Pamplona, 6 de Diciembre 2021

Eliana María Ibáñez Casadiegos.
Coordinadora Comité Trabajo de Grado.
Facultad de Salud
Programa de Psicología

Asunto: Aval entrega de Tesis de Grado

Cordial Saludo.

La presente tiene como fin dar el aval como directora del trabajo de grado titulado "**Aspectos Motivacionales y de Autorrealización en Consultoras Tántricas**" realizado por las psicólogas en formación **Elvia Esther Mina Hernández** y **Claudia Marcela Laguado Pabón,** en fase final y aprobado para ser sustentado como corresponde en la actual vigencia académica.

Agradezco la atención prestada

Atentamente



Ps. Esp. Dora Carolina Orduz Moreno

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Departamento de Psicología

ASPECTOS MOTIVACIONALES Y DE AUTORREALIZACIÓN EN CONSULTORAS TANTRICAS

Presentado por:

Claudia Marcela Laguado Pabón

1094271356

Elvia Esther Mina Hernández

1116863996

Psicólogas en formación

Pamplona, Colombia

2021

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Departamento de Psicología

ASPECTOS MOTIVACIONALES Y DE AUTORREALIZACIÓN EN CONSULTORAS TANTRICAS

Presentado por:

Claudia Marcela Laguado Pabon

1094271356

Elvia Esther Mina Hernández

1116863996

Psicólogas en formación

Docente Asesor

Ps. Esp. Dora Carolina Orduz Moreno

Pamplona, Colombia

2021

Tabla de Contenido

Agradecimientos 6
Resumen 7
Abstract 8
Introducción 9
Problema de Investigación 11
Planteamiento y Descripción del Problema 11
Formulación del Problema 14
Justificación 15
Objetivos 18
Objetivo General 18
Objetivos específicos 18
Estado del Arte 19
Estudios Internacionales 19
Estudios Nacionales 21
Estudios Regionales 23
Marco Teórico 27
Capítulo I. Psicología Organizacional y Clima Organizacional 27
Clima Organizacional 28
Motivación y Estrés Laboral 29
Inteligencia Emocional en el Trabajo 31
Capítulo II. Motivación 33
Motivación Intrínseca 33
Motivación Extrínseca 35
Motivación de Logro 35
Percepción Social 36
Determinantes sociales de la percepción 37
Capítulo 3. La Autorrealización 39
Seguridad Emocional 39

Crecimiento Personal entorno a la Autorrealización 42
Sentido de Vida y Necesidades Humanas para la Autorrealización 44
Marco Legal 46
Ley 1090 del 2006 46
Artículo 2º. De los principios generales. 46
De la actividad profesional del psicólogo 48
Artículo 3º. Del ejercicio profesional del psicólogo 48
Artículo 10. Deberes y obligaciones del psicólogo 48
Marco Contextual 50
Metodología 53
Tipo de Investigación 53
Alcance Investigativo 53
Diseño Teoría Fundamentada 53
Población 54
Muestra 54
Criterios De Inclusión 54
Técnicas de Recolección de Información 54
Instrumentos 55
Análisis de la información 55
Desarrollo 55
Fase 1 55
Fase 2 55
Fase 3 56
Fase 4 56
Análisis de Resultados 57
Tabla 1 Matriz Categoría Motivación 57
Tabla 2 Matriz Categoría Autorrealización 61
Tabla 3 Matriz Categoría Percepción Social 65
Discusión 70
Conclusiones 75
Recomendaciones 77
Referencias 79

Apéndices 86

Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz Categoría Motivación 57
Tabla 2 Matriz Categoría Autorrealización 61
Tabla 3 Matriz Categoría Percepción Social 65

Lista de Apéndices

Apéndice A Consentimiento Informado 86
Apéndice B Entrevista Semiestructurada 87
Apéndice C Formato de Evaluación por Expertos 88
Apéndice D Estrategia Visual para el Autocuidado 103

Agradecimientos

En primer lugar queremos agradecerle a Dios por habernos dado la hermosa oportunidad de iniciar y culminar nuestros estudios, por la sabiduría, la paciencia y las fuerzas para continuar cuando el camino se tornó difícil, por su compañía durante este proceso ya que sin su ayuda nada de esto hubiera sido posible. A nuestras familias por el apoyo incondicional contribuyendo tanto emocional como económicamente durante todo este tiempo recorrido, por cada palabra de apoyo, y por cada oración a nuestro favor, siendo el motor de nuestras luchas para alcanzar las metas que nos trazamos. Reina Valera (1960) **"**Encomienda a JEHOVÁ tus obras, y tus pensamientos serán afirmados" (Proverbios 16: 3).

De igual manera agradecemos muy cariñosamente a nuestra docente asesora Ps. Esp. Dora Carolina Orduz Moreno por ser una excelente guía, entregada con mucho amor y pasión a lo que hace, por compartirnos sus conocimientos y orientarnos hacia el logro de nuestra meta, por cada palabra de aliento y motivación, por su sensibilidad como ser humano, por su gran dedicación y compromiso con nosotras y nuestro procesos de investigación.

Gratitud con nuestra querida Universidad de Pamplona que nos abrió sus puertas, sus aulas, nos brindó grandes saberes a través de sus docentes y cada uno de los compañeros y amigos con quienes compartimos durante este recorrido, a quienes de alguna u otra manera contribuyeron a nuestra formación,

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander, para ello se empleó una metodología de tipo cualitativo, permitiendo el diseño de estrategias para el fortalecimiento de sus proyectos de vida. Se implementó como instrumento de recolección una entrevista semiestructurada constituida por tres categorías por medio de las cuales se busca conocer el tipo de motivación, autorrealización y la influencia de la percepción social sobre las consultoras de dicha organización. Dentro de los resultados se encontró que factores como la falta de oportunidades laborales, las necesidades básicas diarias, buenos ingresos salariales sin tanto esfuerzo o desgaste, facilidades y horarios flexibles, responsabilidades familiares e incluso el ser extranjero y estar en estado ilegal en el país son causas que fuertemente inciden a la hora de decidirse u optar por trabajos informales de este tipo, dentro de la percepción social se evidenciaron altamente afectadas de manera tanto emocionalmente como en sus relaciones familiares y de pareja. Se llega a la conclusión con este estudio que cada consultora tiene un factor motivacional que las impulsa a mantenerse en este oficio y aunque no es el trabajo ideal les permite suplir las necesidades diarias y les sirve como un medio para llegar a su fin esperado.

Palabras Claves: Motivación, autorrealización, percepción social, organización, consultoras tántricas.

Abstract

This research aims to identify the motivational and self-realization aspects in tantric consulting firms of the organization Misión Dommó de Cúcuta Norte de Santander, for this a qualitative methodology was used, allowing the design of strategies to strengthen their projects of life where a semi-structured interview was implemented as a collection instrument, which is constituted by three categories through which it is sought to know the type of motivation, self-realization and the influence of social perception on the consultants of said organization Within the results It was found that factors such as the lack of job opportunities, basic daily needs, good salary income without so much effort or wear, facilities and flexible schedules, famal responsibilities and even being a foreigner and being in an illegal state in the country are causes that strongly influence when it comes to employment. from to choose for informal jobs of this type, within the social perception they were evidenced highly affected both emotionally and in their family and partner relationships.This study concludes that each consultant has a motivational factor that drives them to Staying in this trade, although it is not the ideal job, allows them to meet their daily needs and serves as a means to reach their end.

Keywords: Motivation, self-realization, social perception, tantric consulting organization.

Introducción

La presente investigación hace referencia a los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas contratadas en una organización en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander enfocada en ofrecer servicios de bienestar, meditación, relajación y erotismo a quienes acuden a la misma, sin embargo es de tener en cuenta que este oficio no está relacionado con un trabajo sexual. A partir del conocimiento de la existencia de dicha empresa, nació la idea de identificar esos factores que motivan a cada consultora a ser parte de ésta y si al ejercer este oficio existe una autorrealización en cada una. Para ello fue relevante mencionar y tener en cuenta la falta de oportunidades laborales como un factor influyente de bastante peso a la hora de optar por conseguir un empleo digno para subsistir ya que en la actualidad el trabajo informal es una creciente puesto existe una mayor demanda de necesidades y pocas posibilidades de suplirlas.

A partir de allí se realizó una serie de procedimientos entre ellos la recolección y análisis de información cumplidas a través de una entrevista semiestructurada creada por las investigadoras y avalada por expertos, obteniendo información de interés según la cual se evidenció que factores motivacionales tales como la falta de oportunidades laborales, la migración, las necesidades básicas diarias y los buenos ingresos salariales influyen al momento de ejercer este tipo de oficio o trabajo informal por parte de las consultoras participantes. Sin embargo no existe un sentido de autorrealización en las mismas ya que sus proyectos de vida orientan a hacia actividades diferentes a las que desempeñan laboralmente, antes bien utilizan este trabajo como un medio para alcanzar sus verdaderos ideales debido a que sus circunstancias actuales no se los ha permitido, además de contribuir a la estabilidad económica de sus hogares.

Esta investigación contó con soportes de investigaciones internacionales donde se evidencian resultados las cuales mencionan factores como la pobreza el desempleo, el analfabetismo, los bajos salarios en otros empleos y la discriminación de género hace que las personas especialmente las mujeres opten por tomar trabajos informales brindando salida a sus necesidades. En estudios nacionales se encontró que la motivación tiene un rol fundamental en el

desarrollo de las funciones posibilitando un buen ambiente dentro de las organizaciones, además de brindar bienestar y satisfacción a sus trabajadores. Dentro de los estudios regionales se evidenció entre sus resultados que cuando no existe una motivación intrínseca hacia el proyecto de vida de un individuo se presenta una incertidumbre del mismo hacia el futuro.

Lo anteriormente mencionado indica la existencia de fundamentos para mencionar que la motivación es un factor fundamental en todas las áreas de la vida; cuando dichos factores son fuertes y arraigados, influyen e impulsan a una persona a tomar opciones laborales que solventen sus necesidades aun cuando estén lejos de su idealización. En base a las recomendaciones que se mencionaron en esta investigación se sugiere dar continuidad a estudios que se preocupen por las problemáticas de poblaciones minoritarias, excluidas y discriminadas, de modo que a través de las mismas se puedan conocer más fenómenos y problemáticas que aquejan tanto a los trabajadores como a la sociedad y a través de la psicología poder contribuir a las afecciones emocionales que generan las mismas. A las organizaciones o empresas incentivar a la preocupación por la salud tanto física como emocional de sus empleados motivándoles de manera que les aporte para lograrlo, y a las trabajadoras o empleados si bien aún no se encuentran haciendo lo que realmente desean aprovechen la oportunidad como un medio para llegar a donde quieren llegar y luchen por lograr sus ideales hasta lograr su autorrealización.

Problema de Investigación

Planteamiento y Descripción del Problema

La motivación y la autorrealización de las personas se describen como el producto final de la toma de decisiones y satisfacción de necesidades que conllevan al éxito o fracaso dentro de la sociedad, según lo mencionado por Ariza (2016). Es un sistema educativo, que se transforma en un ideal proyectivo y promotor de herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de competencias, talentos y habilidades, de allí se puede delimitar el auto-concepto y personalidad de cada individuo en vista a proyecciones de un modelo profesional deseado, con la finalidad de guiar una acción para unirlo al propósito de satisfacción obtenido tras el cumplimiento de un logro.

Dentro de la motivación humana se genera un tipo de ideal el cual puede llegar a ser intrínseco o extrínseco, este depende de las necesidades básicas y situacionales vistas desde diferentes perspectivas, en donde se impulsa a los individuos a la generación de pautas y patrones situacionales de comportamiento. Guevara (2016) menciona tres premisas que describen las acciones y decisiones de las personas: La primera habla sobre la causalidad del comportamiento dentro de los parámetros hereditarios que van de generación en generación e influyen inconscientemente en las decisiones del prototipo laboral; en la segunda establece la finalidad y el alcance de objetivos, hace énfasis en la satisfacción de alguna necesidad o meta determinada y por último, menciona los deseos personales de superación, lo cual explica gradualmente como las necesidades pueden ser provocadas desde un impulso, deseo o tendencia y esto influye en el logro de las meta propuestas.

La consultoría tántrica es un oficio basado en brindar bienestar, relajación, meditación y erotismo a quienes acceden a sus servicios, está diseñado para toda la población que quiera acudir. Es necesario resaltar dentro del contexto social, que aún existe mucho recelo por temas relacionados a la sexualidad, razón por la cual este oficio es catalogado de tipo sexual y es confundido con la prostitución, aunque existe cierto tipo de erotismo es importante aclarar que durante la sesión, de masajes o terapias realizadas por las consultoras no existe un contacto

físico más del ejecutado con las manos, así como tampoco hay intercambio de fluidos corporales; a pesar de ser un oficio dirigido a la totalidad de la población, es el género masculino quien más recurre a estos servicios o prácticas pues manifiestan encontrar más placer, el cual es incitado por la belleza y el erotismo de las consultoras quienes juegan un papel fundamental al momento de realizar este trabajo.

Estos servicios que presta dicha agencia la convierte en un lugar muy concurrido, lo que genera buenos ingresos y una remuneración económica estable para cada consultora y gozar de una mejor calidad de vida, proveyendo para el sustento diario de sus familias además de solventar las necesidades individuales de cada una. Conviene mencionar de igual manera que por la novedad de este oficio existe un desconocimiento en la sociedad de su verdadera función, la cual es comparada o vista como un trabajo sexual y por ende son vistas de una manera equivoca debido a que este oficio va en contra de los principios morales y éticos según lo percibe la sociedad; estas consultoras ejercen su oficio exponiéndose en muchos casos a ser cuestionadas o señaladas en su entorno inclusive el familiar.

Estos tipos de oficios surgen a partir de la necesidad de supervivencia y la escasez de oportunidades laborales, promoviendo en las personas la búsqueda de los medios para poder subsistir; Ariza (2016) refiere que Norte de Santander es un departamento afectado por la falta de oportunidades laborales según los análisis de la cifra de desempleo de la capital del departamento. Teniendo en cuenta que las personas buscan la satisfacción y el logro de sus ideales, quizás al haber pocas oportunidades laborales y la no existencia de posibilidades de profesionalizarse, pueden llevar a que las personas cambien sus planes de proyecto de vida, siendo su motivación las razones de una estabilidad económica, realmente se desconoce si existen otros factores motivacionales intrínsecos separados de la remuneración económica que les permite mantenerse; seguramente por ser una minoría no son tenidas en cuenta viéndose así vulnerados sus derechos, se podría mencionar que por el hecho de ser mujeres jóvenes, y cumplir con un estándar de belleza aceptado por la sociedad se convierten en personas apropiadas para este oficio sacando partida de sus atributos. Es probable de igual manera que exista un gusto natural por este oficio y se convierta para ellas en un sueño cumplido o sea este simplemente un impulsor para abrirse campo en el medio del empleo informal y les permite

ampliar la visión a crear su propia empresa y surgir en este campo o por el contrario solo sea una plataforma que les permite el ingreso monetario y así solventar los gastos de su verdadero proyecto de vida.

Es posible que las situaciones mencionadas anteriormente, conlleven a las personas a la búsqueda de otras fuentes de empleo alternativas, permitiendo ganarse la vida para el sostenimiento diario, un ejemplo de ello es la consultoría tántrica, como bien se indica con antelación realizan terapias físicas que de acuerdo con su propio objetivo son dirigidas a la reducción del estrés, mediante la meditación, la canalización emocional donde se equilibran los puntos chakras eliminando la energía negativa del cuerpo para luego disminuir los niveles de ansiedad, y la liberación emocional, una descarga liberadora de tensión y estrés.

Es de mencionar, que ejercer este oficio implica en algunas ocasiones poner en juego los verdaderos ideales, valores éticos y morales de cada consultora, y aun así estar dispuestas a hacerlo considerando los beneficios que proporciona dicho oficio. De allí nace la inquietud por conocer si puede la percepción social influir en los procesos motivacionales y de autorrealización de las consultoras tántricas, e identificar los aspectos motivacionales que llevan a una persona a ejercer una labor por la cual pueden verse implicados sus anhelos pero de alguna manera les impulsa a buscar adaptarse debido a las necesidades personales y familiares en una ciudad que económicamente no les da la estabilidad esperada en su proyecto de vida

Formulación del Problema

¿Cuáles son los procesos motivacionales y de autorrealización de las consultoras tántricas de la organización misión dominó de Cúcuta Norte de Santander?

Justificación

Teniendo en cuenta el concepto básico de motivación propuesto por Maslow referenciado por Turienzo, (2016) quien determina la autorrealización como un factor motivante para las necesidades básicas del ser humano, llevándole a descubrir sus deseos e induciéndole a lograr sus ideales; de igual manera le impulsa ambicionar dinero y poder lo cual puede afectarle tanto a sí mismo como a su entorno puesto que ello genera dependencia a un tipo de comodidad en el que la persona va anhelando adquirir más beneficios para sentirse realizado y esto lo puede llevar a cometer acciones fuera de lo permitido por querer lograr sus expectativas.

Partiendo de allí nace el interés en el presente estudio, de poder identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander, de igual manera se busca brindar aportes significativos desde dos perspectivas diferentes. La primera se basa en un constructo social, según Rosero et al., (2017) es un fundamento que busca generar conciencia de la realidad existente, seguir ciertas reglas convencionales para asociar a un grupo de personas con características comunes facilitando las relaciones interpersonales.

Por consiguiente es importante mencionar los procesos de acomodación y cambio en donde las opiniones dadas por un contexto son acordes a su cultura; estas pueden influir positiva o negativamente en las formas de pensamiento y comportamiento de un individuo ante una sociedad. Mediante la actual investigación se buscó indagar y conocer si las percepciones e ideales sociales infieren en los aspectos motivacionales de las consultoras tántricas, poder descubrir la satisfacción generada desde su labor e incluir estrategias didácticas como pautas motivacionales que aporten a sus aptitudes, fortaleza y habilidades.

La segunda perspectiva se basa en los aspectos psicológicos en cuanto al desarrollo del ser, Tintaya (2019) refiere que es la búsqueda de un equilibrio personal, representada en la coherencia actitudinal, estabilidad entre razón y emoción guiada por la secuencia del querer, poder y deber, entre otros, manteniendo el ímpetu del horizonte de realización personal proyectado. Dando continuidad se hace importante trabajar el desarrollo del ser, para establecer

armonía entre lo laboral, emocional y personal, poder proyectar adecuadamente los ideales de vida dentro de las perspectivas motivacionales y de logro, entre las cuales se encuentra la autorrealización como un prospecto de satisfacción; se pretendió analizar desde un punto crítico y personal las necesidades básicas de cada consultora y en base a estas poder generar pautas que les ayuden al fortalecimiento de talentos, sueños y ambiciones según los objetivos propuestos en su proyecto de vida.

Es importante tener en cuenta la motivación para el desarrollo del ser humano como una variante de interacción en diferentes contextos, desde la formación psicológica se pretende hacer una invitación a continuar el trabajo y la prestación de servicios a la población minoritaria, dejando a un lado los constructos idealistas y colectivos que de alguna manera demarcan superioridad, como lo menciona Cuadrado et al., (2016) las personas de grupos minoritarios, aunque sean trabajos secundarios, merecen respeto y ser incluidos en la sociedad, dejar de pensar en estos como una ocupación o de rechazo, por el contrario se invita a incluir guías de reforzamiento para mejorar la calidad de vida humana. Dando continuidad a este estudio es posible que se lleguen a conocer otras problemáticas que viven estas personas, además de proporcionar estrategias y prototipos de proyecto de vida enfocada en la evolución de labores minoritarias con el fin de elevar su autoestima y proyectarse según sus ideales.

También se hace necesario enfocar la región como un impulsor bajo de oportunidades, dando paso a preguntar ¿Por qué los trabajos informales se vuelven más asequibles? según el CONPES, (2021) este tipo de empleo no cuenta con contratos laborales ni mecanismos de protección social, generan una distorsión del sistema de protección social y su financiación, en donde la mayor dificultad se basa en emparejar la oferta y la demanda de trabajo, afectando principalmente a los grupos más vulnerables. De lo anterior cabe resaltar que la innovación humana ha generado diferentes sistema de empleo y sustento para personas, como ejemplo se encuentra la organización Misión Dominó, es una pequeña empresa que de cierta manera ha beneficiado a mujeres ocupándolas con una labor, en donde se presta un servicio a una población determinada, contribuyendo inicialmente a la estabilidad y saciedad de necesidades básicas, en donde socialmente aporta a nuevas ideas de emprendimiento o que se repita este modelo con ideales mejores para atraer y satisfacer un contexto humano.

No obstante se hace impredecible reconocer la motivación intrínseca y extrínseca dentro de la labor de consultoría tántrica puesto que es un trabajo y una población poco reconocida socialmente; a partir de lo inferido por Rosero (2020) se menciona sobre el proceso de satisfacción el cual esta impuesto por la concordancia entre la persona y su lugar de trabajo, haciendo intrínseca la naturaleza de las tareas impuestas o la percepción respecto del trabajo que se realiza, por el contrario la motivación extrínseca la relaciona con aspectos de prestaciones y salario.

Psicológicamente son cuestionamientos válidos y dan una orientación a este estudio, sin embargo no es suficiente para resolver los interrogantes ya que de allí se derivan facetas para saber si el trabajo aumenta o disminuye el nivel de aspiraciones en un individuo, en consecuencia la satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo, la cual varía de una población a otra, por ello se considera la necesidad de dejar curiosidad psicológica para tratar de comprender el comportamiento humano, derivado de los oficios segregados.

Por otra parte se busca tener un acercamiento a los niveles y habilidades existentes de su ser, a partir de allí poder dirigir este estudio a la creación de un ambiente estable, en donde se genere un interés por el cumplimiento de metas y objetivos, mediante el uso correcto de herramientas y habilidades que reflejen satisfacción en cada consultora, desde aquí se busca implementar a través de una estrategia didáctica, que aumente en ellas el autoestima enfocado en su autocuidado, dirigido a partir de la motivación y la autorrealización encontrada a través de este estudio, logrando una visión más amplia respecto a su proyecto de vida y que no solo sea de uso institucional, sino que también sirva a quienes ejercen oficios similares.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander a través de una investigación de tipo cualitativo, permitiendo el diseño de estrategias que fortalezcan sus proyectos de vida.

Objetivos específicos

Conocer las razones motivacionales y los conceptos de autorrealización dentro de la labor de consultora tántrica mediante una entrevista semiestructurada.

Explorar la influencia de la percepción social, en la motivación y la autorrealización de las consultoras tántricas.

Diseñar una estrategia visual que promueva el autocuidado a partir de la motivación y autorrealización de las consultoras.

Estado del Arte

Para sustentar este estudio y evaluar qué resultados se han obtenido en diferentes contextos sociales, se presentará una serie de investigaciones relacionadas estrechamente con el tema, estas investigaciones van desde aquellas realizadas en el exterior, a nivel nacional y regional, para evaluar la viabilidad de la investigación, y poder detallar los tipos de metodologías y diseños desde los cuales ha sido abordado este fenómeno.

Estudios Internacionales

"The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance" (La influencia de la motivación, la disciplina laboral y la compensación en el desempeño de los empleados, traducción propia) realizada por Sitopu et al., (2021). Esta investigación se llevó a cabo en PT. Sinar Jernih Suksesindo, la cual se propuso como objetivo conocer y analizar el efecto de la motivación, la disciplina laboral y la compensación en el desempeño de los miembros del equipo, tanto parcial como simultáneamente. Para ello utilizaron el método cuantitativo con regresión; su procedimiento inicia con la prueba de los instrumentos de investigación a través de la recopilación de datos por medio de cuestionarios, la realización de análisis de datos y la preparación de los resultados del informe de investigación. Su muestra estuvo compuesta por 130 empleados. Como resultado de este estudio se determinó que la motivación, el liderazgo y la compensación afectan significativamente el desempeño de los miembros del equipo con un valor sig <0.001. Menciona además que los factores que afectan el desempeño incluyen la disciplina laboral, la compensación y la motivación, dicha disciplina debe imponerse en una organización o empresa pues sin una buena disciplina de los miembros del equipo, es difícil que las empresas alcancen sus objetivos.

Otro estudio internacional titulado "*Understanding the gender preference on the motivation of Informal entrepreneurs: the Southwest Nigeria*" (Entendiendo la Preferencia de Género en la Motivación de los Emprendedores Informales: El Suroeste, Nigeria, traducción propia), Adebanji et al., (2021). Esta investigación provee a la necesidad de explorar en más datos sobre la preferencia de género en la participación de empresarios informales que utilizan el mercado de la

electrónica en un país en desarrollo para el estudio. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando el análisis de prueba T para acertar los patrones de discusión involucrados en el mercado de productos electrónicos seleccionado, en el suroeste de Nigeria. La muestra de dos mostró que 435 participantes masculinos estaban motivados socialmente (M = 3.8587 SD = 0.63775) en comparación con las 109 participantes femeninas en el mercado informal seleccionado (3.3965, SD = 0.76449). A partir del resultado del estudio, también se dedujo que la participación del espíritu empresarial informal en el mercado de la electrónica no era un efecto basado en el género, sino un impulso social, según fuera necesario, que debía infundirse para el desarrollo sostenible de la nación. Esta investigación muestra claramente que existen lagunas en la comparación basada en el género en el espíritu empresarial informal y por ello, es necesario colmar la brecha.

Por último "*Socioeconomic Acceptability of Prostitutes in Pakistan: A Diversion from Prostitution"* (Aceptabilidad socioeconómica de las prostitutas en Pakistán: una desviación de la prostitución, traducción propia), Iram et al., (2019), es un estudio que busca no solo centrarse en las razones y factores detrás de las mujeres involucradas en la prostitución, sino también destacar el problema de porqué estas mujeres no son social y económicamente aceptables como otras mujeres del país. El enfoque utilizado para explorar el estudio es cualitativo por naturaleza, ayudando mucho a indagar los problemas que enfrentan las trabajadoras sexuales a través del razonamiento inductivo. Las entrevistas en profundidad se realizaron a una muestra de 12 trabajadoras para resaltar sus problemas, a su vez se aplicaron entrevistas a nueve personas que administran los servicios de estas mujeres y las contratan con frecuencia, para centrarse en el fenómeno de cómo estas pueden ser aceptadas social y económicamente.

La técnica de muestreo utilizada fue el de bola de nieve, la primera estuvo integrada por prostitutas incluidas 11 musulmanas y 1 mujer cristiana, mientras que la segunda muestra de nueve hombres todos musulmanes luego se aplica un análisis temático para analizar las entrevistas y obtener los resultados requeridos. Como resultado de este estudio se tiene que la pobreza, el desempleo, el analfabetismo, los salarios bajos en otros trabajos y los fugitivos en las aventuras amorosas son las principales causas de la prostitución en países subdesarrollados como Pakistán y a pesar que la mayoría de estas trabajadoras sexuales quieren dejar este oficio y se

ven cansadas de ello, La discriminación de género en la sociedad es responsable de su indulgencia en este mal social.

Estudios Nacionales

En este estudio nacional denominado *"Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Redecol E.S.P, Barrancabermeja- Colombia"* ejecutado por Certuche & Llorente (2020), se plantearon como objetivo principal diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral, sustentada desde las teorías motivacionales de necesidad en torno a la pirámide de Maslow, para la elaboración de una propuesta acorde a los estímulos personales identificados en el talento humano para potencializar las funciones del crecimiento general de la organización. La metodología comprende un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, allí se aplicó un cuestionario estructurado para la recolección de información sobre motivación laboral a empleados, una entrevista con cuestionario abierto al gerente con la finalidad de conocer su perspectiva frente a la motivación laboral en la empresa.

En los resultados se determina que la motivación asume un papel fundamental en el desarrollo de las funciones que permiten un buen ambiente laboral, de bienestar, productividad y satisfacción a partir de la igualdad de derechos, oportunidades, reconocimiento, compensación, beneficios, liderazgo, capacitación y formación, entre otros. Basado en lo anterior, se pretende focalizar las dinámicas de crecimiento personal y proyección profesional, sin descrinar la labor u oficio realizado por las consultoras tántricas, se desea de igual manera encontrar la fuente de motivación de cada una de ellas y que su motivación pueda verse centrada dentro de eventualidades que den significancia a su vida y al entrono que las rodea.

Carolina Hernández Ibarra, en el 2017 propone en su estudio *"Factores Motivacionales Asociados a La Motivación Laboral y Satisfacción En Profesionales De La Escuela De Postgrados FAC– Muestra As. Comando Bogotá- Colombia"*, identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales a dichos profesionales, dentro de la metodología de esta investigación se presenta un enfoque cualitativo de tipo

interpretativo, constructivista, histórico y hermenéutico; como instrumento se implementó el Cuestionario de Motivación para el trabajo elaborado por Toro (1992), tomado por Hernández (2017), su población consto de 29 profesionales de la Escuela de Posgrado de las FAC, Bogotá. Los resultados obtenidos indican que los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrados, pues se basa en concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional, observando a la Auto realización, la expectación, el reconocimiento y el logro como condiciones de motivación internas, las cuales puntuaron un poco más bajo, sin ser del todo bajo según la escala de puntuación de Toro. Los factores mencionados anteriormente aluden a calificar dentro de una puntuación la satisfacción generada por cierta actividad o labor desarrollada por un individuo.

De lo anterior se retoma que la autorrealización contiene afinidades de alto nivel motivación personal para cada individuo, estableciendo a la motivación extrínseca con un mayor porcentaje laboral de la intrínseca. Dentro de la labor de consultoría tántrica, se pretende conocer en ellas el énfasis de impulso motivador a la hora de realizar este oficio, siendo válido afirmar que en un alto porcentaje de motivación se enfoca a la satisfacción de una necesidad, esto indica que en muchas ocasiones la remuneración económica se vuelva un factor importante lleve al individuo a enfrentarse a retos y nuevos ideales; partiendo de allí se podría analizar de una mejor manera la motivación intrínseca y extrínseca la cual impulsa a cada consultora tántrica a ejercer esta labor.

Otra investigación que lleva como tema *"Empresas Que Fomentan O Contribuyen a la Participación Académica De Sus Colaboradores Y Así Mismo A Su Autorrealización"* fue realizada por Jenny Alejandra Laverde , Yenny Fernanda Ordoñez y Diana Marcela Mendoza, 2019, en la ciudad de Bogotá D.C, la cual se centra en las primeras etapas y necesidades de los individuos en su entorno laboral; el objetivo principal de esta investigación era conocer las organizaciones que participan y fomentan la autorrealización en sus colaboradores activos dentro de la organizaciones en la ciudad de Bogotá y Medellín. Su metodología se basa en un enfoque cuantitativo, no probabilística, cuya recolección de datos es a través de la búsqueda de documentos como reportes anuales de las empresas seleccionadas en los años 2017 y 2018, permitan identificar las estrategias o prácticas que las empresas utilizan para fomentar la formación continua, como resultado se observa a través de la escala de Necesidades de

autorrealización, los trabajadores de las empresas Arcos Dorados un alto interés en la consecución de su autorrealización, desarrollo profesional y personal, y de acuerdo a la revisión que se realizó de las estrategias planteadas por las compañías, tienen como foco programas que ayuden y posibiliten la consecución de sus metas y proyectos.

A partir de lo anterior se hace relevante conocer las normativas de la organización misión Dominó, indagar sobre las proyecciones empresariales establecidas y cuáles son las herramientas y mecanismos que utilizan para incentivar a sus trabajadoras en la consultoría tántrica, a partir de ello identificar el tipo de satisfacción que se genera en cada una de ellas frente a los aspectos físicos de trabajo, y así poder enfocar el análisis hacia aspectos relevantes y contribuir al autoconocimiento y proyección de vida en cada una de ellas.

Estudios Regionales

"Factores que Inciden en la Motivación y la Acción Sobre los Proyectos de vida de los estudiantes de los grados 10 y 11 del Instituto salesiano san Juan Bosco de Cúcuta". Silva et al., (2019). El objetivo inicial de esta investigación consistió en descubrir los factores que a nivel de Motivación permiten al estudiante de Educación Media hacer la opción por uno de los énfasis académicos que ofrece la Institución educativa, con el fin de encausar el proyecto de vida y responder a los compromisos de prepararlos en competencias laborales. Su método es de carácter cualitativo donde hacen total énfasis sobre las notas que obtenían los estudiantes en sus niveles básicos, y luego contrastándolos con sus calificaciones a nivel general por dimensiones, obteniendo el mismo nivel de desempeño.

Sobre la motivación se realizaron varias consultas que hacían alusión a la Neurobiología, en donde se relacionan factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos para saber y entender sobre el cerebro y su relación con la atención, la emoción, la motivación, el aprendizaje, la memoria, la creatividad entre otros, la población de estudio está ubicada en el Instituto Salesiano San Juan Bosco da Cúcuta, centro de educación formal privado, mixto con un número que no supera a los 30 estudiantes; Los resultados de los diferentes instrumentos implementados reflejaron en primer

lugar, la desmotivación hacia el quehacer académico que muchos de los estudiantes presentan y por otro lado la incertidumbre hacia el futuro, es decir a lo que se van a enfrentar luego de haberse graduado.

La conclusión a la cual llega el investigador, radica en la no identificación de factores intrínsecos de motivación relacionados al proyecto de vida de los estudiantes; para ello se implementaron dos instrumentos con el fin de indagar sobre las percepciones de los estudiantes, observando la inexistencia de elementos con los cuales afirman la existencia de factores motivacionales claves influyentes en los estudiantes para decidir y actuar sobre sus proyectos de vida, de igual manera no hay un factor (elemento causal) de motivación intrínseca fuertemente vinculado con el proyecto de vida y el énfasis, y además de ello según las figuras plasmadas indican que los estudiantes no tienen claro qué los motiva intrínsecamente y no existe coherencia entre su deseo manifiesto y el perfil detectado por la encuesta de orientación vocacional (OVO).

"Determinación del clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en la empresa distribuciones Quinpao S.A.S, de Ocaña, Norte De Santander". Moncada & Vacca, (2020). El objetivo principal de este estudio consistió en determinar el clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en la empresa distribuciones Quinpao S.A.S, de Ocaña, Norte de Santander; su método de investigación fue descriptivo, con una población de nueve empleados a los que se les aplico una encuesta a través de la cual pudieron llegar a darle solución a los objetivos planteados inicialmente, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, siguiendo el método científico clásico, por lo reducido de la población para la aplicación de los instrumentos de investigación se tomó el 100% de la misma para la muestra, se ejecuta mediante la aplicación de una encuesta para conocer más de cerca las percepciones existentes.

Dentro de los resultados obtenidos se encuentra la identificación de algunas características positivas en cuanto a la motivación laboral en la empresa como la relación entre compañeros y el ambiente de trabajo, así como un respeto hacia el personal directivo, en general se evidencio que el clima laboral percibido por los trabajadores de esta empresa es considerado como bueno para la mayoría, aunque hayan varios aspectos por mejorar internamente; a partir de la investigación

establecida por Moncada & Vacca, (2020) se analizan pautas que ayudan a identificar como es el acercamient

Rincón & Acuña, (2020) realizan un estudio sobre el *"Diseño de plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la secretaría de educación de Norte de Santander"* enfocada en conocer la calidad de vida laboral de los funcionarios de la secretaría de educación de Norte de Santander, información que fue recolectada a través de cuestionarios estructurados de acuerdo con lo percibido en el ambiente y donde se contó con la población objeto de estudio para así determinar cuál era la opinión y percepción de los colaboradores. El objetivo principal de este estudio se basó en diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander y; su aplicación fue realizada a los líderes del departamento de desarrollo personal, oficina de planeación, y demás áreas que conforman la estructura interna de esta organización. Con ello se buscaba determinar el resultado del comportamiento y rendimiento frente a la labor que desempeñan los funcionarios, otro de los propósitos de este estudio fue crear estrategias que permitiesen la mejora de la percepción en relación a la calidad de vida laboral de los trabajadores, los cuales son de vital importancia para el buen rendimiento y funcionamiento de la institución, fortalecer el trabajo en equipo.

Se desarrolla las competencias ciudadanas, habilidades sociales, liderazgo entre otras, concluyendo en el trabajo realizado por los investigadores la distinción de manera específica por área y dimensiones, de los factores influyentes en que la calidad de vida laboral se vea deteriorada dentro de la entidad; se planteó además de ello un plan de bienestar laboral de acuerdo a las necesidades internas de la entidad las cuales afectan directamente la calidad laboral de los empleados, en la dimensión de satisfacción por el trabajo muchos manifiestan inconformidad con la manera de contratación y debido a que la entidad es pública, modificar la manera en cómo están contratados esta fuera del alcance de talento humano pues esto está basado en normativas y decretos nacionales, por ello el programa presentado se enfoca hacia el fortalecimiento del sentido de pertenencia y otro a la motivación de los empleados hacia el crecimiento personal y profesional.

Teniendo en cuenta las investigaciones anteriormente mencionadas, se podría concluir diciendo que existe una estrecha relación entre la motivación intrínseca y la extrínseca para el rendimiento en las organizaciones y demás funcionalidades de la vida, considerando así la motivación como el impulsor en las personas para luchar por sus sueños e ideales o simplemente le permite cumplir un rol determinado en la sociedad, siendo la autorrealización el principal motor de cada conducta humana; a partir de todo lo mencionado, se forma una idea basada en las experiencias pasadas, sobre el actuar de las consultoras tántricas, que las mueve y las impulsa a ejercer labores vistas desde diferentes perspectivas como funciones que van en contra de la moral, y poco ejercidas dentro del contexto. De allí nace la inquietud por esta investigación y conocer los aspectos motivacionales y de autorrealización en las consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander.

Marco Teórico

Capítulo I. Psicología Organizacional y Clima Organizacional

La psicología desde sus inicios ha buscado dar explicaciones al comportamiento humano desde la ciencia como base y tiene en cuenta el desarrollo en grupo o de manera individual de las personas, en su mayoría mediante observaciones en laboratorios. Sin embargo, con el trascurrir del tiempo estas observaciones se han llevado a cabo fuera de ellos, permitiendo ampliar el campo laboral de los psicólogos. Entre las áreas de acción de la psicología se encuentra la organizacional encargada de comprender los factores psicológicos y del comportamiento en el campo del trabajo; y aplica las teorías de la psicología en general a diferentes temas relacionados con las empresas y las organizaciones (Arrufat, 2020). Para la real academia Española (2015) la psicología organizacional como una disciplina o rama de la psicología enfocada al comportamiento de las personas en una organización, es la encargada de analizar cómo estas se comportan dentro de la misma, puede ser una entidad, una empresa o corporación. Gracias a estos estudios se detectan problemáticas existentes a nivel personal o grupal, a partir de allí y basados en tales resultados se actúa en pro del mejoramiento de dichas organizaciones.

Aamodt (2010) citado por Gómez (2016), refiere que cuando se busca que la psicología aumente la productividad en las organizaciones y el bienestar de los trabajadores, se deben tener en cuenta dos puntos importantes; el *industrial* enfocado en las competencias necesarias para cumplir el trabajo, contando con trabajadores competentes y aumentando su nivel a través de capacitaciones. Y el *organizacional* el cual crea un ambiente motivacional, esto permite en los trabajadores un desempeño eficaz además de proporcionarles herramientas necesarias para lograr el cumplimiento de su trabajo en condiciones seguras y que propicien un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio.

Desde la organización Misión Dominó se manejan espacios de calidez, donde cada uno de sus usuarios logra percibir un clima armónico desde el momento de llegada hasta el momento de salida, no solo hacia ellos si no de igual forma entre las consultoras, este tipo de ambiente permite que haya buena acogida por parte de los clientes, cumpliendo así con los objetivos y expectativas principales de esta organización ya que su función va enfocada al tratamiento y

reducción del estrés por ende su ambiente debe contribuir a dicho propósito. Partiendo de allí se manejan temas relacionados con el tantra, una filosofía milenaria proveniente de la India, interesada en elevar el ser a un plano superior de total armonía y al desarrollo personal del individuo. Teniendo en cuenta lo anterior esto hace denotar la importancia del buen clima laboral dentro de las entidades siendo este un impulsor de auge y acogida entre la comunidad que requiera de sus servicios, dando por cierto o confirmando la veracidad de estas teorías las cuales hacen énfasis en las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de un establecimiento, pues de allí dependerá el éxito y crecimiento del mismo.

Clima Organizacional

En las organizaciones, la motivación que se le brinda a los empleados es un factor determinante en el buen rendimiento de los mismos y de ello depende el éxito de la empresa; por ende, velar por cómo se siente el trabajador respecto a la empresa y sus miembros más que un deber es una necesidad para lograr un clima laboral del agrado de sus trabajadores. El clima organizacional permite el buen funcionamiento de las empresas ya que las buenas relaciones interpersonales impulsan la eficacia y resultados efectivos, los cuales benefician el éxito de la misma.

Según Nordhall et al. (2018) la idea psicológica de la objetividad organizativa; se relaciona con los resultados tanto individuales como organizacionales, los cuales influyen en el desempeño y satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la intención de rotación o abandono de la empresa, conducta contraproducente y de conformidad con la organización. Entre las repercusiones individuales, se encuentran los factores relacionados con la salud como baja por enfermedad, inconvenientes relacionados con estrés, problemas cardio-vasculares, burnout, agotamiento emocional, ansiedad y depresión. A nivel organizacional se han registrado algunos factores predictores como la confianza en el supervisor u organización, la igualdad y equidad dentro de la misma, la seguridad laboral, los estándares morales y éticos, el apoyo organizacional percibido y las expectativas generales.

Todo clima laboral requiere de características que lo fortalezcan como lo es el mismo desempeño de las instituciones, las prestaciones ofrecidas, los espacios de conciliación con la familia, la satisfacción en el trabajo y la manera en la cual el jefe dirija el liderazgo en la organización es indispensable para que sus colaboradores desarrollen la creatividad y la productividad. Las relaciones interpersonales juegan de igual manera un papel fundamental en estos aspectos, pues si no existen buenas relaciones difícilmente habrá un buen desempeño dentro de una organización en la cual el contacto y el trabajo en equipo resultan imprescindible. Según Bauman (2007) citado por Yañez, et al., (2020) el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual se puede relacionar a que priman intereses individualistas y una alta desconfianza social. Este tipo de situaciones provocarían en una organización la falta de conexión con el interés colectivo.

Diversas teorías han demostrado que los gerentes que apoyan las necesidades de sus empleados en vez de frustrarlas, promueven las buenas prácticas laborales motivándoles y compensándoles logrando así un alto nivel de productividad que se ve reflejado en resultado de sus empresas. Además de ello permitir la autonomía de tareas, uso de habilidades y retroalimentación positiva también es una manera de lograr acrecentar la motivación laboral en los trabajadores (Olafsen et al., 2018). Partiendo de allí se concluye entonces mencionando que el clima laboral es uno de los principales énfasis de las empresas en la actualidad, y la organización misión Dominó no es la excepción, desde allí se promueve la armonía desde el respeto cumpliendo así los valores propuestos desde la corporación como la honestidad, compromiso, imagen, formación, confidencialidad y mística, con los cuales se brinda la mejor atención a sus usuarios.

Motivación y Estrés Laboral

Revuelto (2018) considera la función de la motivación laboral como el conjunto de estrategias orientadas a crear las condiciones para atraer, retener y lograr que los empleados se sientan impulsados a contribuir al logro de los objetivos de dicha organización, al utilizar eficazmente sus competencias. Para ello este autor recomienda indagar los factores que impulsan a las personas a actuar en conformidad con los intereses de la organización; y lo que puede hacer ésta

para sacar al máximo todo el potencial y talento de sus empleados de una manera sostenible. Para este autor la motivación en el trabajo hace referencia a las aspiraciones de los empleados, mientras que la satisfacción, se relaciona al con el grado de cumplimiento de las mismas.

Si se habla de la motivación esto significa sentir el impulso para hacer algo, pero realmente en algunas ocasiones no se termina haciendo, debido al estado emocional sobre el deseo, este aspecto puede mejorar o declinar dependiendo de las creencias sobre lo que considere debe hacer como una fuerza la cual direcciona el comportamiento, siendo una característica indispensable a usar por parte de la organización hacia sus servidoras, para así impulsar sus habilidades como la creatividad, la empatía y la satisfacción por mantenerse en ella, las buenas relaciones interpersonales favorecerán de igual manera la comunicación y el buen clima laboral. Cada colaborador cuenta con diferentes habilidades al ser estas compartidas pueden ser fortalecidas para prestar mejores servicios a la sociedad

El síndrome de quemarse por el trabajo, como una respuesta al estrés laboral crónico, ha cobrado protagonismo en este contexto este síndrome se caracteriza por bajo rendimiento personal en el trabajo, tendencia a la autoevaluación negativa sobre todo en la capacidad para realizar el trabajo, relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende, agotamiento emocional y cansancio emocional el cual es uno de los principales síntomas de estrés laboral. Dicho de otra manera, la fuerza emocional se agota y con ella la capacidad de entrega hacia los demás. Este problema se presenta en individuos que sostienen relaciones interpersonales intensas es decir que presentan dificultades en sus relaciones interpersonales en su entorno, por ello es importante indagar sobre lo interno y subjetivo de cada individuo para así brindar la mejor solución posible a esta serie de inconvenientes (Méndez, 2019).

Morris (1997) citado por Gonzales & serrano (2015), propone el concepto de trabajo emocional haciendo referencia al esfuerzo, la planificación y el control necesario para expresar las emociones deseables durante las interacciones interpersonales, lo atribuye al control de los sentimientos para las manifestaciones corporales y faciales observables. La disonancia emocional entre lo que se siente y como debe ser el comportamiento, incluye aspectos del ambiente laboral como las condiciones laborales, roles, diseño del trabajo entre otros; estos aspectos son los que contribuyen a eventos afectivos, detonantes o estresores que se experimentan a diario en dicho entorno, los mismos actúan sistemáticamente y conllevan a

reacciones conductuales o actitudinales que pueden tener un impacto negativo sobre la motivación y el desempeño laboral de los individuos.

Durante bastante tiempo las emociones fueron ignoradas en el ambiente de trabajo, puesto que este era visto como un lugar racional y frío donde las emociones no tenían cabida, esta visión se ha ido desvaneciendo poco a poco a medida que se ha ido demostrando cómo las emociones en el trabajo pueden ayudar a explicar importantes fenómenos tanto individuales como organizacionales. Específicamente, en el ámbito laboral las emociones han demostrado jugar un rol fundamental en aspectos tales como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, liderazgo, violencia y acoso. (Blanco, 2006; citado por Gonzales & serrano, 2015). Es fundamental entonces que la persona tenga un manejo correcto de sus emociones, ya que de esta manera puede afrontar las diversas situaciones y tener un mejor rendimiento laboral. Por otra parte, si el individuo no tiene un buen manejo de autocontrol puede presentar estrés, depresión, falta de motivación, pérdida de capacidad productiva e inestabilidad laboral.

Inteligencia Emocional en el Trabajo

La inteligencia emocional (IE) en el trabajo, es una habilidad necesaria e indispensable para generar adaptación a los cambios de la organización, dichas capacidades funcionan de manera óptima hasta en campos de la vida personal (Méndez Venegas, J. 2019). Una persona puede primero identificar sus propias emociones y de la misma manera contagiar a otras, expresarse de manera eficaz y poder regular un estado emocional positivo o negativo en los demás, lo cual puede proporcionar éxito o fracaso en cualquier circunstancia presente en su vida. Para las organizaciones, resulta de interés conocer en qué medida la IE llega a influir en diversos aspectos relacionados con los recursos humanos; pues este es uno de los factores más importantes para lograr un buen rendimiento y verse reflejado en la satisfacción del cliente; este tipo de rendimiento tiene mucho que ver con el control de las emociones, el manejo de la frustración etc.

Es de vital importancia conocer el ambiente laboral como factor que impulsa la motivación en las consultoras de la organización misión Dominó de la ciudad de Cúcuta , es esencial que exista en las organizaciones buenas relaciones interpersonales para el buen funcionamiento de las mismas; en la actualidad las organizaciones se han interesado por este tipo de problemáticas ya que las circunstancias vivenciadas diariamente lleva a las personas a tomar actitudes y comportamientos los cuales en muchas ocasiones generan conflictos internos, por ello la necesidad de dar manejo al desarrollo de la inteligencia emocional, relaciones interpersonales y comunicación asertiva en sus trabajadores.

Capítulo II. Motivación

La motivación como una acción de comportamiento humano se describe como los impulsos que surgen a partir del desarrollo de actividades o ámbitos ocupacionales. Delgados (1999) citado por Peña & Villón. (2018), la define como el interés para desarrollar una actividad específica, dada por esfuerzos que conducen a la búsqueda de un valor o un significado propio, ; así mismo, conlleva a satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, por lo que se puede evidenciar algún grado de dificultad dentro de las acciones a ejecutar; es decir que las emociones adquieren importancia en el desenvolvimiento y regulación ante las diversas situaciones, poniendo en marcha estrategias enfocadas a controlar los pensamientos y así mismo las acciones.

Para Rivero, (2016) la motivación hace referencia al concepto de necesidad, y afirma:

"Las expectativas psicosociales son categorías psíquicas que encarnan la potencia, el poder y el deseo de las personas para lograr sus objetivos, metas y proyectos de vida a nivel personal y grupal. Mientras más intenso el planteamiento de las expectativas más dinámica es la vida psíquica y social" (Pág.5).

Lo anteriormente mencionado habla sobre las acciones humanas, proyectándolas como el fin determinado en el cual los entornos sociales son impulsores que ofrecen un tipo de estabilidad mental y estas a su vez son denominadas emociones positivas, un ejemplo de ello es el aumento de serotonina o la hormona de la felicidad, la cual es un neurotransmisor relacionado con el control de las emociones y el estado de ánimo (Rivero, 2016); a partir de allí se da inicio a una fase en donde se genera una visualización amplia de nuevos retos.

Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca establece la autodeterminación como consecuencia de actividades que generan complacencia interior, formando reciprocidad de acciones que involucran sintonía del psique con las partes somáticas. Molinero et al., (2017), refiere cómo se establece internamente el afrontamiento de desafíos respecto a los constructos psicológicos de

los procesos intrínsecos que involucran las capacidades mentales, brindando motivación y autodeterminación a las decisiones de la vida, consecutivamente tener el dominio de las habilidades, interactuar y placer de Satisfacer sus necesidades. Stover et al., (2017) menciona algunos causantes del impulso espontáneo y la curiosidad exploratoria, los cuales consisten en lograr la comprensión de todos los comportamientos que un individuo pueda presentar frente a un contexto, cabe resaltar la diversidad de actitudes existentes, estas pueden hacer que los sujetos se desenvuelvan haciéndola extrapolable a distintas culturas. Así, al ser aplicable a dominios laborales y empresariales se detallarán un poco más la libertad de expresión y desenvolvimiento en las actitudes para afrontar un evento.

Dentro del contexto laboral, existen situaciones que provocan saturación en los individuos, derivado de la presión o exceso de obligaciones laborales y familiares a los que se ven enfrentados, todo ello conlleva a generar malestar ambiental, emocional y estancamiento caracterizado por la poca motivación. Allí lo intrínseco no es suficiente para dar seguimiento ejecutivo a las proyecciones; ni es lo suficientemente completo para generar bienestar. Desde esta perspectiva Soriano (2001) referenciado por Rodríguez; (2018), alude que lo intrínseco es:

“ aquello que atrae, pone o ejecuta intencionalmente el individuo, dirigido por el deseo, para aquello que le apetece, por tanto la motivación que lleva consigo no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considere oportuno” (pag7).

Es decir que cada acción realizada por un individuo la precede un incentivo que lo direcciona hacia el cumplimiento de una meta en específico. Existen además situaciones de exploración por prácticas nuevas y sin importar cómo suceden, resaltan un proceso el cual requiere de un esfuerzo debido a que la satisfacción se refleja en el grado de felicidad y gratitud personal a partir de la realización de cierta actividad; la superación personal es un ejemplo claro de este modelo ya que fortalece la autonomía y confianza en sí mismo, estas características varían según el rol desempeñado laboral o académicamente. Su principal fuente es natural, conlleva a aprender, y a cooperar con los demás.

Motivación Extrínseca

Siguenza et al.; (2019) define la motivación extrínseca como aquella que proviene del exterior y funciona como un motor e impulsor de metas, siendo las recompensas el resultado a obtener, las emociones vinculadas con resultados influyen en la motivación extrínseca de tareas, dentro de las cuales siempre se recibe como algo positivo puesto que si fuera de manera contraria estos se verían como un factor negativo dentro del periodo de desempeño; se infiere que el empleado busca beneficios para satisfacer necesidades, de reflejar un logro, obtener un premio e interés por prácticas nuevas logrando aspectos de admiración y aceptación.

Hablar extrínsecamente de una motivación según Ojeda et al.; (2019) consiste en mencionar actividades laborales y físicas precedidas por la obtención de beneficios dependientes de factores externos; haciendo mención a refuerzos que los individuos reciben, estos pueden ser positivos o negativos. Un ejemplo sería la insatisfacción o poco interés por su profesión, que preside la recompensa externa, como la comodidad del empleado, el deseo de escalar administrativamente entre otros. En trabajos informales la motivación se refleja en el factor monetario, cuanto más dinero se gane o se genere mayor será el desempeño y tiempo en la actividad.

Motivación de Logro

Morales(2019) expone la motivación al logro a partir de las necesidades básicas de un individuo en donde interfiere el instinto de satisfacción, precedido por las fuerzas del deseo, guiando la conducta a una autopercepción de superación personal; cabe destacar que la contextualización preside una evolución que enmarca positivamente la sociedad y los crecimientos cognitivos, estos se proyecta a nivel educativo e involucran un proyecto de vida a mediano y largo plazo , dando como resultado una vida profesional y laboral estable, además atribuye la importancia de la función impulsora al desarrollo personal. Desde aquí se explica como un motivo impulsa a la evolución social, así poder alcanzar altos grados de realización, determinando de esta manera el éxito o logro, tanto material como personal y a nivel social.

Los retos de crecimiento interior y exterior se incorporan con aspectos de logro, de esta forma García et al., (2016) desde la teoría de motivación plantea que existen dos opciones; en la primera el individuo se encontrará en una motivación o necesidad al logro o de éxito. Por otro lado, se encuentra la motivación o necesidad de evitar el fracaso, lo anterior permite explicar el temor que incrementa en los individuos por el desprestigio frente al fracaso, este puede ser de índole económico, laboral, familiar o social, generando a su vez una respuesta de evitación ante acontecimientos inquietantes, se habla de un sobreesfuerzo, quizás este sea evidenciado en el exceso de horas dedicadas a cierta actividad obligando al ser humano a realizar una innovación en los hábitos o ámbitos circunstanciales de su vida, caracterizados por la sobre exigencia y mala valoración sobre la realidad además de las señalizaciones desde las perspectivas concebidas por la sociedad que conllevan al fracaso.

Por consiguiente un empleado motivado ofrecerá a la empresa su mejor esfuerzo, según Rivera (2018) a través de su investigación atribuye el sentido de pertenencia e integridad laboral y su satisfacción son el resultado de las percepciones que cada individuo tiene sobre el mismo, algunos factores relativos presentes en tal proceso son el ambiente en que se desarrolla ,estilo laboral que se implemente, la dirección que tome y la tranquilidad que pueda brindar el entorno laboral, dando como resultado beneficios para la empresa y demás empleados, es decir que la motivación de los trabajadores es primordial, en tal sentido se asegura su bienestar para influir positivamente en su comportamiento y desempeño, reflejando un rendimiento constante o incremento del mismo; depende de los factores motivacionales que se implementen a fin de suplir sus necesidades.

Percepción Social

El término de percepción social está sujeto a los canales receptivos provenientes de una cultura y al contacto físico con el fin de procesar información respecto a actividades realizadas dentro de la población; según Barthey (1982) referenciado por Camacho (2020) da diferentes conceptos y perspectivas al término, primeramente establece que la percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, es considerado también como el

sentido que se le da a las experiencias sensoriales, y por último lo relaciona con la identificación del conocimiento adquirido en el cual se dan juicios inmediatos de una observación.

Lo anterior establece que el término de percepción está sujeto a la forma de pensamiento de los individuos, lo cual se explica según las bases adquiridas en una cultura el procesamiento de información y conducta convirtiéndose en la conciencia de una sociedad frente a una situación problema u evento, el que se puede emitir bajo la intuición humana o anticipación de acontecimientos futuros. Desde la concepción de la psicología social, el termino de percepción presenta niveles y desniveles en su relevancia; desde lo anteriormente mencionado se establece examinar las diferentes problemáticas y dar una crítica en aras de responder preguntas básicas sobre las acciones cotidiana de las personas, un ejemplo a ello son los oficios u ocupaciones vistas como tabú en una sociedad, dado el caso de la consultoría tántrica como ya se ha mencionado inicialmente se da partir de ofrecer un servicio enfocado a la reducción del estrés, problemas de pareja etc, a quien así lo requiera.

Organizacionalmente este tipo de empleos a pesar de no ser vistos con buenos ojos socialmente solucionan la faltad de oportunidades dentro del departamento, supliendo las necesidades básicas de las persona involucradas además de contribuir a una necesidad de los usuarios.

Determinantes sociales de la percepción

El ser humano selecciona y organiza la información que recibe del mundo exterior formando de esta manera un vínculo de los estímulos con el proceso cognitivos o evolutivo que es relacionado con el entorno social, se puede señalar esa capacidad de cognición como conocimiento a partir del pensamiento y la acción, y a los estímulos presentados por el entorno; los determinantes sociales involucran procesos interactivos entre dos o más personas condicionadas socialmente a la noción ante un juicio emitido por individuos de una cultura y los procesos sociales provenientes de la propia interacción social otorgando al ser humano la capacidad de un aprendizaje y superación de fases ante sucesos determinados; de igual forma Quintero et al.; (2016) refiere que las percepciones sociales se mueven en correspondencia con el

mundo social, no son estáticas siendo estas dinámicas al interior y exterior del contexto por tanto cambiantes.

La percepción sociológica no sería la influencia de lo social en la construcción de determinadas percepciones; es la inserción de la percepción en una dinámica social y un sistema de relaciones sociales, así como la interacción entre los objetos del mundo social (Sánchez, 2017), cobrando interés el carácter activo de los sujetos para estructurar su calidad de vida. La percepción social como proceso dinámico y en relación dialéctica con las dinámicas sociales, involucra otros elementos de la subjetividad como el pensamiento creativo y la relación y resolución de problemas; estos dependen en buena medida de la capacidad de la persona para desestructurar la percepción antigua, cuando la realidad invalida la hipótesis, y para seleccionar nuevos estímulos o reorganizar los anteriores, estableciendo entre ellos otro tipo de relación, de manera que se permita una construcción alternativa de la realidad, más funcional.

A partir de un problema se va generando un proceso social de percepción, conocimiento y comprensión, construyéndose a partir de los intercambios sociales de información, conflicto o alianza con otros sujetos y grupos sociales: la forma de intervenir en la realidad responde a la manera de percibirla, y sólo a través de su interpretación será posible vislumbrar las opciones que la gente tiene para tomar sus decisiones lo cual indica la relación entre la percepción social y la conducta de los sujetos, tomando esta no como simple actividad, sino como fenómeno provisto de profundo significado social, existen muchos conceptos y teorías asociadas desde las ciencias sociales al fenómeno de la conducta y específicamente la de carácter social, pero a los efectos de esta tesis se priorizará su expresión en la relación dinámica del sujeto con su calidad de vida.

Capítulo III La Autorrealización

Los seres humanos cuentan con un conjunto de habilidades, es decir, talentos que se adquieren en pro del desenvolvimiento dentro de un entorno social, laboral o comunitario; Subarkah (2018) describe la autorrealización como el nivel más óptimo dentro de escala jerárquica de las necesidades individuales, por esta razón existe un rendimiento y superación dentro de los diferentes ámbitos, asumiendo los objetivos de la organización como propios; en los cuales se puede evidenciar la satisfacción que refleja un prototipo de la gratitud personal o colectiva, felicidad, conformismo o expectativas sobre las proyecciones en donde dicha sensación constituye una unidad dialéctica de vida ante las posibles opciones de vida para cada persona.

Por ende la autonomía hace parte del proceso en la toma de decisiones y la autorrealización, puesto que un individuo puede acceder a una elección sin tener en cuenta el consentimiento o consejo de los demás, confiando en su buen criterio y responsabilizándose de las mismas, con proyección al éxito y a generar una satisfacción. Maslow, (1970), citado por Rusu, (2019), refiere que: "los individuos que se vuelven autorrealizados se vuelven más maduros, más humanos más plenos por definición han satisfecho aceptablemente sus necesidades básicas y ahora están motivados de maneras superiores, lo que puede llamarse metamotivación" Pág.20.

Seguridad Emocional

El manejo adecuado de la inteligencia emocional hace parte del crecimiento personal a raíz del afrontamiento adecuado de retos y nuevos desafíos; García & Mora (2019) hacen referencia a la visión del emprendimiento en donde se enfatiza las características personales desde un despliegue del locus de control y la necesidad de logro precedida por las diferentes eventualidades que dirigen la necesidad de independencia, sobresalir en un grupo social laboral y alcanzar el éxito que pueda garantizar una vida plena en esta parte se hace indispensable la educación emocional basado basada en el proceso educativo para potencializar el desarrollo de las competencias integrales de la persona y sus emociones.

La orientación situacional también hace parte del crecimiento personal, en donde las acciones del individuo predicen un comportamiento a eventos exteriores; esto explica que no se tiene un manejo secuencial para situaciones de riesgos o necesidad internamente, sino que se despliegan habilidades en donde se cree tener el control situacional, por ende se hace necesario conocer cómo funcionan los procesos lógicos racionales y motivacionales en pro de la construcción social, profesional y económica garantizando estabilidad y bienestar en los individuos. Lo anterior tiene como finalidad formar, rescatar y aumentar el bienestar personal y de carácter social en las personas, siendo importante que el individuo tenga un conocimiento de sus propias emociones y auto concepto.

Para Cervantes et al.; (2017) la identificación de las emociones puede facilitar el desarrollo de competencias emocionales desde edades tempranas u oficios independientes, en donde el eje principal se desarrolla a partir de las relaciones interpersonales, habilidades de control y auto control emocional, evitando acciones perjudiciales de emociones negativas que desencadenan en sentimientos de ira y miedo; a partir de lo anterior se deduce que el conocimiento y control de las emociones, permite una mejor respuesta cognitiva y práctica al momento de tomar decisiones con responsabilidad, estar siempre conscientes de que una estabilidad emocional puede introducir en las personas un mejor manejo ante situaciones a enfrentar, en donde se requiere una jerarquización de aspectos, estos van de mayor a menor importancia.

Además el conocer sus propias emociones conlleva a que en el proceso de autorrealización posterior a una profesión labor u oficio, surja una experiencia en donde se promueva el interés por mejorar el desarrollo pleno de la personalidad en cualquier ámbito de la vida, esto hace referencia a que los diferente obstáculos o retos que se encuentran en determinada actividad, puedan llegar a ofrecer una posibilidad de crecimiento y estabilidad emocional para cada individuo junto a los distintos cambios que se deben realizar para enfrentar cierta situación, aquí se habla de un proceso de flexibilidad cognitiva para poder adaptar los pensamiento a las conductas ante aspectos novedosos y factores decisivos en la formación de una postura sobre la sociedad.

Jimenez (2020) Considera que percibir las propias emociones es comprender y reconocer el sentimiento que se lleva dentro, en qué medida este infiere en las actividades a desarrollar, y a

partir de este conocimiento ajustar estas emociones de manera que se de uso a las más adecuadas para lograr con eficacia los determinados objetivos. Infiere además este autor que saber regular o manejar estas emociones es un proceso algo complejo pero llevado a cabo permite que el individuo tenga una conducta emocionalmente inteligente y estable teniendo en cuenta que cada sujeto es evaluado en sus interacciones con los demás en cuento a los comportamientos y decisiones que a diario se toman, las teorías de procesos motivacionales, por su parte, hacen referencia al proceso en el que una conducta se transforma en conducta motivada, por esta razón, se implican en el análisis de los procesos de tipo cognitivo, comprometidos en la intensidad, la persistencia y la dirección de dicha conducta logrando generar relaciones causales a lo largo del tiempo y situaciones presentes en el ámbito laboral.

Es relevante señalar entonces que en la actualidad son las teorías del proceso motivacional las que tienen un mayor reconocimiento por su poder explicativo a través de pruebas empíricas las cuales determinan el crecimiento y desarrollo personal de cada individuo para poder identificar los verdaderos intereses y objetivos vitales para adquirir y potenciar los recursos necesarios con el fin de dar sentido a cada eventualidad y meta propuesta, se debe tener presente hasta donde se pretende llegar, así mismo promover los cambios necesarios para conseguirlo según lo mencionado anteriormente por dicho autor.

Teniendo en cuenta los anteriores fundamentos enfocados hacia la percepción e inteligencia emocional para el logro de la seguridad y estabilidad emocional de un sujeto respecto a su contexto, se hace necesario comprender cómo los aspectos motivacionales intrínsecos, ocasionan una serie de comportamientos con relación a las recompensas que reciben como consecuencia de su esfuerzo laboral, compromiso o responsabilidad, generando altos niveles de satisfacción, respondiendo de forma superior a las expectativas iniciales ya que desde el punto ético hay interés es hacer siempre lo correcto sin importar la complejidad de la acciones puesto que la principal función es cumplir sus expectativas y junto a esto obtener buenos resultados, En otras palabras, el compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende de la entrega, respeto y compromiso, en la medida en que el trabajo produce resultados esperados, incrementara día a día ese compromiso.

Crecimiento Personal entorno a la Autorrealización.

El crecimiento personal se deriva de la función decisoria del individuo, en el cual se evidencia diferentes espacios para demarcar su vida, se habla del ámbito personal, familiar y social, estos tres componentes hacen una diferencia cuando se quiere alcanzar una meta, explicándola desde la subjetividad, aquí se sostiene la percepción que cada individuo tiene sobre su realidad, siendo variada y diferente para cada sujeto. Estrada, (2018) hace referencia a que la persona está constituida por un núcleo central estructurado, siendo una manifestación de la libre expresión y esencia de cada uno, de tal manera que el crecimiento personal es una actividad diaria en el contexto cultural en la cual se presentan retos cotidianos, como satisfacer las factores básicos de necesidad y poder generar avances para su existencia, a nivel profesional, laboral o de emprendimiento que implica el buen uso de la libertad de expresión.

A través de la interacción presente en las personas y su medio, se llega a formar códigos simbólicos, estos están comprendidos en los hábitos, tradiciones, reglas sobre objetivos a alcanzar, de esta manera puede surgir la aceptación o la negación de una sociedad por determinada ocupación, volviéndose participe del crecimiento personal, acompañado de la estabilidad emocional o por el contrario hacer que este aspecto decline en su totalidad y por ende hace que una persona sea vulnerable, este postulado responde a la influencia del humanismo, las características de una persona para determinarse como autorrealizados incluyendo la confianza y la honestidad (Estrada, 2018).

Como ya se ha mencionado a lo largo del capítulo, las necesidades buscan satisfacer aspectos personales y proyectivos, estas van de la mano con el desarrollo de sí mismo, poder defender una posición ante un medio y desarrollar todo el potencial que se tiene. En ocasiones el escalar íntegramente implica aspectos importantes como la persecución de objetivos vitales, en ocasiones faltar a la moralidad contemplada como normal para una sociedad, la cual forma el sentido a todas las acciones, labores y proyectos a emprender, en tal punto de no desfallecer hasta alcanzar estas metas, en este sentido, toma relevancia la búsqueda del individuo y de esta manera persigue lo que realmente desea. Es decir, ayuda a plantearse sus proyectos vitales.

Dando paso al significado de realización personal, desde una perspectiva de autodescubrimiento; Martinez et al., (2020) define tal proceso como el poder alcanzar el desarrollo de los potenciales, en donde sin importar cuáles sean las habilidades que posea un individuo, se da paso principalmente a tener claro los deseos de crecer y realizar aquellas acciones enfocadas en los ideales propuesto, por lo cual la autorrealización se convierte en un propósito asociado a la consecución de los deseos más profundos y del desarrollo de las capacidades personales, dirigidas a lograr metas que generen placer para seguir evolucionando en el desarrollo y crecimiento intelectual y profesional, este se une al rol social de aceptación, junto a esto el establecer principios para poder y querer superarse, resumido en la plenitud por vivir bien.

En complemento a lo anterior el mismo autor menciona que existen diferentes tipos de empleos y con grado de dificultad diferente, unos más complejos que otros, con factores estresantes y estos a su vez llegan a generar intranquilidad en las personas. No obstante a esto se puede afirmar que una profesión o un trabajo produce cambios en la autorrealización, ya sea que un sujeto haga de su ocupación un prototipo ideal de vida, descubra una vocación o cierto oficio pueda impulsar a las personas a ser mejores, tener ideales altos y sentir el deseo de llegar cada día más lejos, cabe resaltar que no se hace referencia discriminatoria entre profesiones y oficios ya que ese aspecto depende de la felicidad y gratitud generada en el interior de cada individuo (Martínez et al., 2020).

Las consultoras de la organización Misión Domino, comprenden ciertas características, las cuales pueden definir su oficio como una autorrealización positiva o negativa, según corresponda su opinión al trabajo realizado, sin embrago Sánchez (2017) afirma la existencia de algunos aspectos y componentes para poder afirmar lo planteado, inicialmente postula el medio laboral como un mecanismo para implementar las buenas relaciones, puesto que entre más cómodo este un trabajador, mas significado puede haber en su desempeño, lo cual hace referencia a que cada individuo posee la capacidad para analizar y percibir la comodidad o incomodidad y de esta manera pueda adaptarse a su trabajo, seguidamente habla de la aceptación del yo y de los otros, este punto se refiere a la espontaneidad de un ser humano, especialmente en sus pensamientos y en sus conductas, en cuanto más este la persona centrada en

su vida, así mismo va querer orientar los problemas siempre con la finalidad de solucionarlos, tener superación y contribuir con su crecimiento personal y profesional.

La autonomía es una característica más, en la cual se da paso a describir la independencia general de las personas, siendo dependiente de la cultura y del medio ambiente, el ideal es crear una estructura única y ajenas a este tipo de eventualidades sociales y a su vez puedan centrarse en lo que verdaderamente les satisfaga; las percepciones sociales no deben influir en los proyectos de vida que se estipulen, continúa la seguridad ya que es importante dejar los temores, formar un carácter en pro a fortalecer la esencia personal y como último se encuentra la capacidad para ser creativo en su vida y tener su propia originalidad en todo momento junto a mantener la esencia que les caracteriza, llevándoles a sentirse bien consigo mismos; al involucrar estos aspectos se puede decir que una persona se encuentra en la capacidad de afrontar problemas, asumir retos y lograr su ideales.

Sentido de Vida y Necesidades Humanas para la Autorrealización

El individuo construye su propia identidad, (Hernández, 2016) menciona que es un trabajo conjunto entre el contexto cultural y social en donde el sentido de la vida depende en gran porcentaje del grado de autonomía que una persona tenga y otra parte del auto concepto individual, el cual no es concebible sin un análisis colectivo ante una sociedad, no como requisito si no como un determínate automático para encajar ante múltiples aspectos de la realidad social, institucional, o laboral. Este proceso se conoce como inserción en donde la actividad humana debería ser de su interés y compatible con la credibilidad y sustentación de las elaboraciones de sentido en la esfera de las relaciones reales informales, constituidas en los patrones de interacción social más apegados a las experiencias y condiciones de reproducción cotidiana de la vida.

Por otro lado, se encuentran las formas y facetas de las necesidades que tiene el ser humano Martinez et al., (2020) menciona sobre como una condición de vida está sujeta a cumplirse de cierta manera, siendo esta de libre elección para el individuo entorno a darle sentido

a su vida, refiere que el ser humano debe ser reconocido y valorado por sus acciones tanto en lo personal como en lo social; asimismo, manifiesta que existen cinco categorías siendo: las *fisiológicas,* estas hacen referencia a las necesidades más básicas, orientadas a la supervivencia del hombre, entre las cuales se encuentran el respirar, tomar agua, comer, dormir, satisfacción sexual, refugio, además las de homeóstasis, algunas muy particulares en las mujeres entre otros.

Dentro de las necesidades *de seguridad* se habla de dar un paso a las necesidades fisiológicas ya satisfechas, están orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, como tener una seguridad física, un empleo estable, ingresos y recursos para mantener una estabilidad a nivel familiar, de salud y crecimiento personal entorno a la realización personal. También se encuentra la necesidad *de Afiliación*, se encuentran cuando el hombre muestra deseos de unión en matrimonio o en pareja, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, de ser miembro de una iglesia o de un club social para tener amigos entre otros; en las necesidades *de reconocimiento* sobre sale el autoestima, cuando estas necesidades no son satisfechas, los sujetos se sienten devaluados e inferiores, resaltando los estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad.

Se finaliza mencionando la *autorrealización* en la escala superior de las necesidades, en donde se encuentran el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica e ideales para cada individuo, en este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, promover una causa más allá de sí mismo y experimentar actividades nuevas, lo más importante ante determinada situación o profesión es poder construir su identidad, aceptarse a sí mismo e implementar una sensación de que tiene una misión o razón para vivir, por ende se plasma un gran interrogante a descubrir en cada consultora tántrica, llegando a determinar el nivel de satisfacción que tienen desde su oficio diario.

Marco Legal

Ley 1090 del 2006

La cual reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código Deontológico y Bioético junto a otras resoluciones. (Congreso de Colombia, 2006).

Artículo 2º. De los principios generales.

Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales:

Responsabilidad.

Al ofrecer sus servicios los psicólogos mantendrán los más altos estándares de su profesión. Aceptarán la responsabilidad de las consecuencias de sus actos y pondrán todo el empeño para asegurar que sus servicios sean usados de manera correcta.

Estándares morales y legales.

Los estándares de conducta moral y ética de los psicólogos son similares a los de los demás ciudadanos, a excepción de aquello que puede comprometer el desempeño de sus responsabilidades profesionales o reducir la confianza pública en la Psicología y en los psicólogos. Con relación a su propia conducta, los psicólogos estarán atentos para regirse por los estándares de la comunidad y en el posible impacto que la conformidad o desviación de esos estándares puede tener sobre la calidad de su desempeño como psicólogos.

Confidencialidad.

Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Evaluación de técnicas.

En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación.

Investigación con participantes humanos.

La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

De la actividad profesional del psicólogo

Artículo 3º. Del ejercicio profesional del psicólogo

A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:

Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales.

Artículo 10. Deberes y obligaciones del psicólogo

Son deberes y obligaciones del psicólogo:

Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervenga, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales;

Responsabilizarse de la información que el personal auxiliar pueda revelar sin previa autorización;

Llevar registro en las historias clínicas y demás acervos documentales de los casos que le son consultados;

Mantener en sitio cerrado y con la debida custodia las historias clínicas y demás documentos confidenciales;

Llevar registro escrito que pueda sistematizarse de las prácticas y procedimientos que implemente en ejercicio de su profesión;

Guardar el secreto profesional sobre cualquier prescripción o acto que realizare en cumplimiento de sus tareas específicas, así como de los datos o hechos que se les comunicare en razón de su actividad profesional;

Cumplir las normas vigentes relacionadas con la prestación de servicios en las áreas de la salud, el trabajo, la educación, la justicia y demás campos de acción del psicólogo;

Respetar los principios y valores que sustentan las normas de ética vigentes para el ejercicio de su profesión y el respeto por los derechos humanos.

Marco Contextual

La Ciudad de San José Cúcuta se encuentra ubicada en el departamento de Norte de Santander exactamente en el nororiente de Colombia, según la estadística mencionada por Suárez,(2016) el número de habitantes oscila entre 1.064.671 y los 1.300.000 aproximadamente, su posición estratégica de comercio se encuentra históricamente vinculada al país de Venezuela. Sin embargo, la realidad política ha afectado la importación y exportación de productos como víveres, electrodomésticos entre otros, viéndose decaída la economía de la capital metropolitana y su desarrollo, afectando de forma negativa por ende, a la estabilidad y el sostenimiento de grandes y pequeñas empresas dependientes de estas actividades, dejando a la deriva la subsistencia y el diario vivir de miles de familias de la región dedicadas en su totalidad a vender o comercializar productos.

En materia de empleo, la ciudad presenta una preocupación a nivel departamental, según el censo realizado por el DANE citado por Ramírez, (2017) Cúcuta ha ocupado los primeros lugares de desempleo, siendo la tercera a nivel nacional con mayor número de población sin trabajo, puesto que dicha capital no cuenta con una consistencia adecuada de oportunidades y aunque el gobierno ha implementado diversas estrategias de trabajo y apoyo económico para impulsar las diferentes organizaciones emprendedoras y comunidades desempleadas, estas maniobras no resultan totalmente suficientes para el mejoramiento y la regulación de las diferentes problemáticas desencadenadas de la crisis laboral y económica dando paso a ser la base de diversas ocupaciones asociadas con la informalidad.

Otra problemática se ve reflejada en la ocupación de la población joven, la cual demanda complejas implicaciones donde la falta de oportunidades educativas afecta el proyecto de vida de muchos adolescentes, razón principal para no esforzarse ni preocuparse por tener una profesión u optar por un trabajo formal que entre parámetros sociales es catalogado como decente. Morales (2018) expone el incremento de actividades lícitas e ilícitas en san José de Cúcuta, donde se evidencia el aumento de la inseguridad reflejado en los altos números de hurtos al día, el uso de violencia para lograr objetivos y el contrabando como una fuente de ingresos, sin dejar a un lado la alteración del trabajo infantil en el que gran parte de mujeres menores de edad desempañan la prostitución a cambio de una retribución económica para suplir las necesidades propias y familiares.

Por otra parte se menciona que la informalidad laboral en la ciudad, tiene diversas modalidades comprendidas en actividades como la de vendedores ambulantes ubicados en la zona céntrica y más transitada de Cúcuta, estas personas instalan diariamente pequeños puestos para la venta de su mercancía, una segunda labor muy popular y típica desde los años 80, es la de los "pimpineros", se desarrolla en su gran mayoría sobre las principales y más concurridas calles para comercializar gasolina pero también muchas personas optan por acondicionar sitios domésticos para la venta del producto a domicilio, existe otro oficio conocido como raspa-tarjetas esta modalidad de empleo se basa en la compra y venta de divisas como el famoso dólar permuta.

Entre los factores de mayor impacto laboral se encuentra la diferencia de género, donde la mujer cuenta con menos posibilidades de acceder a un trabajo formal o informal en comparación a un hombre, dentro de este aspecto cabe resaltar la oportunidad laboral que brinda la agencia Misión Dominó, enfocada en prestar un servicio que es implementado por mujeres a quien se les conoce como consultoras tántricas. Esta organización cuenta con cuatro sedes ubicadas nacionalmente en las ciudades de Ibagué, Girardot, Melgar y Cúcuta como cede principal, emplea alrededor de 24 a 30 mujeres distribuidas de 7 o menos por agencia sus principales valores corporativos se enmarcan en la honestidad, compromiso, imagen, confidencialidad, formación y mística.

Cada consultora realiza un proceso de formación en "técnicas anti estrés", están capacitadas en el arte de juego para los sentidos entre ellas la disciplina bioenergética la cual interfiere en el bienestar y la salud, la práctica "tok sen" ideal para disminuir los niveles de ansiedad aplicada con un martillo y cincel de madera en el cuerpo, la "fusión hielo y fuego" en donde por medio de una actividad en la espalda se transmite a su chakra físico un contundente mensaje de que todo en la vida pasa, y por último la "técnica de liberación" haciendo necesario la preparación del cuerpo para que pueda sentir la sensación de placer al desechar toda la tensión acumulada. La compañía se encuentra al servicio de una población en general, lo cual quiere decir que no existe una preferencia de género para aplicar las técnicas de relajación y equilibrio energético, entre los beneficios a obtener se encuentra proporcionar sensación de paz, regular el

ritmo cardíaco y lograr reducir la presión arterial, estimular la circulación oxigenando la sangre. (Agencia Antiestres Misión Domino, S.F)

Metodología

Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo cualitativo, ya que, a partir de esta, se utiliza la recolección y análisis de los datos con el fin de ajustar los interrogantes a investigar o revelar nuevas incógnitas en el proceso de interpretación, además es posible que surjan dudas a partir del mismo estudio y como está basado en un proceso inductivo, no se debe seguir un proceso estructurado ya que ello permite tener mayor apertura para la realización de la investigación. (Hernández, et al., 2014).

Alcance Investigativo

Esta investigación tuvo un alcance descriptivo pues pretende especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, se caracterizó además por hacer la recolección de la información de manera independiente y no se buscó relacionar variables entre sí; cabe mencionar lo pretendido en este estudio fue identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en las consultoras, teniendo en cuenta las características específicas. (Hernández et al., 2014).

Diseño Teoría Fundamentada

Este estudio se enfatiza en teorizar los datos adquiridos a través del método inductivo y dando uso a la teoría fundamentada partir de lo subjetivo para lograr conclusiones o resultados generales. Su punto inicial partió de una incógnita que permitió la recolección de datos para luego reflexionar sobre la problemática de estudio (Vera, 2020).

Población

La Organización Misión Dominó que acoge a las consultoras tántricas se encuentra ubicada en cuatro ciudades de Colombia, Cúcuta, Melgar, Ibagué y Girardot llegando a un número de empleadas entre 24 a 30 aproximadamente siendo Cúcuta la ciudad pionera de esta empresa.

Muestra

Se trabajó con 3 consultoras que laboran en la Organización Misión Dominó en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander, Colombia; se tomó la muestra por conveniencia ya que esta técnica permite la selección de la población de interés y a la cual se tiene fácil acceso, esta estrategia permite la posibilidad de hacer afirmaciones generales sobre dicha población. (Hernández et al., 2014).

Criterios De Inclusión

Participarían quienes estuviesen vinculadas a la empresa

Participarían quienes a voluntad diligenciaran el consentimiento informado (Anexo I).

Técnicas de Recolección de Información

La recolección de la información se realizó a través de una entrevista semiestructurada la cual se aplicó a las consultoras de la organización Dominó; para Hernández, Fernández & Baptista, (2014) es recomendable acceder a varias fuentes de información y así mismo construir una postura frente a la investigación para adquirir una mayor riqueza a profundidad ante la postura que provienen de diferente actores, en este sentido durante el proceso se indaga acerca de experiencias, opiniones, valores, creencias, emociones, sentimientos, hechos, historias de vida, percepciones, atribuciones etc, para ello se abarcan interrogantes orientados al oficio que realizan las consultoras y la influencia de la motivación y la autorrealización en las mismas.

Instrumentos

Se presentó una entrevista semiestructurada de creación propia de las actuales investigadoras que contaron con la validación de tres expertos (Anexos II).

Análisis de la información

Para esta acción se utilizó como matriz de recolección de datos a través de la entrevista semiestructurada la cual constaba de 15 preguntas, estas fueron aplicadas a tres consultoras que hacen parte de la organización misión Dominó de la ciudad de Cúcuta, dicha entrevista estuvo dividida en tres categorías, motivación, autorrealización y percepción social. A partir de allí se realizó la transcripción de los datos para luego extraer las unidades de análisis que facilitaron el análisis de los resultados. Se esperó con esta investigación dar cumplimiento a los objetivos planteados inicialmente en el estudio, especialmente el de identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en las consultoras tántricas de dicha organización.

Desarrollo

Fase 1

Para esta etapa y una vez conformado el equipo de trabajo se procedió a presentar la propuesta de trabajo de grado. Una vez asignado un docente asesor se procede a la construcción del anteproyecto y del instrumento contando con la validación de tres expertos como corresponde.

Fase 2

En esta fase se tomaron en cuenta las correcciones emitidas por parte de los jurados. A partir de allí se realizaron los respectivos ajustes según las directrices para luego dar paso a la recolección de los datos.

Fase 3

Para esta fase se recolectó la información necesaria a través del instrumento de una entrevista semiestructurada, y mediante un consentimiento informado se autorizó dicho procedimiento para posteriormente recopilar los datos de interés.

Fase 4

Por último se analizan los resultados obtenidos a través del instrumento ya mencionado, a partir de allí se realiza un informe detallado y una triangulación acerca de lo evidenciado de las consultoras, posteriormente se diseña una estrategia visual que promueva el autocuidado a partir de la motivación y autorrealización de las consultoras, y finalmente se realiza la presentación total de esta investigación.

Análisis de Resultados

Tabla 1 Matriz Categoría Motivación

Categoría: Motivación

Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3
¿Cuáles son las razones que lo motivan a trabajar cada día?	La razón fundamental por la que trabajo es mi hija, para así poder darle una estabilidad.	Yo llegue a este país con mi hijo, soy de Venezuela y él es la razón por la que yo trabajo todos los días.	La razón principal soy yo y mi familia, me gusta mucho la plata y poder ayudarlos a ellos me genera satisfacción.
¿Si no tuviera este trabajo que labor desempeñaría?	Optaría por otras opciones de trabajo, como enfermería aunque el sueldo y la profesión son muy desagradecidos.	La verdad me gustaría tener algún tipo de negocio independiente o ser asesora en ventas, como no soy de este país se me ha complicado todo, puesto que piden documentos y pasaporte y yo no cuento con ellos.	Estaría trabajando como modelo de protocolo con agencias, call Center, asesora comercial en ventas, tengo varios años de experiencia solo que prefiero este trabajo porque los ingresos y los horarios laborales son mejores.

¿De qué manera afectan los prejuicios sociales su motivación?	En lo personal no me afecta lo que la gente piense, ya que soy muy segura y si alguien dice algo distinto referente a mi o a este trabajo, no va interferir en lo que yo haga ni tampoco en mi motivación para no seguir trabajando.	Si, si me afecta porque me tratan de perra o prepago y me dicen que yo puedo hacer algo diferente, solo que no entienden mi situación y eso me desmotiva o me hace pensar que no tengo ningún valor como persona pero realmente me vuelvo muy fuerte creyendo en lo que soy en lo que valgo y recuerdo que mi hijo esta primero y tengo que trabajar por él, porque si no lo hago nadie va a pagar mis gastos mensuales.	Personalmente digo que no me afectan, primero porque las amistades que tengo son del mismo entorno laboral, las externas no saben y tampoco les he preguntado al respecto, soy muy reservada y no necesito divulgar mi vida para creer que debo ser aceptada en un círculo y mi familia nunca me pregunta que hago, entonces escuchar lo que cuentan otras compañeras ni me suma ni me resta a mi realmente me da igual, puesto que no estoy robando ni haciendo algo malo.
¿Cómo contribuye el ambiente laboral en su estabilidad emocional?	Creo que no aporta, pero tampoco me resta ya que me enfoco en cumplir solo con mi trabajo, pero cabe resaltar que el orden y el respeto, son valores por los que se destaca esta empresa, de igual manera el de nosotras por	Yo considero que el ambiente se lo hace uno mismo, enfocando el tiempo en lo que tiene que hacer y no mezclar el trabajo con la vida personal con otras trabajadoras, ósea me refiero a	A mí me aporta tranquilidad, partiendo de que las personas con las que trabajo son muy respetuosas y cuidadosas, sé que no corro peligro estando en esta organización.

	este trabajo ya que sin armonía ni tranquilidad no da motivación para seguir, aunque el dinero este de por medio no hay como estar en algo donde lo respeten a uno.	mantener el respeto como lo exige la organización desde que uno llegue aquí, no hacer comentarios entorno si alguien no nos cae bien.	
¿Qué estrategias utiliza la empresa para motivar a sus empleados?	Misión Dominó maneja diferentes dinámicas para que nos sintamos bien durante el horario laboral como premiar la empleada del mes o una vez al mes traer un profesional para que nos de tips de maquillaje, profesionales de la salud para que nos hagan chequeos, psicólogo para que regule nuestros estados, no siempre asisto por tiempo pero si existen estos mecanismos que a mi parecer son muy buenos.	La principal motivación para mi es la plata, ya que el porcentaje que nos ganamos es bastante alto, también nos invitan para que vayamos a médico, nos hablan de la importancia de la salud mental pero de igual manera eso lo hace la que quiere, no es una obligación.	Desde mi punto de vista, la motivación que recibo es la seguridad de mi trabajo, me brindan oportunidad y me apoyan en todos los sentidos, tengo 8 meses trabajando aquí y no tengo quejas sobre mi jefe ni mi trabajo.

Interpretación:

Dentro de los aspectos encontrados se puede evidenciar que la motivación como lo menciona William James (1842-1910) referenciada por Estrada, (2018) es la relevancia de las personas en cuanto a la postura que deben tomar de sus conductas, ante una sociedad o ante un

rol a desempeñar, dentro de esta categoría se evidencia como cada consultora tántrica se rige a partir de una razón principal, la cual es la impulsora de cambios conductuales, de poder enfrentar prejuicios sociales y tener una postura ante los mismos, guiar su trabajo entorno a los factores externos que ofrece la organización para ayudar a su estabilidad, suplir sus necesidades, dando tranquilidad a sus emociones desde los factores de motivación interna.

Por otro lado para García et al.; (2016) menciona que los individuo siempre encontrarán una motivación que los lleve a cumplir sus logros, a partir de esto se evidencia al el sujeto 1 entorno a lo mencionado por el autor contempla a su hija como su razón fundamental para trabajar, de la misma manera el sujeto número 2 comparten similitud para darle sentido a su labor y como último el sujeto 3 en donde se postula ella como el principal motivo y luego su familia, de esta manera vemos que se cumple lo mencionado por el autor, ya que de una u otra manera direccionan tal actividad tras una causa de mucho valor para cada una de ellas.

Además se evidencia que las tres consultoras de cierta manera incluyen la motivación para hacer a un lado los prejuicios que la sociedad tienen ante su trabajo, el sujeto 2 menciona aspectos como: “me vuelvo muy fuerte creyendo en lo que soy en lo que valgo” y junto a este aspecto motivante se encuentra el factor económico al cual refiere “La principal motivación para mi es la plata ya que el porcentaje que nos ganamos es bastante alto” desde este punto se puede identificar las fuentes de sus proyecciones y como estas aportan en su crecimiento personal, convirtiéndose en un aspecto importante para continuar y querer superarse.

Comentarios:

Se encuentras aspectos muy comunes entre las respuestas obtenidas por las tres consultoras entrevistadas, entre los cuales es oportuno afirmar que su principal impulso o motivación para trabajar gira entorno algún aspecto familiar, tienen un proceso formativo de años de trabajo dentro de la organización y se han enfrentado a prejuicios directa o indirectamente en donde alguna vez han alterado su estabilidad

emocional, que no cuentan con una seguridad o un apoyo directo de la empresa, existen servicios de salud dentro de la misma, pero no se saca un espacio o se implementa una estrategia para que todas asistan, lo cual hace que estas mujeres se enfoquen más en su trajo que en su bienestar y calidad de vida.

Tabla 2 Matriz Categoría Autorrealización

Categoría: Autorrealización

Pregunta	**Sujeto 1**	**Sujeto 2**	**Sujeto 3**
¿Hace tres años como te veías a nivel personal?	Haces tres años conservaba la misma seguridad, trabajaba como auxiliar de enfermería y quería ser un poco más independiente ya que ese trabajo me desgastaba mucho y estaba en estado de embarazo, buscaba algo que no me descastara tanto.	Me veía feliz, con otro tipo de trabajo, no es que me esté quejando de mi trabajo, ni que lo haga por obligación pero realmente no es lo que quiero hacer, desde siempre he querido ser empresaria independiente y poder ayudar a otras personas con igual condición que la mía, entonces así me veía antes.	Me veía un poco más realizada, con mucha plata, en un nivel económico mejor, iniciando la carrera de comercio internacional, haciendo mis proyectos realidad y con una vida más chévere, aunque cuento con el apoyo de mi familia y su amor me hubiese gustado que hace tres años ellos fueran impulsado mis estudios.
¿Cómo te ves proyectada laboralmente en cinco años?	Terminado mi carrera de jefe de enfermería y por supuesto	Primero no estando aquí, me proyecto teniendo mi propia	Me veo viviendo en otro país, siendo profesional en negocios

	trabajando en ella, con una casa propia y feliz con mi familia.	empresa, siendo legal en el país, y con una estabilidad de vida mejor, cambiar de ciudad, siento que Cúcuta me brinda pocas oportunidades y dándole estabilidad a mi hijo, una casa propia con mayor comodidad.	internacionales, con estabilidad laboral y también con muchos negocios en Colombia, con mucha plata y ayudando a los demás.
¿Qué necesidades le permite suplir este empleo?	Por el momento suple todas necesidades económicas, darle a mi hija gustos, estudio, el arriendo, ayudar a mantener a mi familia ya que aún dependen en parte de mí y el tiempo ya que cumplo un horario y me alcanza para estar con ellos.	Me ayuda a pagar mi arriendo, los gastos en mi hijo, nuestra alimentación diaria, su colegio, sacarlo a pasear, comprar ropa para los dos, todo me lo da todo sin ese trabajo estaría realmente perdida.	Me da mi sustento con el cual pago el estudio de mi hermana, ayudo a mi mamá con el mercado, me doy muchos gustos, no tengo hijos ahorro un porcentaje de esa plata para comprar cosas, por ejemplo tengo una moto gracias a esto, todas mis cosas y mis viajes me doy la oportunidad de conocer muchos lugares.
¿Qué oportunidad le ofrece la empresa que contribuya en su crecimiento personal?	Poder proyectarme, ya que es rentable este trabajo puedo estudiar, ahorrar y poder generar otros negocios para generar	Me da estabilidad y esa tranquilidad de tener ingresos, poder ahorrar para mis planes a futuro.	Todos, puedo estudiar gracias a esto, puedo contar con el tiempo para hacerlo, no me prohíben cosas, puedo estar libremente el

	trabajo, me da habilidades comunicativas.		tiempo que quiera y esas cosas hacen que crezca como persona.
¿A qué clase de actividades sociales se integra con otras personas?	Ninguna, soy de las que está de la casa al trabajo y el trabajo a la casa.	No muchas, he salido algunas veces con mis vecinas o con mi pareja a tomar algo y hablar, pero son contadas las ocasiones, evito tener mucha cercanía con las personas, no confió en la buena fe de nadie y el tiempo no es que me dé para mucho.	Tengo algunas, practico natación para mi problema de la rodilla, allí interactuó con muchas personas a las que le tengo aprecio.

Interpretación:

Dentro de la categoría de la autorrealización se cumple la postura y la teoría impuesta por Maslow, (1970) Citado por Rusu, (2019) en donde afirma que el nivel más óptimo en la jerárquica de las necesidades individuales es poder alcanzar la superación dentro de los ámbitos o metas propuestas, los individuos autorrealizados se vuelven más maduros, más plenos, ya que han satisfecho sus necesidades básicas y están motivados de cierta manera a obtener proyecciones superiores, la organización Misión Dominó ofrece una estadidad a sus trabajadoras, a partir de este trabajo cada consultoras tántricas puede suplir las necesidades básicas en su hogar.

A partir de lo anterior se evidencia la labor como un impulso para su vida profesional, que ninguna de las mujeres entrevistadas opta por quedarse dentro de la empresa ya que en sus proyecciones en años anteriores no mencionan este aspecto, y en su futuro se ven “Terminado mi carrera de jefe de enfermería y por supuesto trabajando en ella”, “no estando aquí, me proyecto teniendo mi propia empresa, siendo legal en el país, y con una estabilidad de vida mejor”, “Me veo viviendo en otro país, siendo profesional en negocios internacionales, con

estabilidad laboral y también con muchos negocios en Colombia" en su vida personal y en su futuro cada una de ellas quiere se inclina por terminar sus estudios, hacer realidad sus emprendimientos y brindar oportunidad a más mujeres de progresar, aunque no se quejan, ni les da pena su trabajo, de igual manera no es lo que llena sus expectativas de vida.

Otro aspecto importante para analizar esta en base a las oportunidades ofrecidas por la empresa que contribuyen en su crecimiento personal, sobre este aspecto se encuentra la gratitud de esta labor, puesto que mediante la misma ellas aluden "Poder proyectarme, ya que es rentable este trabajo puedo estudiar, ahorrar y poder generar otros negocios para generar trabajo, me da habilidades comunicativas." "Me da estabilidad y esa tranquilidad de tener ingresos, poder ahorrar para mis planes a futuro.", "puedo estudiar gracias a esto, puedo contar con el tiempo para hacerlo, no me prohíben cosas", no es su ideal de vida, pero de cierta manera si ayuda en su proceso para llegar a las diferentes metas propuestas; además de concluir que es más importante su trabajo que tratar de ocupar su tiempo en otras actividades de óseo, o de carácter social ya que solo una de ellas afirma hacerlas, las dos participantes restantes atribuyen que no le da el tiempo y que no es de necesidad para su vida.

Tabla 3 Matriz Categoría Percepción Social

Categoría: Percepción social

Pregunta	**Sujeto 1**	**Sujeto 2**	**Sujeto 3**
¿Qué apreciación tiene su familia sobre la labor que desempeña?	Yo creería que ninguna, ya que ellos conocen y están de acuerdo con lo que hago y nunca me han dado dicho nada al respecto ni malo, ni bueno, respetan mi decisión sin manejar tabús.	Mi mamá sabe y aunque no es participe de este tipo de trabajos ya que es muy religiosa, ella sabe que es la única oportunidad que tengo en el momento mientras puedo estar mejor, no le gusta pero tampoco me lo reprocha ni me lo menciona a cada rato, mi novio me reprocha cuando está enojado que eso solo lo hacen las vagabundas, que me salga de eso que le de ejemplo a mi hijo, cree que en mi trabajo yo me acuesto con las personas que buscan el servicio y me hace sentir mal pero no me ayuda tampoco con mis gastos entonces es difícil, trato de no	Mi familia no sabe, donde se enteraran sería muy duro para ellos y para mí, no me imagino ni la reacción al tener que enterarse, tendría un shock, el único al día de mi vida es mi novio, pero es relajado aunque en ocasiones se pone celoso de mi jefe, y de los usuarios, piensa todo el tiempo que me ven con ojos provocativos y de sexo, el mismo se daña la mente y en ocasiones se torna difícil manejar la situación y tratar de explicarle como son realmente las cosas así que nunca respondo a sus comentarios.

		prestarle atención y omitir esas palabras que me hieren.	
¿Con quiénes te relacionas fuera del trabajo?	Mi pareja, mi hija y mi suegra.	Con mi vecina, mi mamá, mis hermanos, mi hijo y mi pareja	Tengo muchos amigos, mi familia que incluye mi mamá, papá y hermanos.
¿Cómo son tus relaciones interpersonales externas a su trabajo?	Son regulares por que no manejo otro circulo fuera del familiar, no siento la necesidad de pertenecer o tener un grupo de amigos.	Pues diría que bien, no tengo muchas amistades pero las pocas que tengo son muy valiosas.	Excelentes, soy muy abierta a conocer personas, no hablar de mi vida laboral, pero si hacer actividades que me ayuden a crecer como persona y me generen conocimiento.
¿Cuáles son los prejuicios sociales a los que más se enfrentas a diario?	Yo llevo dos años con la organización y en un principio era el "qué dirán" y ahora no se deja de escuchar comentarios de personas que no conozco pero igual escucho que dicen que somos prepagos, perras que la regalamos etc., pero pues nunca son directos hacia mí porque no conozco esas personas de igual manera	A muchos, las personas son muy habladoras y piensan que uno viene aquí es a prestar un servicio sexual como prepago, nunca escondo mi trabajo ni me avergüenzo, lo que me choca es que den sus opiniones sin saber y sin darse cuenta de la realidad, que pueden llegar a herirme, los prejuicios que más recuerdo es el que hizo un	Pues como ya se lo he dicho pocas personas saben de esto, así que no me enfrento a ningún prejuicio, claro que no dejo de escuchar lo que mis compañeras de trabajo cuentan y pues el hecho de que digan que somos prostis me toca, pero ¡ah la gente piensa lo que quiere! y son muy cuadriculados. "Si no lo soy

	tampoco me afectan, ya que nadie más sabe con exactitud lo que hago y no estoy prestando un servicio sexual.	amigo de mi mamá, le menciono que yo me la ganaba fácil solo con la de abajo, mi suegra ella en un principio no sabía a qué me dedicaba y una vecina no sé cómo se dio cuenta y le dijo que me vio vendiéndome cuando no es cierto, mi suegra me dijo que la había decepcionado que no me merecía a su hijo, que yo le iba a dañar a su hijo, en fin eso me bajo la moral feo y daño un poco la relación.	porque debe afectarme" es lo que siempre me menciono, haga o no siempre existe alguien que me va a juzgar.
¿Cuáles son las problemáticas que más se presentan en su núcleo familiar?	Si, los problemas de mi familia se dan porque no hay orden para asignar tareas, tanto económicas como funciones, yo vivo con mi esposo mi hija, mi suegra y mis cuñados, hace 6 meses atrás él no trabajaba y me tocaba a mi todo, ahora ya	Las problemáticas se dan a partir de mi trabajo y otros por los gastos, yo vivo con mi pareja actual y él quiere que deje este trabajo pero tampoco me ayuda con mis gastos, me critica todo el tiempo y en ocasiones no lo entiendo,	Mi mamá a veces me pelea porque no me la paso en mi casa, que debo ser el ejemplo de mi hermana, tengo 23 años y me trata como si tuviera 15 y pues eso me molesta, porque yo les ayudo en lo que más pueda pero como que no me den esa

gracias a Dios encontró un trabajo y nos dividimos gastos, a lo que me refiero es que ni mis cuñados ni mi suegra aportan, si no que por el contrario se recuestan en nosotros dos y eso me da mal genio.	tampoco puedo dejar que me diga lo quiera y que ni siquiera se dé cuenta que estoy ahí es por mi hijo y por necesidad que no tengo más oportunidades, he buscado mucho trabajo pero siempre es no hay, yo le la llamo etc. y nada me sale, esos días me frustro mucho y como que la única salida es venirme al trabajo y doblar turnos para olvidarme.	independencia de gente adulta me irrita, de resto diría que todo marcha con normalidad, de igual no comparto mucho con ellos solo en fechas especiales.

Interpretación:

Esta última categoría habla sobre la percepción social, en donde según Sánchez (2017) refiere al proceso dinámico en relación a las dialécticas sociales, la forma en como una sociedad intervienen en la realidad y la manera en que cada individuo pueda percibirla, como pueden influir en la toma de sus decisiones e involucrar elementos como el pensamiento creativo para la resolución de problemas, dentro de los aspectos evidenciados se resalta poca interacción por parte de las consultoras, algunas recriminaciones y problemáticas familiares a raíz de su trabajo que se entrelazan con su motivación personal alterando sus comportamientos e ideales.

Así mismo se observa la estabilidad que se da desde este oficio y como este les da motivación para que los prejuicios sociales no sean un obstáculo, en complemento a lo mencionado en la categoría primera, aquí se encuentran respuestas como: “un principio era el “qué

dirán, ahora nada me afectan, ya que nadie más sabe con exactitud lo que hago y no estoy prestando un servicio sexual.” Y aunque algunas de una u otra manera las desmotivan los comentarios, terminan por concluir “nunca escondo mi trabajo ni me avergüenza del puesto que nadie conoce su realidad” “el hecho de que digan que somos prostis me toca, pero ¡ah la gente piensa lo que quiere! y son muy cuadriculados. Si no lo soy porque debe afectarme” ante estos comentarios no hacen que las consultoras dejen su labor, si no por el contrario poder tener seguridad de hacer su oficio de la mejor manera ya que como refieren ellas “no es un trabajo sexual” es un servicio que complementa casos de estrés y liberación de energía.

Comentarios:

Desde la perspectiva psicológica no se emite un juicio positivo ni negativo referente a esta labor, ya que se busca aumentar la seguridad en cada una de ellas y poder mostrar diferentes perspectivas que fortalezcan la seguridad como seres humanos, en la libertad de elección según la profesión a elegir respecto a sus características, para que las opiniones externas no debiliten la inteligencia y la seguridad emocional de cada consultora, puesto que como ya se mencionó en el análisis estos tipos de prejuicios pueden afectar la integridad y el óptimo funcionamiento de un individuo.

Discusión

Partiendo del objetivo principal de la presente investigación cuya finalidad consistió en identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada para poder conocer con más detalles aspectos relacionados a estas categorías, por ende se hizo necesario establecer una tercera posición que consistía en la percepción social determinando si la opinión de una sociedad influye en los estados emocionales y de proyección para en las mujeres que accedieron a participar; a partir de estas discusiones se analizara la posición de cada una de ellas, explicando como este medio les genera un impulso para alcanzar determinado fin.

Dentro de la primera categoría se encuentra la motivación definida por Peña & Villón, (2018), como un elemento presente en la mayoría de momentos de la vida de una persona, derivado por la necesidad o el deseo, y presidiendo un comportamiento ligado al instinto de la supervivencia; a partir de este principio se hace verídico dentro de las tres entrevistas el factor principal denominado satisfacción de una necesidad, el cual está acompañado por una razón y una causa que da significado a esta labor de ser consultoras, referente a su estabilidad a la posibilidad de brindar ayuda a su familia y ser un soporte para los gastos de sus hijos. Desde lo mencionado anteriormente, inicia el desafío laboral; no siendo este una profesión o un trabajo ideal ante una sociedad, ni para ellas, se evidencian la forma en que esta actividades logran cautivarlas y encontrar esa esencia de no decaer y sacarle el mejor provecho.

Cada consultara se rige por una motivación intrínseca desarrollando su trabajo por satisfacción personal, descritos de cierta manera en el apartado anterior y una motivación extrínseca, representada en el factor económico, puesto como ellas mismas lo mencionan el porcentaje en dinero que obtienen de esta labor es bastante alto, por ende la mayor parte del tiempo está centrada en cumplir adecuadamente con sus tareas laborales para ser la empleada del mes y acceder a bonificaciones, ya que de esta actividad dependen muchas personas y suplen los gastos diarios. Supervía. & Salavera (2018) refieren que cuando un sujeto se involucra en una actividad debe experimentar sensaciones estimulantes y positivas derivadas de la propia dedicación a la actividad o por el contrario atribuye un valor personal siendo una elección del

propio individuo porque la considera adecuada e importante; es decir cada consultora es libre de elegir los aspectos que ella considere le complementen en su crecimiento personal.

De lo anterior cabe resaltar que además de los aspectos monetarios por ellas especificados, la organización brinda un acompañamiento explicado como un refuerzo a su trabajo. El cual debería considerarse como una de parte de la empresa hacia ellas, pero no tiene la función debida y no establecen como prioridad su salud mental y física, tampoco se puede decir que son ajenas a este servicio, no obstante se habla de una pieza clave ante cualquier acontecimiento inesperado, estos acompañamientos son una buena iniciativa de la empresa, pero como ellas lo mencionan, es algo que existe pero no tienen un horario para acudir, pues a libre elección de la ubicación de cada trabajadora para cumplir con sus asignaciones laborales, optan por esta segunda dado que esto les implica ganancias, al contrario de no asistir por estar en una cita con psicólogo o médicos general sin tener una complicación en donde gastarían más tiempo y tendrían menos ingresos.

Ahora bien, si se habla desde motivación extrínseca los aspectos de autorrealización encontrados en cada consultora se hace hincapié en el mayor impacto que se obtuvo en el análisis de esta categoría, el cual va inclinado a explicar cómo desde el "trabajo de liberación energética", definido de esta manera por ellas, no identifican una vocación ni un estilo de vida que se defina como su futuro, por el contario, hacen referencia al mismo como una oportunidad que las impulsa a proyectarse, ya sea profesionalmente o de manera empresarial asumiendo una independencia laboral fuera de este medio, siendo con la postura de Estrada, (2018) quien establece el crecimiento personal como una actividad diaria en el contexto cultural, representado por retos para satisfacer las factores básicos de necesidad y poder generar avances para su existencia, a nivel profesional, laboral o de emprendimiento que implica el buen uso de la libertad de expresión.

La seguridad emocional es un aspecto relacionado con la autorrealización y con el crecimiento personal para el cual se debe evidenciar el afrontamiento adecuado de retos y desafíos nuevos según lo mencionado por García & Mora (2019), desde esta perspectiva se evidencia en las consultoras, como con el paso del tiempo han surgidos cambio respecto a la convicción e ideales propuestos, se realiza una comparación entre cómo se veían tres años atrás y sus perspectivas futuras en relación a cinco años posteriores, de cierto modo cada una de ellas ha

tenido una ambición en un momento determinado de sus vidas, no muy diferente a sus ideales a futuro, afirmando que no existen una complacencia total, simplemente placeres temporales facilitadores de suplir sus necesidades. Algunas de las características encontradas mediante la entrevista semi-estructurada se basa en buscar la felicidad, siendo independientes, profesionales e incluso ayudando a otras mujeres en su misma posición; además, en sus proyecciones anteriores y posteriores al momento actual de su empleo, no afirman que se visualizan trabajando en la organización Misión Dominó como parte de su plan de vida.

Evidentemente en los propósitos establecidos por cada una de las participantes se resalta, de una u otra manera, la búsqueda de una vida mejor tanto para ellas como para su familia la cual depende económicamente de este empleo; en otras palabras, en tiempo presente ser consultoras tántrica tiene un significado esencial para ellas. De aquí suplen sus necesidades económicas, se "dan lujos y le dan gustos" a sus hijos y familia, pueden pagar sus estudio, el arriendo, además de contar con tiempo suficiente y de calidad para pasar con sus seres queridos, siendo esto no muy común en otros empleos pues les demandan más horas laborales y menos remuneración económica.

Se llega a la consideración de poder interpretar lo mencionado anteriormente como una oportunidad que le brinda la empresa a cada una de ellas y la contribución del mismo en su crecimiento personal, la tranquilidad de tener ingresos y el poder ahorrar para la realización de planes a futuro, aun así no se puede hablar de una autorrealización en cada una de ellas ya que este término es subjetivo y comprende escalas o niveles en donde se completen los factores motivantes para las necesidades básicas del ser humano según lo propuesto por Maslow referenciado por Turienzo (2016) , en donde al cumplir cada propósito se aproxima un poco más el ideal de sentirse satisfecho e idealizado. De igual manera se evidencia que este trabajo si cumple con algunas expectativas de vida, pero no en su totalidad puesto que este aspecto terminaría a partir de ciertas consideraciones como lograr ejecutar gran parte del modelo de vida establecido antes de integrar esta organización.

Finalmente se encuentra la percepción social sujeta a los canales receptivos provenientes del conocimiento, opinión y postura de las personas ante la actividad de ejercer la consultoría tántrica como un trabajo del común y corriente dentro de los estándares normales de la sociedad, . Ppara esta categoría se tiene en cuenta el concepto establecido por Silva et al. ,(2018), en el

cual refiere a la reconstrucción de experiencias y percepciones partiendo de los principios de cómo me veo y como ven las demás personas, ahora bien dentro de lo mencionado por este autor no hay mucho para refutar dentro de la opinión de terceros frente a estas trabajadoras si se hace referencia a los grupos sociales frecuentados, ya que dos de ellas establecen el no necesitar pertenecer o tener un grupo de amigos , no ven esta postura como una obligación, al contrario la tercera joven afirma que el rodearse de personas nuevas puede ayudarle a crecer como persona y genérale nuevos conocimientos.

Así mismo dentro de este aspecto se involucra la motivación y la autorrealización, en donde los prejuicios sociales pueden convertirse en un detonante de ideales y de alteración emocional. A través de las respuestas dadas por ellas mismas se demuestra como en un inicio su trabajando dependía del que dirán, del dejar a la expectativa si está bien lo que hacían, las generalidades de como catalogan y confundían el servicio de anti estrés con un trabajo en donde se vende el cuerpo o se da un intercambio sexual o quizás el convencerse que todos tenían razones para juzgarlas, pasando a llenarse de valor y seguridad, dejando a un lado todas esas etiquetas que atentan contra su tranquilidad e integridad y convérsese de que siempre existirán los prejuicios, puesto que la sociedad depende de tabús y falsas creencias, en donde se necesitan más temáticas al respecto y puedan normalizar situaciones y respetar criterios de vida.

En este orden de ideas el símbolo familiar se configura como un pilar para cada una de ellas conocer la postura de quienes le rodean ante su trabajo también les ayuda a orientarse e impulsarse de una manera más funcional. No se trata de compartir gustos si no de guardar respeto y manifestar su apoyo a través de comentarios oportunos y acertados, para aumentar la efectividad del mensaje respecto a la intensión de buscar oficios y recursos propios, acordes con los planes establecidos antes de iniciar en este oficio. Como situaciones externas a este medio laboral, para las consultoras tántricas se hace necesario manejar las buenas relaciones dentro y fuera del trabajo, lograr el apoyo en actividades instrumentales (cotidianas relacionadas con el hogar) en sus núcleos familiares pues el sentirse sobrecargadas, atacadas o poco valoradas puede aumentar las problemáticas en el hogar y estás forman a su vez un mal conducto dentro del proceso social de percepción por el oficio que desempeñan, según los criterios de análisis de cada consultora. En ocasiones es fácil emitir un juicio referido hacia ellas y ante la situación presentada por un comportamiento particular, pero también es cierto que la mayor parte de la

sociedad no se toman el trabajo de cuestionar más allá y darse cuenta que en primera medida la ciudad de Cúcuta no es una fuente de empleo y desenvolverse en la ciudad puede demandar algunos sacrificios, según lo evidenciado por cada consultora.

Se termina por concluir que de cierta manera cada consultora tántrica se han visto afectada por las diferentes sucesos de sus vidas, pero estos obstáculos no han detenido sus sueños, que cada una de ellas cuenta con un motor motivacional para darle sentido a su trabajo y a pesar de los años que llevan en él, no se cansan de luchar por sus aspiraciones. Así como lo menciona Morales (2019) la motivación parte del logro de dar saciedad a la necesidades básicas de un individuo en donde interfiere el instinto de satisfacción, precedido por las fuerzas del deseo, guiando la conducta a una autopercepción de superación personal y aunque esas población es vulnerables por los rechazos de una sociedad, ellas encuentran sus propios recursos de motivación para enfocarse en sus metas personales y familiares, resolviendo las situaciones cotidianas y con la valía de alcanzar sus proyectos para experimentar la autorrealización.

Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander, para su cumplimiento fue necesario adoptar una metodología por medio de una investigación de tipo cualitativo donde se implementó el instrumento de una entrevista semiestructurada de quince preguntas que permitieron la identificación de algunos factores y aspectos motivacionales que inciden en dichas consultoras.

Como primera medida se puede mencionar con total certeza que se dio cumplimiento al objetivo general de este estudio ya que se pudieron identificar ciertos aspectos motivacionales en las consultoras como la escasez, la necesidad, el gusto por el dinero y la migración. En cuanto a la autorrealización se encontró que la falta de apoyo por parte de los padres, embarazo y ser madre cabeza de familia no les permitió en su momento llegar a encaminarse hacia donde ellas siempre quisieron.

De igual manera fue posible dar respuesta al primer objetivo específico que consistía en conocer las razones motivacionales y los conceptos de autorrealización dentro de la labor de consultora tántrica, pues se lograron reconocer varios factores que influyen y motivan a las consultoras a ejercer este oficio, entre ellos se encuentra la falta de oportunidades laborales, las necesidades básicas diarias, buenos ingresos salariales sin tanto esfuerzo o desgaste, facilidades y horarios flexibles, responsabilidades familiares e incluso el ser extranjero y estar en estado ilegal en el país son causas que fuertemente inciden a la hora de decirse u optar por trabajos informales de este tipo, además de que la empresa les provee las herramientas o utiliza estrategias con las cuales les genera un buen ambiente y de alguna manera las saca de la rutina diaria, también les ofrece servicios médicos y psicológicos para quienes lo requieran e incentivos de la mejor empleada del año como forma de mantener el interés en sus empleadas.

Es de mencionar además que el sentido de autorrealización de las participantes de este estudio es difuso casi inexistente, ya que se evidencia que estas consultoras años atrás se

visionaban ejerciendo carreras profesionales y siendo empresarias independientes, razón por la cual aunque agradecen el tener dicha oportunidad no se sienten realizadas antes bien como se mencionó durante el desarrollo del estudio entre las posibles causas de ejercer este oficio la utilizan como un medio que contribuya al logro de sus verdaderos ideales.

En cuanto al segundo objetivo específico relacionado a la influencia de la percepción social en la motivación y la autorrealización de las consultoras, se puede evidenciar que sí existe una afectación de manera directa en cada consultora debido al desconocimiento real de este oficio reciben etiquetas fuertes como "prostitutas" o trabajadoras sexuales, generándoles rabia, malestar emocional e impotencia al sentirse juzgadas sin conocer la realidad de esta labor, y aunque en el momento de la entrevista una consultora trataba de mencionar lo contrario no había coherencia entre su lenguaje no verbal con lo que estaba expresando en palabra; referente a la percepción familiar no es bien visto y es poco aceptado especialmente por sus parejas quienes sienten celos de alguna manera por la interacción con otros hombres. Otro aspecto a mencionar y es que la mayoría no cuenta con círculos sociales muy amplios, e incluso se manifiesta no tener amistades pues sus relaciones frecuentes son sus mismos familiares, mientras en otro caso si existe un círculo significativo de amigos.

Se pudiera comprender con ello que motivacionalmente también se ven afectadas de forma indirecta debido al poco interés por hacer amistades para evitar ser rechazadas y etiquetadas de manera errada por su oportunidad laboral, ni están interesadas en darse a conocer por otras personas ya que mencionan "no necesitar su aprobación". Se puede entonces finalizar mencionando según lo evidenciado en la entrevista ejecutada, que los tres sujetos coinciden en muchos de los factores motivacionales, de realización y de percepción social demostrando con ello la necesidad de dotar a dichas consultoras de estrategias de autocuidado tanto físico como emocional de modo que puedan encaminarse hacia el logro de sus proyectos de vida y alcanzar así su autorrealización. Estrategias motivacionales en cuanto a la importancia de la salud mental debido a las presiones tanto familiares como sociales, esto de alguna manera les genera una carga emocional y al no ser redirigida de manera correcta podría convertirse en un malestar físico y mental.

Recomendaciones

En base al presente estudio, inicialmente se sugiere a las consultoras que si bien aún no están realizando los objetivos propuestos inicialmente no pierdan nunca el deseo de superación y realización de sus ideales, de igual manera preocuparse por su estabilidad emocional atendiendo así a los servicios ofertados por la empresa lo cual será de beneficio tanto personal como para su entorno. También se pudiera mencionar que tomen en cuenta las estrategias que a través de este estudio se pone a su disposición, con la intención de fortalecer en ellas la resiliencia, la autoestima o el amor propio y contribuir a sus proyectos de vida.

Por otro lado se recomienda a la Organización Misión Dominó velar por el bienestar físico y emocional de sus empleadas, brindando servicios médicos y psicológicos no como algo opcional o voluntario sino antes bien como un requisito para poder hacer parte de dicha empresa, además de ello crear planes de intervención que atiendan las problemáticas vivenciadas en los hogares de estas consultoras creando espacios de integraciones familiares con la intención de interactuar con ellos y que cada uno pueda conocer de cerca y de manera detallada la dinámica de esta organización dando parte de tranquilidad especialmente a las relaciones de pareja de cada trabajadora, igualmente teniendo en cuenta que los servicios que ofrece esta organización van dirigidos también a parejas pudieran considerar de manera anual regalar a cada consultora la oportunidad de pasar un momento agradable con ellos, ya que con dichas estrategias promueven las buenas relaciones tanto familiares como la motivación y el desempeño laboral de sus empleadas.

A la Universidad de Pamplona se sugiere seguir con estudios que se interesen por este tipo de poblaciones minoritarias, excluidas y discriminadas, de modo que a través de la investigación se puedan conocer más fenómenos y problemáticas que aquejan tanto a los trabajadores como a la sociedad y a través de la psicología poder contribuir a las afecciones emocionales que generan las mismas, interviniendo de modo que se llegue atender a dichas poblaciones y promover la salud emocional.

Asimismo teniendo en cuenta los resultados de esta investigación y al evidenciar las necesidades tan latentes que existe en la comunidad y la falta de oportunidades a las mismas se recomienda a las entidades competentes que velan por el sector empresarial que de alguna manera apoyen el emprendimiento y las pequeñas empresas y que además de ello garanticen la dignificación y el buen nombre de sus empleados.

Referencias

Ariza García, S. (2016). Aprovechando los talentos y fortalezas de cada alumno para desarrollar su potencial : análisis de la posibilidad de generación de espacios de afinidad enriquecedores a través de la pertenencia a grupos de trabajo temáticos en alumnos con dificultades de a. *Master En Comunicación y Educación En La Red*. http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/169864.

Adebanji, A., Olaleke, O., Ademola, S., Blessing, A. E., & Modupe, A. (2021). Understanding the gender preference on the motivation of informal entrepreneurs: The Southwest, Nigeria scenario. *International Journal of Entrepreneurship*, *25*(Special Issue 1), 3–9. file:///C:/Users/asus/Downloads/dos.pdf

Agencia Antiestres Misión Domino, S.F) https://www.misiondomino.com/

Cervantes, M., Concepción, & Gaeta, G. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en pre-adolescentes: el papel de padres y docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, *20*(2), 221. https://doi.org/10.6018/reifop/20.2.232941

CONPES. (2021). Política para la Reactivación, la Repotenciación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente: Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia. *Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación*, 183. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/4023.pdf.

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1090 DE 2006. *Diario Oficial*, *2006*(46383), 1–27. http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia.pdf

Cuadrado, I., López-Rodríguez, L., & Navas, M. (2016). La perspectiva de la minoría: Estereotipos y emociones entre grupos inmigrantes. *Anales de Psicologia*, *32*(2), 535–544. https://doi.org/10.6018/analesps.32.2.205341.

Estrada, L. (2018). Motivación y emoción. *Fundación Universitaria del Area Andina* https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138 MOTIVACIÓN Y EMOCIÓN.pdf?sequence=1&

Garcia, A., & Mora, K. (2020). *Rasgos de Personalidad, Locus de Control y Pensamientos Distorsionados hacia la Mujer 1*. 1–128. https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/31451/6/2020adrianagarcia.pdf

García, J. A., García, Á., López, C., & Dias, P. (2016). Theoretical configuration of health motivation from the self-determination theory. *Health and Addictions / Salud y Drogas*, *15*(2), 151–159. https://doi.org/10.21134/haaj.v15i2.252

Gómez Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, *7*(1), 131. https://doi.org/10.21501/22161201.1438

Gonzales, A., & Serrano, P. (2015). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. *Trabajo y Sociedad*, *unknown*(25), 463–492. https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101025.pdf

Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*, 276. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469 MKT.pdf.

Hernández, O. D. A. (2016). *Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporànea*. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120822013410/angelo11.pdf

Hernández, C. (2017). Factores Motivacionales Asociados A La Motivación Laboral Y Satisfacción En Profesionales De La Escuela De Postgrados Fac – Muestra As. Вестник Росздравнадзора, 4, 9–15.

Iram, T., Ilyas, M., Bilal, A. R., & Parveen, S. (2019). Socioeconomic acceptability of prostitutes in Pakistan: A diversion from prostitution. *Cogent Social Sciences*, *5*(1). https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1646110

Jiménez A. Inteligencia emocional. En: AEPap (ed.). Congreso de Actualización Pediatría 2020. Madrid: Lúa Ediciones 3.0; 2020. p. 551-558.

https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/congreso2020/551-558_Inteligencia%20emocional.pdf

Labrador Morales, G. L. (2018). Cúcuta y Norte de Santander : Configuración histórica de una comunidad imaginada. *Repository.Javeriana.Edu.Co*. http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/21889

Laverde J, Ordoñez Y, M. D. (2019). Empresas Que Fomentan O Contribuyen A La Participación Académica De Sus Colaboradores Y Así Mismo A Su Autorrealización, Bogota. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

López, C. G. G., & Pacheco, N. E. (2020). Liderazgo e Inteligencia emocional: aplicaciones psicosociológicas en Seguridad y Defensa. Armas y Cuerpos, (143), 10-19. Recuperado el 18 de noviembre del 2021 de https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Garcia-Guiu/publication/340732255_Liderazgo_e_Inteligencia_emocional_aplicaciones_psicosociologicas_en_Seguridad_y_Defensa/links/5e9ad6fd4585150839e440e3/Liderazgo-e-Inteligencia-emocional-aplicaciones-psicosociologicas-en-Seguridad-y-Defensa.pdf

Norbeiro Certuche, O. J. L. (2020). Estrategias De Motivación Para Mejorar El Desempeño Laboral En La Empresa Redecol E.S.P. *Malaysian Palm Oil Council*, *21*(1), 1–9. http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/.

Martinez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización : elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes . *Self-realization : preparation of the ADO-20 scale for its assessment in Introducción En la sociedad actual , que está entre la moda , las exigencias sociales , el en su d*. *3*(June), 181–211. http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92

Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, *21*(37), 136. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681

Moncada, C., & Vacca, J. (2020). Determinación del clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en la empresa distribuciones Quinpao S.A.S Universidad Francisco de Paula Santander. 109. https://www.academia.edu/31615930/BOMBAS_CENTRIFUGAS_CONECTADAS_

EN_SERIE_Y_EN_PARALELO

Morales, A. (2019). Motivación de Logro y Callao Marco Antonio Cabrera Morales Lima – Perú. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/7748/Motivacion_CabreraMorales_Marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molinero, A., Cascón-Pereira, R. y beatriz Hernández-Lara, A. (2017). El desarrollo de la identidad profesional en la educación superior: factores influyentes. Revista Internacional de Gestión Educativa. Recuperado el 2 de diciembre del 2021 de https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-05-2015-0058/full/html

Nordhall, O., & Knez, I. (2018). Motivation and justice at work: The role of emotion and cognition components of personal and collective work identity. *Frontiers in Psychology*, *8*(JAN), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02307

Ojeda, A., Ramos, M., Escalante, I., & Quintana, J. (2019). *Percepciones en la motivacion de los Trabajadores de la Construccion en Hermosillo, Sonora*. *December*. https://urbanauapp.org/wp-content/uploads/5Ojeda2019.pdf

Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, *42*(2), 178–189. https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3(7), 177–192. https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192

Quintero, Y., Villarroel, J., Pargas, L., Bastardo, G., Angarita, C., Rivas, J. G., & Castañeda, G. (2016). La Teoría de Representaciones Sociales, su aplicación en los estudios de salud y enfermedad: el caso de la obesidad. *Revista Facultad de Ciencias de La Salud UDES*, *3*(2), 138. https://doi.org/10.20320/rfcsudes.v3i2.206

Ramírez, S. R. Á. (2017). Fortalecimiento de la formalidad laboral en la población joven de 18 a 28 años de la ciudad de San José de Cúcuta. *Universidad de Santander UDES, Maestría En Gestión Pública y Gobierno*. file:///C:/Users/MARIANA/Downloads/Fortalecimiento de la

formalidad laboral en la población joven de 18

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, *5*(2), 7–26. doi: http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1

Rincón, R. A., & Acuña, E. C. R. (2020). Diseño de Plan Estratégico para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Maestría En Administración De Organizaciones*.

Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A. y Flórez-Garay, A. (Ed.) (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos. Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Rivero, V. (2016). Identidad y expectativas psicosociales. Revista de Investgación Psicológica, 10(dic.). http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n10/n10_a04.pdf

Rodríguez, I. de las M. A. (2018). La construcción de los mensajes y la influencia en los receptores. *UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID*. https://eprints.ucm.es/id/eprint/49864/1/T40519.pdf

Rosero, V. P. (2020). Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca. *Facultad de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia*. file:///C:/Users/MARIANA/Downloads/TE 5.pdf.

Rosero,O., Elizabeth, D., & Vázquez, L. (2017). Relaciones intergeneracionales en la construcción social de la percepción del riesgo. *Desacatos, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores En Antropología Social México*, 1–16. https://www.redalyc.org/pdf/139/13950920008.pdf.

Rusu, M. (2019). The Process of Self-Realization From the Humanist Psychology Perspective. Psychology, 10, 1095-1115.recuperado el 23 de noviembre del 2021 de https://doi.org/10.4236/psych.2019.108071

Sánchez, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. *Psychosocial Intervention*, *26*(3), 2. https://www.redalyc.org/pdf/1798/179853469004.pdf

Siguenza, W., Sarango, C., & Castillo, M. (2019). Estudio sobre la motivación extrínseca en los estudiantes universitarios que cursan estudios a distancia. *Espacios*, *40*(44), 1–19.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 72–83. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79

Stover, B., Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Liporace, M. F. (2017). Teoría de la Autodeterminación : una revisión teórica Resumen Introducción. *Revista de Psicóologia y Ciencias Universidad Nacional de Mar Del Plata Argentina*. https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf

Silva E, M., & Aponte L, C. J. (2019). Factores que Inciden en la Motivación y la Acción Sobre los Proyectos de vida de los estudiantes de los grados 10 y 11 del Instituto salesiano san Juan Bosco de Cúcuta. *Proyecto Educativo Pastoral Salesiano*. http://salesianoscucuta.org/wp-content/uploads/2019/07/GD-D01-PEPS-2019.pdf

Suárez E. J. (2016). Diagnóstico de la situación del desarrollo económico de cúcuta durante las dos últimas administraciones, como base para la creación de una zona de régimen aduanero especial en la ciudad. *Universidad Del Rosario*, 45. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13085/SuarezGonzalez-EimyJulieth-2016.pdf?sequence=1

Tintaya, P. (2019). Psicología y personalidad. *Revista de Investigacion Psicologica*, *1*(21), 115–134. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n21/n21_a09.pdf.

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. © *Centro Libros PAPF, S.L.U.*, 237. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_el_pequeno_libro_de_la_motivacion.pdf.

Vera, P. (2020). Manual de Introducción a la metodología de Investigación en psicología. file:///C:/Users/asus/Downloads/Manual de introducción a la metodología de la investigación DIGITAL.pdf

Yañez, R., Carmona, M. A., & Novales, M. R. (2020). El Impacto De Las Relaciones Interpersonales En La Satisfacción Laboral General. *Liberabit. Revista de Psicología*, *16*(2),

193–201. http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf

Apéndices

Apéndice A Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado con cédula de ciudadanía número _____ de _____, y en total uso de mis facultades mentales, manifiesto mi aceptación voluntaria a participar en el trabajo investigativo titulado "ASPECTOS MOTIVACIONALES Y DE AUTORREALIZACIÓN EN CONSULTORAS TÁNTRICAS" bajo la dirección de la Psi. Esp. Dora Carolina Orduz Moreno, llevada a cabo por las Psicólogas en formación Claudia Marcela Laguado Pabón y Elvia Esther Mina Hernández del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, el cual me ha sido claramente explicado, teniendo en cuenta que la entrevista a responder consta de una serie de preguntas cuyo ejercicio puede durar aproximadamente de 35 minutos.

Entiendo que el equipo de investigación mantendrá total confidencialidad, ni será divulgada cualquier información obtenida, ya que mi nombre no se va a ver reflejado en ningún documento ni en las bases de datos que serán utilizadas.

Autorizo, mi participación de manera voluntaria en la investigación y en caso de no sentirme cómodo o en desacuerdo comprendo que puedo retirarme en cualquier momento. La información derivada de este procedimiento será usada únicamente para objetivos académicos y mi participación no implica ningún peligro ni alguna remuneración monetaria o en especie. De esta forma expreso que he leído y comprendido íntegramente este documento, por lo cual acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven.

_____ _____

FIRMA **CIUDAD Y FECHA**

Nombres y apellidos: _____

CC No

Apéndice B Entrevista Semiestructurada

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

En el siguiente instrumento se evidencia una serie de preguntas que será de utilidad para la recolección de datos de la investigación, en el que tiene por objetivo Identificar los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Dominó de Cúcuta Norte de Santander a través de una investigación de tipo cualitativo, permitiendo el diseño de estrategias que fortalezcan sus proyectos de vida.

1. ¿Cuáles razones lo motivan a trabajar cada día?
2. ¿Si no tuviera este trabajo que otra labor desempeñarías?
3. ¿De qué manera afectan los prejuicios sociales su motivación?
4. ¿Cómo contribuye el ambiente laboral en su estabilidad emocional?
5. ¿Qué estrategias utiliza la empresa para motivar a sus empleados?
6. ¿Hace tres años como se vefa a nivel personal
7. ¿Cómo se ve proyectada laboralmente en cinco años?
8. ¿Qué necesidades le permite suplir este empleo?
9. ¿Qué oportunidades le ofrece la empresa que contribuya en su crecimiento personal?
10. ¿A qué clase de actividades sociales se integra con otras personas?
11. ¿Qué apreciación tiene su familia sobre la labor que desempeñas?
12. ¿Con quién se relaciona fuera del trabajo?
13. ¿Cómo son sus relaciones interpersonales externas a su trabajo?
14. ¿Cuáles son los prejuicios sociales a los que más se enfrenta a diario?
15. ¿Cuáles son las problemáticas que más se presentan en su núcleo familiar?

Apéndice C Formato de Evaluación por Expertos

25 de Junio del 2021, Pamplona Norte de Santander

Nubia Esther Rivera Mogollón

Psicóloga Esp en Psicología clínica y de la salud

Cordial Saludo

Por medio de la presente solicitamos respetuosamente su colaboración con la validación de una Entrevista Semiestructurada sobre aspectos motivacionales y de autorrealización de Consultoras Tántricas de la organización Misión Domino de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander, de igual manera se desea identificar sobre el origen de esa motivación, y qué clase de satisfacción les genera dicha labor, la respectiva prueba se desarrollará como Tesis de trabajo de grado dirigido por el docente Julio Humberto Anniccharico Lobo y su realización estará a cargo de las estudiantes: Elvia Esther Mina Hernández identificada con c.c. 1116863996, Claudia Marcela Laguado Pabón identificada con c.c. 1094271356 del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona.

El objetivo de la Investigación es Describir los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Domino de Cúcuta Norte de Santander a través de una investigación de tipo cualitativo, que permita la implementación de estrategias a futuro para el fortalecimiento de la motivación y autorrealización para la construcción de sus proyectos de vida.

Agradecimientos por su colaboración.

Atentamente

Ps. Esp. Julio Humberto Anniccharico Lobo

Categorías	Definición	Subcategorías	Definición Operacional	Ítem	P	N/P	P/O	OBSERVACIÓN
Motivación	Es la energía que impulsa a un individuo a implementar una conducta con un fin determinado.	Motivación Intrínseca Motivación extrínseca	Entrevista Semiestructurada	Dentro de su labor en la organización ¿Cuál es su principal motivación?	X			
				¿Cuál es su mayor sueño en la vida?	X			
				Describa el contexto laboral en el que se sienta más productivo y feliz.			X	
				¿Cuáles son sus metas a corto, mediano o largo plazo?	X			
				Desde su rutina diaria, ¿Cuál es la labor que demanda más energía y esfuerzo, ¿por qué?	X			
				Desde su experiencia, ¿Qué le motiva a tener un buen desempeño laboral? puede dar un ejemplo de esta motivación.	X X			
				Como considera USTED su motivación personal la mayor parte del tiempo y ¿por qué?	X			

				Considera USTED que cuenta con un balance sano entre su trabajo y su vida personal, ¿De qué manera?	X			
Autorrealización	Satisfacción de alcanzar o hacer realidad las metas y objetivos propuestos.	Satisfacción personal Satisfacción Laboral Seguridad Emocional	Entrevista Semiestructurada	¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?, justifique su repuesta Actualmente siente que ha cumplido los objetivos y metas propuestas, ¿por qué? ¿Siente que sus relaciones se han visto afectadas por su trabajo? **¿Qué espera USTED obtener de su trabajo?** **¿De qué manera su organización le da la oportunidad de crecer?** **¿Qué proyecto le gustaría realizar A futuro?**	X X X X X		X	
Organizacional	Se interesa por el buen funcionamiento y desarrollo de los individuos dentro de una organización	Motivación y Estrés Laboral Clima Organizacional	Entrevista Semiestructurada	¿Qué papel juega su gerente o Supervisor en su motivación personal en el trabajo? ¿En algún momento sintiente usted que su trabajo le impide realizar otro tipo	X		X	

				de actividades? ¿Qué actitudes suele tener cuando no hay mucha productividad en un día de trabajo? ¿Normalmente como son las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización? ¿Considera que la organización celebra sus logros y aprendizajes?	X X X		X	

Ps. Mg. Juan Carlos Ramírez Ortiz

Cordial Saludo

Por medio de la presente solicitamos respetuosamente su colaboración con la validación de una Entrevista Semiestructurada sobre aspectos motivacionales y de autorrealización de Consultoras Tántricas de la organización Misión Domino de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander, de igual manera se desea identificar sobre el origen de esa motivación, y qué clase de satisfacción les genera dicha labor, la respectiva prueba se desarrollará como Tesis de trabajo de grado dirigido por el docente Julio Humberto Anniccharico Lobo y su realización estará a cargo de las estudiantes: Elvia Esther Mina Hernández identificada con c.c. 1116863996, Claudia Marcela Laguado Pabón identificada con c.c. 1094271356 del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona.

El objetivo de la Investigación es Describir los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Domino de Cúcuta Norte de Santander a través de una investigación de tipo cualitativo, que permita la implementación de estrategias a futuro para el fortalecimiento de la motivación y autorrealización para la construcción de sus proyectos de vida.

Agradecimientos por su colaboración.

Atentamente

Ps. Esp. Julio Humberto Anniccharico Lobo

Categorías	Definición	Subcategorías	Definición Operacional	Ítem	P	N/P	P/O	OBSERVACIÓN
Motivación	Es la energía que impulsa a un individuo a implementar una conducta con un fin determinado.	Motivación Intrínseca Motivación extrínseca	Entrevista Semiestructurada	Dentro de su labor en la organización ¿Cuál es su principal motivación?	X			
				¿Cuál es su mayor sueño en la vida?	X			
				Describa el contexto laboral en el que se sienta más productivo y feliz.			X	
				¿Cuáles son sus metas a corto, mediano o largo plazo?	X			
				Desde su rutina diaria, ¿Cuál es la labor que demanda más energía y esfuerzo, ¿por qué?	X			
				Desde su experiencia, ¿Qué le motiva a tener un buen desempeño laboral? puede dar un ejemplo de esta motivación.	X X			
				Como considera USTED su motivación personal la mayor parte del tiempo y ¿por qué?	X			
				Considera USTED que cuenta con un balance sano entre su trabajo y su vida personal, ¿De qué manera?	X			

Autorrealización	Satisfacción de alcanzar o hacer realidad las metas y objetivos propuestos.	Satisfacción personal Satisfacción Laboral Seguridad Emocional	Entrevista Semiestructurada	¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?, justifique su repuesta Actualmente siente que ha cumplido los objetivos y metas propuestas, ¿por qué? ¿Siente que sus relaciones se han visto afectadas por su trabajo? ¿Qué espera USTED obtener de su trabajo? **¿De qué manera su organización le da la oportunidad de crecer?** ¿Qué proyecto le gustaría realizar A futuro?	X X X X X		X	
Organizacional	Se interesa por el buen funcionamiento y desarrollo de los individuos dentro de una organización	Motivación y Estrés Laboral Clima Organizacional	Entrevista Semiestructurada	¿Qué papel juega su gerente o Supervisor en su motivación personal en el trabajo? ¿En algún momento sintiente usted que su trabajo le impide realizar otro tipo de actividades? ¿Por qué?	X		X	

				¿Qué actitudes suele tener cuando no hay mucha productividad en un día de trabajo? ¿Por qué? ¿Normalmente como son las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización? **¿Considera que la organización celebra sus logros y aprendizajes? MENCIONELAS**	X X X		X	

27 de Junio del 2021, Pamplona Norte de Santander

Cordial Saludo

Por medio de la presente solicitamos respetuosamente su colaboración con la validación de una Entrevista Semiestructurada sobre aspectos motivacionales y de autorrealización de Consultoras Tántricas de la organización Misión Domino de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander, de igual manera se desea identificar sobre el origen de esa motivación, y qué clase de satisfacción les genera dicha labor, la respectiva prueba se desarrollará como Tesis de trabajo de grado dirigido por el docente Julio Humberto Anniccharico Lobo y su realización estará a cargo de las estudiantes: Elvia Esther Mina Hernández identificada con c.c. 1116863996, Claudia Marcela Laguado Pabón identificada con c.c. 1094271356 del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona.

El objetivo de la Investigación es Describir los aspectos motivacionales y de autorrealización en consultoras tántricas de la organización Misión Domino de Cúcuta Norte de Santander a través de una investigación de tipo cualitativo, que permita la implementación de estrategias a futuro para el fortalecimiento de la motivación y autorrealización para la construcción de sus proyectos de vida.

Agradecimientos por su colaboración.

Atentamente

Ps. Esp. Julio Humberto Anniccharico Lobo

Categorias	Definición	Subcategorías	Definición Operacional	Ítem	p	N/P	P/O	OBSERVACION
Motivación	Es la energía que impulsa a un individuo a implementar una conducta con un fin determinado.	Motivación Intrínseca Motivación extrínseca	Entrevista Semiestructurada	¿Cómo considera USTED la motivación de sus empleados Desde su postura como Jefe? ¿Qué estrategia utiliza para motivar a sus empleados? ¿De qué manera **la organización favorece el**	X X		 X	

				desarrollo de habilidades y fortalezas se sus empelados? **¿Qué considera que es lo más importante que se debería promover en la organización y que no está sucediendo para que la empresa sea un gran lugar para trabajar?**	X			
Autorrealización	Satisfacción de alcanzar o hacer realidad las metas y objetivos propuestos.	Satisfacción personal Satisfacción Laboral Seguridad Emocional	Entrevista Semiestructurada	¿De qué manera cree USTED que la organización les da una estabilidad a sus empleados? ¿Cuál ha sido el mayor reto empresarial? MENCIONELAS	X X			
Organizacional	Se interesa por el buen funcionamiento y desarrollo de los individuos dentro de una organización	Motivación y Estrés Laboral Clima Organizacional	Entrevista Semiestructurada	¿Cómo describe el clima laboral de su organización? **¿Cómo describe su relación con sus empleaos?** ¿Cuáles son los mayores desafíos a los que se enfrenta su organización y cuáles sus planes para gestionarlos?	X X X			

				¿Qué oportunidad brinda la organización dentro de labor como consultora Tántrica? ¿Qué tipo de crecimiento ofrece la empresa a las consultoras Tántricas? ¿Cuáles son las características del perfil ocupacional dentro de la organización?	X X X			

Apéndice D Estrategia Visual para el Autocuidado

