entre empleados no gerenciales”</i>		
	<i>f</i>	<i>%</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	35	8.9	Totalmente en desacuerdo	24	6.1
En desacuerdo	47	12.0	En desacuerdo	39	9.9
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	131	33.4	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	118	30.1
De acuerdo	109	27.8	De acuerdo	151	38.5
Totalmente de acuerdo	70	17.9	Totalmente de acuerdo	60	15.3
Total	392	100.0	Total	392	100.0

Para la pregunta abierta de la sección III: “¿Qué opina usted de una relación romántica que se da entre un supervisor y un empleado no gerencial?”, la categoría más frecuente fue: “Si no se afecta el área de trabajo ni el desempeño, me parece bien”, con un 13%,  $n=38$ . Sin embargo, al examinar

las 35 categorías que surgieron de las respuestas de los participantes, en general, la mayoría del personal (87%) no favorece las relaciones de tipo jerárquica en el área de trabajo y los que sí lo hacen, aparentan hacerlo con ciertas reservas (ver Tabla 3).

TABLA 3.  
Categorías que reflejan desacuerdo a la pregunta: ¿Qué opina usted de una relación romántica que se da entre un supervisor y un empleado no gerencial?

Categoría	<i>f</i>
1. Favoritismo	32
2. Es inapropiado / no debe permitirse	31
3. Conflicto de interés	22
4. Abuso de poder por parte supervisor	16
5. Representa riesgos legales para la empresa	15
6. Desigualdad a otros compañeros de trabajo	14
7. Oportunismo (conveniencia, ganar ventaja)	13
8. Es antiético	12
9. Traslado o transferencia	11
10. Estoy en desacuerdo / es incorrecto	7
11. Es su problema / me da igual	6
12. Se presta para acusaciones de acoso sexual	5
Total	184

Objetivo 4: Auscultar la frecuencia de las relaciones románticas en el empleo por orientación sexual.

Al examinar la frecuencia de las relaciones románticas que ocurren en el lugar de trabajo por orientación sexual, de los participantes que respondieron a esta pregunta, un 73% ( $n=176$ ) expresa que las relaciones más comunes en su trabajo se dan entre hombres y mujeres, un 16% ( $n=40$ )

entre hombres y hombres y un 11% ( $n=26$ ) entre mujeres y mujeres. Finalmente, se auscultó mediante una prueba  $\chi^2$  si el tipo de puesto de los participantes influía en su conocimiento respecto a relaciones románticas entre personas del mismo sexo. Al examinar la significancia se encontró que conocer sobre este tipo de relaciones es independiente del tipo de puesto que ocupa el trabajador,  $\chi^2(2, N=392)=.764, p>.05$

Objetivo 5: Explorar la actitud del grupo gerencial hacia las relaciones románticas en el lugar de trabajo.

Para explorar la actitud del grupo gerencial hacia las relaciones románticas en el lugar de trabajo, se evaluó separadamente la frecuencia de respuesta en los ítems de la escala de actitud utilizando el siguiente esquema de clasificación: ítems 1-11, 29 y 34-38 cuyo contenido resalta la actitud general hacia las relaciones románticas (ver Apéndice A), ítems 12-19, 22-23 y 30 sobre el tipo de relaciones románticas (ver Apéndice B), ítems 20-21, 24-28, 31-33 y 43 sobre normas y consecuencias organizacionales (ver Apéndice C), e ítems 39-42, 44 y 45 cuyo contenido resalta la actitud hacia políticas y procedimientos organizacionales (ver Apéndice D).

En general, la mayoría (54%,  $n=65$ ) expresa estar de acuerdo con las relaciones románticas que ocurren en el lugar de trabajo (ver Apéndice A). Sin embargo, de los 17 reactivos relacionados a la actitud general, en 12 de ellos más de un 46% del personal gerencial mostró no endosar la mayoría de las dinámicas presentadas relacionadas al fenómeno de las relaciones románticas en el trabajo. En el Apéndice 1 están incluidas las respuestas (categorías) mencionadas por 25 o más de los participantes.

En segundo lugar, al evaluar los ítems cuyo contenido resalta el tipo de relaciones románticas (ver Apéndice B), es decir, las relaciones románticas entre pares de trabajo y las relaciones románticas de tipo jerárquica el personal gerencial en su mayoría (51%,  $n=83$ ) manifestó estar de acuerdo en que las relaciones de tipo jerárquica se prestan para abuso de poder. Sin embargo, la mayoría expresó que sí apoyaría la relación romántica entre dos empleados si estos se aman genuinamente. En el Apéndice B se desglosan las respuestas (categorías) mencionadas por 100 o más de los participantes.

En tercer lugar, para los ítems vinculados con las normas y consecuencias organizacionales (ver Apéndice C), los empleados gerenciales expresan en su mayoría (69%,  $n=111$ ) que orientarían a un compañero sobre el riesgo de perder su empleo por mantener una relación amorosa en el trabajo. Del mismo modo, el personal gerencial revela que no cree que la productividad de quienes participan de una relación romántica aumente. En el Apéndice C se desglosan las respuestas (categorías) mencionadas por 100 o más de los participantes.

En cuarto lugar, para los ítems relacionados a las políticas y procedimientos (ver Apéndice D), la mayoría del personal gerencial (57%,  $n=93$ ) expresó considerar justo que un supervisor sea transferido por participar de una relación romántica. Asimismo, creen que las políticas estrictas le parecen injustas y señalan que las empresas deben ser flexibles con las relaciones románticas siempre y cuando no afecte el entorno de trabajo. En el Apéndice D se desglosan todas las respuestas (categorías) mencionadas de los empleados gerenciales que contestaron.

Objetivo 6: Examinar la existencia de políticas organizacionales para atender las relaciones románticas que ocurren en el trabajo.

La mayoría de los participantes expresó que en su lugar de trabajo no existen políticas para manejar las relaciones románticas (52%,  $n=203$ ). De los participantes ( $n=189$ ) que indicaron que sí existe una política para manejar dicho fenómeno, un 37% ( $n=71$ ) expresó que la política en su área de trabajo es una estricta, caracterizada por despidos, transferencias y sanciones disciplinarias. Un 43% ( $n=81$ ) expresó que la política es una flexible, caracterizada por la consejería, capacitación, asesoría y advertencias; y un 20% ( $n=37$ ) expresó que no sabe cuál específicamente es el tipo de política que tiene su organización.

## DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de los resultados para los seis objetivos del estudio. Según el primer objetivo, en cuanto a la frecuencia en la cual ocurren las relaciones románticas en los lugares de trabajo en Puerto Rico, los hallazgos concuerdan con los resultados de Anderson y Fisher (1991), Salvaggio, et al. (2011), Cordero (2007, 2011). De igual forma son cónsonos con el estudio llevado a cabo en el 2005 por la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos y el Wall Street Journal (como cita Cole, 2009), donde el 40% del personal en las empresas tiene pleno conocimiento de la ocurrencia de relaciones románticas en su área de trabajo y/o reconocen haber participado en algún momento en una relación íntima con alguien que trabajaba en su misma organización.

De acuerdo al segundo objetivo acerca de la actitud hacia las relaciones románticas en el ambiente de trabajo considerando el género sexual de la persona, se observó que en la muestra en Puerto Rico las mujeres reflejan una actitud más favorable que los hombres hacia dichas relaciones. Los hallazgos coinciden con los resultados de Pierce (1998) quien también indica que existen diferencias en la actitud hacia las relaciones románticas entre hombres y mujeres en el ambiente de trabajo. El autor destaca que independientemente de quiénes estén más a favor, estas diferencias por género hacia dichas relaciones afectan la posibilidad de que el personal participe en un futuro de una relación romántica en su organización. Según Powell y Foley (1998) esto implica que la forma en la que el personal percibe las relaciones románticas en un marco organizacional, las dinámicas y la posibilidad de la formación de una relación romántica varían de acuerdo al género de los trabajadores. Horan y Chory (2011) agregan que estas diferencias en actitudes por género pueden ser parte de la razón de porqué las mujeres que participan de una relación romántica en su lugar de trabajo son

percibidas por sus compañeros como una persona menos confiable, en comparación con los hombres, cuya credibilidad no se ve afectada.

Con respecto al tercer objetivo sobre las diferencias en las actitudes del personal cuando la relación romántica en el trabajo ocurre entre pares o entre personas con una relación jerárquica, los hallazgos respaldan las investigaciones de Quinn (1977), Close (2002), Amaral (2006), Cordero (2007, 2011), Cole (2009), Michelson, Hurvy y Grünauer (2010), y Horan y Chory (2011, 2013), donde en la mayoría de sus estudios los participantes expresan disgustarle más cuando la relación romántica se manifiesta de forma jerárquica. Es por esto que al abordar o manejar el fenómeno de las relaciones románticas es imperativo saber que uno de los factores que matizan la percepción de los compañeros hacia dichas relaciones entre dos empleados es el tipo de relación de la pareja, es decir, si involucra a un compañero o un jefe (Horan y Chory, 2011).

Con relación al cuarto objetivo acerca de la frecuencia de las relaciones románticas en el empleo por orientación sexual, se confirma que las relaciones románticas entre parejas heterosexuales aparentan ser las más comunes, tal como lo destaca Lickey et al. (2009) en uno de sus estudios. Sin embargo, se corroboró que un 93% (n=365) de los participantes manifiesta estar al tanto de que las relaciones románticas en el área de trabajo no se dan únicamente entre personas heterosexuales. Este hallazgo no es sorprendente, ya que en la actualidad las personas que tienen relaciones románticas con personas de su mismo sexo, a diferencia de hace varias décadas, tienen menos temor de demostrar explícitamente su vida íntima a otros compañeros de trabajo (Horan y Chory, 2013). Partiendo de estos resultados, se exhorta a destacar la importancia de que el fenómeno de las relaciones románticas en el trabajo sea abordado de manera inclusiva

por la gerencia y los académicos del comportamiento organizacional.

A través de un análisis descriptivo, de acuerdo al quinto objetivo, se exploró la actitud del grupo gerencial hacia las relaciones románticas que ocurren en el lugar de trabajo. Se observó que la mayoría del personal gerencial favorece dichas relaciones románticas, aunque parecen tener sus reservas con cierto tipo de relaciones. Esto debido a que la mayoría de los participantes expresa estar en desacuerdo con las relaciones amorosas entre personas solteras y casadas, las relaciones jerárquicas, las muestras de amor explícito frente a otros compañeros, entre otros. Estos hallazgos son similares a los de Michelson et al. (2010) y Amaral (2006) en relación a que el personal gerencial parece aprobar dichas relaciones románticas, aunque difieren con ciertas dinámicas de éstas. Mainiero (como cita Cole, 2009) confirman que dichas posturas no son de extrañar, ya que las rupturas que surgen como producto de una relación romántica pueden generar resentimiento, ira y conmoción en el área de trabajo. Lo anterior refuerza el que se mantenga la percepción de que estas relaciones solo tienen efectos negativos para la organización. Por último, el sexto objetivo auscultó la ausencia o existencia de políticas dirigidas a manejar el fenómeno de las relaciones románticas en el trabajo en Puerto Rico. Según los resultados de esta investigación, la mayoría de los participantes (52%) expresaron que en su lugar de trabajo no existen políticas para manejar dichas relaciones. Estos resultados concuerdan con los hallazgos del estudio llevado a cabo en Francia por Michelson et al. (2010), donde la mayoría de los trabajadores reveló no contar con una política dirigida a prohibir ni manejar las relaciones románticas en el trabajo. Al examinar los estudios realizados en Puerto Rico por Cordero (2007, 2011) se observa que en ninguno se auscultó la frecuencia o existencia de políticas para manejar el fenómeno de las relaciones románticas. Por lo que los resultados del presente estudio

ofrece una aportación al conocimiento actual sobre las relaciones románticas en el lugar de trabajo en Puerto Rico, destacando la necesidad del desarrollo de políticas u orientación organizacional sobre el tema.

Los hallazgos ponen de manifiesto que la falta de políticas generales sobre las relaciones románticas en el lugar de trabajo supone que la mayoría de las decisiones que adopte la gerencia se realizan cuando se violan otras políticas de la organización respecto a la conducta de trabajo (Cole, 2009). Por lo que la acción de la gerencia podría inclinarse a ser de carácter disciplinario. Ng y Leung (2005) señalan que las organizaciones, al proporcionar directrices sobre el acoso sexual y alertar a los empleados de los posibles efectos adversos derivados de cualquier relación romántica en la oficina, habrán cumplido con la carga legal que les incumbe. Aunque recomiendan que las políticas deben describir la actitud patronal hacia las relaciones románticas en la oficina y el acoso sexual, los procedimientos de quejas internas y explicar los derechos de los trabajadores a buscar asesoramiento externo en consonancia con las políticas de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés).

## CONCLUSIONES

Los hallazgos confirman que el fenómeno de las relaciones románticas está presente en los lugares de trabajo de acuerdo a los participantes de esta investigación. Se presume que pudiera darse el caso que muchas de estas relaciones pasen inadvertidas para los integrantes de la organización por la manera en que se llevan a cabo, y que no sean percibidas como tal. Asimismo, se destaca que las actitudes de los trabajadores varían de acuerdo al tipo de relación. Tanto el personal gerencial como el no gerencial que participó en este estudio parece favorecer más las relaciones entre empleados solteros y entre compañeros de trabajo que las relaciones que surgen entre

personas casadas o que están en distintos niveles jerárquicos.

Respecto a las actitudes del personal gerencial, las políticas y los procedimientos para manejar las relaciones románticas en el trabajo, se encontró que tienen una actitud similar al personal que no supervisa empleados. Es decir, aprueban dichas relaciones románticas, pero con ciertas reservas. Sin embargo, a pesar de que el personal gerencial de las organizaciones que participaron en esta investigación expresa haber tenido que manejar relaciones románticas en el área de trabajo anteriormente, más de la mitad de las personas que participaron en este estudio revelan que su organización no cuenta con una política para manejar las mismas.

Por último, los autores de este estudio destacan que indistintamente el tipo de puesto, las relaciones románticas en diversos lugares de trabajo en Puerto Rico ocurren con una frecuencia similar a la de otros países donde ya se ha estudiado previamente el fenómeno. Por lo tanto, para comprender mejor el fenómeno de las relaciones románticas en los lugares de trabajo en Puerto Rico es necesario tomar en consideración lo propuesto por Croteau, Friskopp, Silverstein y McNaught (como citan Powell y Foley, 1998) sobre no pasar por alto la influencia que tienen los valores, las convicciones y el contexto cultural de los trabajadores en la aprobación u oposición de las relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico.

#### Fortalezas y limitaciones

Como primera fortaleza, el estudio abarca las dimensiones de antecedentes, dinámicas, consecuencias y acciones gerenciales de las relaciones románticas, que no han sido auscultadas previamente en Puerto Rico. Además, nuestro estudio es el segundo en este tema que incluye una muestra que sobrepasa los 50 empleados gerenciales. Lo que ofrece una perspectiva

importante de parte de este grupo respecto al fenómeno. Otra fortaleza es el tamaño total de la muestra ( $N=392$ ), ya que los dos estudios previos realizados en Puerto Rico no sobrepasaron los 100 participantes. La diversidad de la muestra es otra fortaleza, ya que participaron en el estudio tanto empleados gerenciales como empleados no gerenciales de distintos tipos de industrias (pública, privada y federal) y de organizaciones sin fines de lucro.

Por otra parte, este estudio contiene ciertas limitaciones metodológicas. En primer lugar, la frecuencia identificada de estas relaciones podría ser distinta a la informada, ya que son identificadas partiendo de las observaciones de los trabajadores. En segundo lugar, los participantes fueron seleccionados por disponibilidad, por lo que impide poder generalizar los resultados del estudio al resto de la población en Puerto Rico. En tercer lugar, este tipo de muestreo, no garantiza la participación de trabajadores de diferentes áreas geográficas del país, dado que la investigación solamente contó con empleados de varias organizaciones que accedieron a participar, la mayoría localizadas en el área metropolitana.

#### Recomendaciones

Se recomienda replicar el estudio con una muestra que incluya diversos tipos de organizaciones. Recomendamos además explorar la frecuencia y las actitudes hacia las relaciones románticas en el trabajo considerando las variables edad, creencias religiosas y personalidad. Algunos estudios confirman que estos factores propician las relaciones románticas en el trabajo y afectan la actitud que se tenga hacia estas (Quinn, 1977; Pierce y Aguinis, 2003). Por último, enfocar el estudio en conocer las implicaciones de las relaciones románticas en el lugar de trabajo cuando están compuestas por personas del mismo sexo. Esto ayudaría a minimizar el “supuesto de heterosexualidad” mencionado por Beth Schneider (como citan Powell y Foley, 1998)

abordando de manera inclusiva el fenómeno en el lugar de trabajo.

Aportaciones para la psicología industrial/organizacional

La contribución principal de esta investigación es haber examinado la manifestación de las relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico. Este estudio provee información relevante sobre la actitud del personal hacia este tipo de relación interpersonal e incluye datos específicos sobre el tipo de política utilizada en las organizaciones para manejar el fenómeno. Estos datos permiten que los profesionales de la disciplina puedan desarrollar intervenciones tomando en consideración la cultura puertorriqueña; y a su vez, crear políticas que atiendan adecuadamente el fenómeno de las relaciones románticas en los entornos de trabajo.

## REFERENCIAS

- Amaral, H. P. (2006). Workplace romance and fraternization policies. *Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series*, 1-24
- Anderson, C. J., & Fisher, C. (1991). Male-female relationships in the workplace: perceived motivations in office. *Sex Roles*, 25, 163-180.
- Ariani, M. G., Ebrahimi, S. S., & Sedi, A. (2011). Managing workplace romance; A headache for human resource leaders. *International Proceedings of Economics Development and Research Journal*, 19, 99-102.
- Biggs, D., Matthewman, L., Fultz, C. (2012). Romantic relations in organisational settings. Attitudes on workplace romance in the UK and USA. *Gender in Management: An International Journal*, 27(4), 271-285. doi: 10.1108/17542411211244803
- Business Week (2010, septiembre 20). Los romances de oficina, en caída. *Revista Business Week en español*, p.1. Recuperado de <http://www.businessweek.com>
- Carson, J., & Julian, B. (2008). Romantic relationships at work: old issues, new challenges, *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge: University Press.
- Close, A. G. (2002). Rules of romance at work: who's the boss. *Atlantic Marketing Association*, 187-193.
- Cole, N. (2009). Workplace romance: a justice analysis. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 363-372. doi: 10.1007/s10869-009-9117-1
- Cordero Arana, J. E. (2007). *La existencia del romance en el trabajo; su injerencia en el clima organizacional, la productividad de los empleados y el posicionamiento de la gerencia* (Tesis de maestría no publicada). Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, P.R.
- Cordero Arana, J. E. (2011). *Romance en el trabajo: la opinión del puertorriqueño y la puertorriqueña en relación a la*

- importancia de los posibles antecedentes y motivos sobre el fenómeno* (Disertación no publicada). Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, P.R.
- Greenwald, J. (2000). Office romances may court trouble. *Business Insurance*, 34(7), 3-5.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Horan, S. M., & Chory, R. M. (2011). Understanding work/life blending: credibility implications for those who date at work. *Communication Studies*, 62(5), 563-580.
- Horan, S. M., & Chory, R. M. (2013). Relational implications of gay and lesbian workplace romances: understanding trust, deception, and credibility. *Journal of Business Communication*, 50(2), 170-189.
- Junta Examinadora de Psicólogos/as de Puerto Rico (2013). Código de ética del 2013. San Juan, PR: Departamento de Salud.
- Karl, K. A., & Sutton, C. L. (2000). An examination of the perceived fairness of workplace romance policies. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 429-440
- Paul, R. J., & Townsend, J. B. (1998). Managing the workplace romance: protecting employee and employer rights. *Review of Business*, 19(2), 25.
- Podsakoff, P., Bommer, W., Podsakoff, N., & MacKenzie, S. (2006). Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(2), 113-142.
- Pierce, C. A. (1998). Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(18), 1712-1730.
- Pierce C. A., & Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: a test of a model of formation and impact factors. *Management Research*, 1(2), 161-169.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5-32
- Powell G. N., & Foley S. (1998). Something to talk about: romantic relationships in organizational settings. *Journal of Management*, 24(3), 421-448.
- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *The Academy of Management Review*, 11(4), 750-762. doi:10.2307/258394
- Mainiero, L., & Jones, K. (2013). Workplace romance 2.0: developing a communication ethics model to address potential sexual harassment from inappropriate social media contacts between co-workers. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 367-379.
- Michelson, G., Hurvy, R., & Grünauer, C. (2010). Workplace romances and HRM: a private matter or organisational concern? *International Journal of Employment Studies*, 18(2), 117-149.
- Ng, L., & Leung, J. (2005) Office romance policies - are they enforceable in Hong Kong? *ONC Lawyers*, 1-3. Recuperado de <http://www.onc.hk>
- Quinn, R.E. (1977). Coping with cupid: the formation, impact, and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.
- Lickey, N. C., Berry, G. R., & Whelan-Berry, K. S. (2009). Responding to workplace romance: a proactive and pragmatic approach. *Journal of Business Inquiry: Research, Education & Application*, 8(1), 100-119.
- Taveras, R. E., DiDona, T., & Pérez, M. (2012, may). *Workplace romance: a cross-cultural investigation*. Poster session presented at the 25<sup>th</sup> Annual Convention of Association for

- Psychological Science, Washington, DC.
- Toro-Alfonso, J., & Varas-Díaz, N. (2004). Los otros: prejuicio y distancia social hacia homosexuales y lesbianas en una muestra de estudiantes de nivel universitario. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 4(3), 537-551
- Salvaggio, A., Streich, M., Hopper, J. E., & Pierce, C. A. (2011). Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(4), 906-937. doi:10.1111/j.1559-1816.2011.00741.x
- Schultz, V. (2003). El lugar de trabajo higienizado. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 101-110

## APÉNDICE A.

Distribución de frecuencia de las respuestas del personal gerencial en la escala de actitud para los ítems cuyo contenido resaltan una actitud general hacia las relaciones románticas en el trabajo

Ítem	N	Frecuencias					M	DE
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
3. Las relaciones románticas deben mantenerse en secreto.	162	38	40	54	24	6	2.51	1.116
4. Es inmoral que una relación romántica incluya a personas casadas.	162	15	15	30	40	62	3.73	1.308
7. Tolero más las relaciones románticas entre empleados solteros.	162	12	13	33	61	43	3.68	1.167
8. Me incomodan las muestras de amor explícito en el trabajo como producto de una relación romántica.	162	11	14	46	39	52	3.66	1.206
10. Un empleado se siente más motivado a ir a trabajar cuando su relación romántica es con alguien del trabajo.	162	31	29	55	38	9	2.78	1.167
11. Estoy en contra de las relaciones románticas entre empleados porque tienden a ser aventuras de corto tiempo.	162	26	38	61	29	8	2.72	1.088
29. Confío menos en la persona que mantiene una relación romántica con alguien del trabajo.	162	21	43	60	20	18	2.82	1.152
36. Las relaciones románticas entre personas del sexo opuesto son más tolerables que las relaciones del mismo sexo.	157	64	25	39	21	8	2.26	1.262
37. Me incomoda que las parejas del mismo sexo hagan visible su relación romántica.	157	62	30	38	21	6	2.23	1.214

APÉNDICE B.

Distribución de frecuencia de las respuestas del personal gerencial en la escala de actitud para los ítems cuyo contenido resaltan el tipo de relaciones románticas

Ítem	N	Frecuencias					M	DE
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
15. Las relaciones románticas entre supervisor y supervisado se prestan para abuso de poder.	162	11	5	35	69	42	3.78	1.081
17. Cuando la relación romántica entre compañeros termina mal aumenta la probabilidad de acoso sexual.	162	7	13	30	68	44	3.80	1.064
18. Cuando uno de los miembros de la relación romántica es un supervisor, puede dar paso a favoritismo.	162	7	6	17	65	67	4.10	1.025
19. Apoyaría la relación romántica entre dos compañeros si se aman genuinamente.	162	6	6	48	45	57	3.87	1.058
30. El juicio de un supervisor se ve afectado cuando está involucrado en una relación romántica en el empleo.	162	7	12	38	60	45	3.77	1.072

APÉNDICE C.

Distribución de frecuencia de las respuestas del personal gerencial en la escala de actitud para los ítems sobre normas y consecuencias organizacionales

Ítem	N	Frecuencias					M	DE
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
20. Las relaciones románticas pueden crear ciertos conflictos de intereses para la organización.	162	4	6	25	83	44	3.97	.895
21. Las relaciones románticas que acaban mal pueden terminar en pleitos legales para la organización.	162	7	14	26	71	44	3.81	1.066
24. Las relaciones románticas entre empleados aumentan el riesgo de que se violen las normas de la organización.	162	4	17	41	63	37	3.69	1.017
28. Es conveniente que el supervisor aconseje a los empleados involucrados en una relación romántica sobre las posibles consecuencias.	157	5	2	20	71	59	4.13	.911
43. Los empleados involucrados en una relación romántica pueden compartir indebidamente información confidencial de la compañía.	162	12	14	34	71	31	3.59	1.118

## APÉNDICE D.

Distribución de frecuencia de las respuestas del personal gerencial en la escala de actitud para los ítems cuyo contenido resaltan la actitud hacia políticas y procedimientos organizacionales

Ítem	N	Frecuencias					M	DE
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
39. Considero justo que un supervisor sea transferido por participar de una relación romántica.	157	13	18	33	55	38	3.55	1.211
40. La gerencia debe tomar acción disciplinaria cuando surgen relaciones románticas en el área de trabajo.	157	20	31	57	30	19	2.98	1.179
41. Regular las relaciones románticas es conveniente para la empresa.	157	11	13	37	67	29	3.57	1.099
42. Las políticas estrictas (despidos, traslados) que prohíben las relaciones románticas me parecen injustas.	157	18	33	53	32	21	3.03	1.190
44. Las empresas deben ser flexibles con las relaciones románticas siempre y cuando no afecte el entorno de trabajo.	157	8	15	36	60	38	3.67	1.100
45. Las políticas orientadas al manejo de las relaciones románticas deben enfocarse más en la prevención que en la prohibición.	157	4	7	30	67	49	3.96	.956