

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**MOTIVACIÓN PARA EL LOGRO DE MUJERES ATENDIDAS
EN EL PUESTO DE SALUD DE LA COMUNIDAD DE
COMPAÑÍA, DISTRITO DE PACAYCASA, PROVINCIA DE
HUAMANGA, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL EN LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTOR:

BACH. EDITH LOURDES CONDORI PINCO

ASESOR:

PS. JAIME FLORES POVES

AYACUCHO – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Ps. Yanina Mayorca Martínez

Secretaria

Ps. Carlos Esteban Saciga

Miembro

Ps. Frank Erick Orozco Córdova

Presidente

Ps. Jaime Flores Poves

Asesor

AGRADECIMIENTO

Son numerosas las personas que forman parte de mi vida profesional a las que agradezco su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Están ahora conmigo y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Agradezco a Dios por bendecirme cada día de mi vida para llegar hasta donde he llegado, a mis padres, hermanos y amigas por apoyarme incondicionalmente, son mi motivación.

A la universidad y a los docentes por brindarme las puestas para mi formación profesional.

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y amigas por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académico, como de la vida, quienes me enseñaron desde pequeño a luchar para alcanzar mis metas.

A Dios, por brindarme oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortificar mi corazón e resplandecer mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte emocional y compañía durante todo el periodo de estudio.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer el nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017. Se utilizó un método cualitativo y un diseño no experimental de corte transversal, ya que se pretende no perder de vista y constituir el nivel de Motivación en las usuarias pertenecientes en dicho puesto, sobre la variable psicológica, la población estuvo conformado por 15 mujeres y la muestra constó por 8 mujeres, las cuales se empleó la Escala de Motivación para el Logro (ML-1) para identificar el nivel de Motivación de las mujeres. Los resultados indican que el 0.0% de mujeres se sitúan en el nivel Alto de Motivación, el 90.0% de las mujeres se sitúan en el nivel Medio de Motivación y el 10.0% de las mujeres se ubican en el nivel Bajo de Motivación. La investigación concluye que las mujeres atendidas se hallan en el nivel Medio de Motivación.

Palabras claves: Motivación – Mujeres.

ABSTRACT

The objective of this research was to measure the level of motivation for the achievement of women served in the health post of the community of Compañía, district of Pacaycasa, province of Huamanga, 2017. A qualitative methodology and a non-experimental cutting design were used. cross-section, since it allows observing and describing the level of Motivation in the users belonging to this position, on the psychological variable, the population consisted of 15 women and the sample consisted of 8 women, to whom the scale of Motivation for Achievement (ML-1) to identify the Motivation level of women. The results indicate that 0.0% of the women are located in the High Motivation level, 90.0% of the women are in the Medium Motivation level and 10.0% of the women are in the Low Motivation level. The research concludes that the women served are in the Average Motivation level.

Keywords: Motivation – Women.

Índice de Contenido

AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes	5
2.1.1. Internacionales	5
2.1.2. Nacionales	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	7
2.2.1. Motivación	7
2.2.2. Origen de la motivación para el logro.....	8
2.2.3. Tipos de Motivación: intrínseca y extrínseca.....	9
2.2.4 Teoría de las necesidades de McClelland	9
2.2.5. Teoría de las necesidades de Maslow	11
2.2.6. Perspectivas teóricas y psicológicas sobre la motivación	12
2.2.7. Mujer	18

2.2.8. La motivación en las mujeres.....	18
III. METODOLOGÍA	20
3.1. El Enfoque de la Investigación	21
3.2. Nivel o Tipo de la Investigación	21
3.3. Diseño de la Investigación	21
3.4. La Población y Muestra	22
a) Población.....	22
b) Muestra	22
3.5. Definición y Operacionalización de variables	23
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	23
3.6.1. Técnicas.....	23
3.6.2. Instrumento	23
3.7. Plan de Análisis.....	24
3.8 Principios Éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
4.1. Resultados	26
4.2 Análisis de resultados.....	35
4.3. Discusión de los resultados	36
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
5.1 Conclusiones	38

5.2 Recomendaciones.....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS.....	42

Índice de Tablas

Contenido	Pág.
Tabla 1 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.....	26
Tabla 2 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su edad	27
Tabla 3 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su estado civil	29
Tabla 4 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su grado de instrucción	31
Tabla 5 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según el número de hijos.....	33

Índice de Figuras

Contenido	Pág.
Figura 1 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.....	26
Figura 2 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su edad	28
Figura 3 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su estado civil	30
Figura 4 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su grado de instrucción	32
Figura 5 Nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según el número de hijos.....	34

I. INTRODUCCIÓN

Es esta realidad que se observa no solo en la capital del departamento como es Ayacucho sino también en los distritos, anexos, centros poblados y diversas comunidades; que se sitúan dentro de la región, esta misma realidad se percibe en la Comunidad de Compañía, donde existen muchos casos de mujeres, niños y ancianos en situación de vulnerabilidad, de enfermedades crónicas, de enfermedades por salubridad y otros, es por eso que muchas mujeres asisten al Centro de Salud de la Comunidad para atenderse, en busca de medicamentos y atención de especialistas para su bienestar, sin embargo, en muchos casos la atención y obtención de ayuda profesional es carente, ya que no se cuentan con especialistas o con suficiente apoyo de medicamentos, debido a este problema se busca conocer, a través de la presente investigación, el nivel de motivación para el logro que tienen las mujeres que se atienden en el Centro de Salud de la Comunidad de Compañía.

La motivación para el logro es el deseo de obtener algo de valor o importancia mediante el propio esfuerzo, de alcanzar un nivel de perfección en lo que hacemos.

Cuando se habla de motivación, específicamente de las mujeres se tiene que realizar una especie de comparación de género en relación con la motivación para el logro de los varones, los resultados o las diferencias dependen de la edad y de la etapa de desarrollo. Sin embargo, en general, las mujeres tienen un nivel elevado de motivación para el logro, en diversos períodos de su vida. Del mismo modo haría falta reevaluar la creencia respecto a la necesidad de aprobación de la mujer. Esta creencia se basa en la idea de que las mujeres son más sensibles al reforzamiento interpersonal; lo que, en las mujeres, parecen necesidades de aprobación pueden ser, en realidad, necesidades de éxito expresadas de manera adecuada al género. La realidad de

las mujeres que viven en esta comunidad, se relaciona directamente con el trabajo de campo como el cultivo y la crianza de animales, es su medio de obtención económica, asimismo su ocupación directa es la de ama de casa. Estas ocupaciones hacen que la mujer se sienta encasillada en la actualidad.

En la comunidad “Compañía” se pudo evidenciar, que algunas mujeres existen frecuentes problemas como, la falta de motivación, falta de comunicación, así mismo como la falta de superación. En la actualidad existen pocos estudios en nuestro departamento sobre la motivación para el logro en mujeres.

Fundamentando lo antes mencionado se planteó el siguiente enunciado ¿Cuál es el nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017?

Para facilitar refutaciones a dicho enunciado se planteó el siguiente objetivo principal, determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.

Para adquirir el objetivo principal fueron puntualizados los siguientes objetivos específicos: Determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, según su edad. Determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según estado civil. Determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según de instrucción. Determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según el número de hijos.

En el departamento de Ayacucho, no hay trabajos de investigación que están claramente relacionados al nivel de motivación, ya que las investigaciones existentes están regidas a medir la motivación para el logro de ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud. En tanto la información obtenida se utilizó como antecedente y aporte para futuras investigaciones.

La investigación es de enfoque Cuantitativo, de tipo Descriptivo, de diseño No Experimental de corte trasversal. La población estuvo conformado por 15 mujeres y la muestra por 8 mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, en los que se aplicó el instrumento de la Escala de Motivación de logro (ML1). La técnica que se utilizó fue la encuesta y psicometría y el método de muestreo se utilizó Intencional o de conveniencia y la muestra fue No Probabilístico, donde la población se divide sin intentar que sean estadísticamente representativos de una población determinada. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa estadístico Microsoft Excel 2010, para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia y porcentajes.

Los resultados se ilustraron mediante tablas de frecuencia y porcentuales de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, fundamentando sus respectivas figuras y gráficos.

Obteniéndose los siguientes resultados: que el 0.0% se ubican en un nivel alto de motivación para el logro seguido por 90.0 % con un nivel medio de motivación para el logro y con un 10.0% en el nivel bajo de motivación para el logro.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Sánchez, D., Leo, F., Sánchez, P., Gómez., F y García, T. (2011) en su estudio sobre: Motivaciones sociales (de logro, poder y afiliación) y rendimiento académico en estudiantes de educación. El objetivo de la investigación fue determinar si existen diferencias entre los grupos de altas y bajas motivaciones sociales (logro, poder y afiliación) en relación al rendimiento académico de estudiantes del primer semestre de diferentes menciones de la carrera de educación de la Universidad del Zulia. Fue un estudio de tipo descriptivo, de campo con un diseño no experimental transeccional. La muestra estuvo integrada por tres menciones, seleccionadas al azar de las 11 ofrecidas por dicha casa de estudio, conformadas en total por 126 estudiantes, entre 16 y 43 años. Se aplicaron los inventarios de Motivación al Logro (MLP), Afiliación (MAFI) y Poder (MPS) de Romero y Salom (1990), que utilizan una escala Likert con 6 alternativas de respuesta. Se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba t de Student para determinar diferencias en el rendimiento académico, entre los grupos alto y bajo en las motivaciones al logro, poder y afiliación, aplicando el paquete estadístico SPSS. Solo se encontraron diferencias significativas entre los grupos extremos en la motivación a la afiliación, siendo el rendimiento académico mayor en aquellos estudiantes con alta motivación a la afiliación.

González; Piñeiro; Rodríguez; Suárez y Valle (2000) a través de su investigación denominada: Variables motivacionales, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios: un modelo de relaciones causales. El principal objetivo de este trabajo se dirige al análisis y contraste empírico de un modelo de relaciones causales que integra diversas variables motivacionales y cognitivas como factores explicativos del rendimiento

académico de los estudiantes universitarios. Al mismo tiempo, conocidas las variables implicadas y la relación que existe entre ellas, tratamos de profundizar en el tipo concreto de relación que esconden los coeficientes obtenidos mediante el análisis de ecuaciones estructurales. A través de un diseño descriptivo mediante encuesta (cuestionarios) y de tipo transversal se utilizó como principal técnica estadística el análisis de ecuaciones estructurales con variables objetivas (a través del programa estadístico LISREL 7), la cual ha permitido servir tanto para comprobar la viabilidad de un modelo cognitivo-motivacional explicativo del rendimiento académico en la Universidad como para conocer las relaciones causales entre dos conjuntos de variables (exógenas y endógenas) que integran dicho modelo.

2.1.2. Nacionales

Vasquez, (2016) realizó un trabajo de investigación titulado “Motivación de logro de ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Uladech Católica Chimbote, 2014”. El presente trabajo de investigación fue de tipo observacional, prospectivo, transversal; con nivel descriptivo y diseño epidemiológico, se realizó con el objetivo de determinar la motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Uladech Católica Chimbote, 2014. La población estuvo constituida por 113 ingresantes de ambos sexos. Para la recolección de datos, se aplicó como instrumento: Escala de motivación de logro (ML-1). Los resultados indican que la motivación de logro de los ingresantes se encuentra en un nivel promedio; por lo que tienden a buscar el éxito, la competitividad, la aceptación a los riesgos y a la organización en el trabajo; con un sentido de responsabilidad y constancia, proponiéndose objetivos a largos plazo. Con respecto a las Escuelas Profesionales: Farmacia y bioquímica obtienen un nivel promedio alto, la escuela de Odontología, Psicología y Obstetricia obtienen un nivel promedio. Enfermería obtiene

un nivel bajo, lo cual indica tener escasa búsqueda del éxito, la poca competitividad, la nula aceptación de riesgos.

Vargas (2007), realizó un estudio denominado “Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco” con el objetivo de analizar la influencia de las actitudes emprendedoras, las motivaciones para crear empresa, los conocimientos empresariales, la preparación empresarial, los obstáculos para crear empresa, la motivación al logro y la autoeficacia emprendedora. El diseño de investigación fue de tipo transeccional correlacional – causal. El instrumento utilizado fue la Escala de Motivación de Logro M-1, Escala de Actitudes Emprendedora, Escala de Autoeficacia Emprendedora. En los resultados se encuentra que los valores del análisis de la bondad de ajuste a través de Índice de Ajuste (GFI = 0,988) y el Índice de Ajuste Ponderado (AGFI = 0,956) alcanzaron valores óptimos cercanos a 1.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Motivación

Concepto: Rodríguez (2011) Refiere que para que una persona esté motivada al logro, debe tener una participación verdadera al momento de establecer sus metas, de tal manera que se sienta comprometida a alcanzarlas. Se debe estimular a los individuos para que ellos mismos establezcan sus metas.

Marshall, citado por Rosada (2012) refiere que la motivación para el logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia, por lo que las situaciones de logro se

refuerzan en la medida que el sujeto percibe que se reconocerán sus esfuerzos y le generarán admiración y status, será mejor que los demás. Las diferencias en la motivación de logro se explican a partir de las metas, ya que determinan la forma en que un estudiante se involucra en las actividades académicas y el valor que les concede.

Bolles (1990), define la motivación como una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Según Brody (2000), la motivación es un proceso dinámico en estado de activación o excitación que impulsa a las personas a actuar.

2.2.2. Origen de la motivación para el logro

Según los estudios de Mc Clelland, sobre cómo se origina la motivación para el logro se considera que una alta motivación es promovida por una educación temprana, basada en autoconfianza y la independencia, evitan tareas fáciles, saben establecer metas, desean mejorar siempre, desean desarrollarse en todos los ámbitos a lo máximo que puedan, buscan asumir la responsabilidad para solucionar problemas y luchan por el logro personal. En sí el origen principal de la motivación por el logro y la naturaleza de este subyace en las tres necesidades sociales: la necesidad de Motivación por Afiliación; define como: el establecimiento o restauración de las relaciones afectivas positivas con otra persona o grupos.

La Motivación por Poder se define como: el control de los medios para influir sobre otras personas y la necesidad.

La Motivación al Logro, se define como: el proceso de planificación, de esfuerzo hacia el progreso, tratando de hacer algo único, hacerlo de la mejor manera posible, teniendo siempre una

relación de competencia con lo ejecutado anteriormente y superando el estándar de excelencia (Mc Clelland, citado por Linares, 2011).

2.2.3. Tipos de Motivación: intrínseca y extrínseca

2.2.3.1. Intrínseca

El deseo que impulsa la conducta es interno. La ilusión, el interés, etcétera son ejemplos de estímulos internos que dan lugar a la conducta intrínseca que hace al individuo disfrutar “sin más” de lo que hace.

2.2.3.2. Extrínseca

Es el deseo que impulsa la conducta para obtener una recompensa externa o evitar un castigo. El dinero, los regalos, un trabajo estable o evitar una regañina son algunos ejemplos de estímulos externos que dan lugar a la conducta intrínseca.

2.2.4 Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen:

- a) Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por resaltar, el logro en relación con un grupo de pautas, la lucha por el éxito.
- b) Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

- c) Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones profesionales.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

Por otra parte, los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz.

2.2.5. Teoría de las necesidades de Maslow

En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional (Tapia, 1997).

La Teoría de la Motivación Humana, según Maslow propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Tapia, 1997)

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; son necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de dormir, de comer, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surgen las necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, tales como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad están medianamente satisfechas, surgen las necesidades que contiene el amor, y la afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad, por ejemplo, cuando

el ser humano muestra deseos de ser parte de una comunidad, o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de estima: Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, reconocimiento, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto-realización: se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.

2.2.6. Perspectivas teóricas y psicológicas sobre la motivación

De acuerdo con Santrok (2002), existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento.

2.2.6.1. Conductista

Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas (Santrock, 2002). Las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Los que están de acuerdo con el empleo de incentivos recalcan que agregan interés y motivación a la conducta, dirigen la atención hacia comportamientos adecuados y la distancian de aquellos considerados inapropiados.

Trechera (2005) explica que las teorías que se basan en el empleo de incentivos parten del supuesto de que:

Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable.

Para lograr la modificación de una conducta se pueden aplicar diferentes métodos, entre estos el reforzamiento, la extinción (no reforzar una conducta) y el castigo.

Los refuerzos pueden ser positivos o negativos. Los positivos se emplean para aumentar la probabilidad de que una respuesta esperada ocurra, por lo que puede decirse que son una recompensa. El principio del refuerzo positivo establece que: si en una situación dada una persona hace algo que es seguido inmediatamente por un reforzador positivo, es más probable que esa persona haga de nuevo la misma cosa cuando se enfrente a una situación familiar.

Naranjo (2004) señala que existen diversos factores que se deben tomar en cuenta para hacer para hacer un uso efectivo del reforzamiento positivo. En primer lugar, debe identificarse de forma específica el o los comportamientos que van a reforzarse. En segundo lugar, deben seleccionarse los motivadores apropiados. En tercer lugar, deben tomarse en cuenta otros aspectos como la inmediatez en la presentación del refuerzo, la privación y la saciedad, la cantidad de reforzamiento y la novedad del refuerzo.

El reforzador debe administrarse inmediatamente después de que se presenta la respuesta deseada. Cuando el reforzamiento se da de inmediato, la persona puede identificar más fácilmente las conductas por las que recibe el refuerzo y las que no. En cuanto a la privación y la saciedad, se considera que un reforzador se torna ineficaz si la persona no ha sido privada de él

durante. Por ejemplo, ofrecer un aperitivo no funciona como reforzador si la persona acaba de comer. En este caso, hay un problema de saciedad; es decir, se ha experimentado tanto el reforzador que deja de cumplir su función. La novedad es otro aspecto importante a considerar en la motivación para lograr que los refuerzos sean más efectivos. Así, por ejemplo, podría utilizarse una sorpresa como refuerzo por emitir una conducta esperada.

Respecto del refuerzo negativo, se le conoce también como estímulo aversivo, y se emplea, al igual que el reforzamiento positivo, para aumentar o mantener una conducta. En el reforzamiento negativo se elimina un estímulo considerado aversivo (por ejemplo, lavar los baños) para lograr una conducta. Para que los programas de reforzamiento negativo sean eficaces, siempre deben ir combinados con reforzamiento positivo.

En cuanto al método de extinción, consiste en dejar de reforzar una conducta. De acuerdo con Trechera (2005), se produce la extinción de una conducta cuando no se presenta el estímulo reforzador que la sustenta. Al no reforzar el comportamiento, este se ira debilitando, disminuyendo así la probabilidad de que se repita.

En el método de castigo se administra una consecuencia aversiva a la aparición de una conducta. Es una forma de que la persona aprenda lo que no tiene que hacer, en lugar de lo que tiene que hacer. Azaroff y Mayer (citados por Naranjo, 2004) Señalan que: El castigo es un procedimiento que por lo general deberá reservarse para las conductas inadaptadas serias, como la destructividad extrema hacia uno mismo u otras personas, y las conductas inadaptadas que interfieren persistentemente con el funcionamiento adaptado de clientes y compañeros

Se logra una desaparición más pronta de una conducta cuando se combina el castigo con la extinción. Valdés (2005) se refiere a algunas reglas para emplear las técnicas para la modificación de conducta, entre ellas:

No recompensar por igual a todas las personas, los refuerzos o recompensas debe basarse en las cualidades y el desempeño personal; asegurarse de decir a la persona lo que debe hacer para obtener un reforzamiento.

Indicar a la persona lo que está haciendo mal.

No castigar en presencia de otras personas, pues la represión en público humilla; asimismo, ser justo al otorgar una recompensa.

García (2008) establece diferencias entre motivadores y motivaciones señalando, por una parte, que los motivadores son cosas que inducen a la persona a alcanzar un alto desempeño; por otra parte, las motivaciones son reflejo de los deseos del individuo, por lo que los motivadores son las recompensas o incentivos ya identificados que aumentan el impulso a satisfacer esos deseos. Un motivador es algo que influye poderosamente en la conducta de una persona.

Asimismo, se señalan diferencias entre motivación y satisfacción. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción al gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta. Es decir, la motivación implica un impulso hacia un resultado, en tanto que la satisfacción es la experiencia del resultado.

2.2.6.2. Humanista

Enfatiza en la capacidad de la persona para lograr su crecimiento, sus características positivas y la libertad para elegir su destino. Dentro de esta perspectiva se ubica la teoría de las necesidades. De acuerdo con García (2008), una de las teorías más conocidas sobre la motivación es la de la jerarquía de las necesidades propuesta por Abraham H. Maslow, quien concibió las necesidades humanas ordenadas según una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Una vez

satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. De acuerdo con la teoría de Maslow (citado por Santrock, 2002) las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero las necesidades básicas y luego las necesidades más altas:

Necesidades Fisiológicas: Se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo descanso.

Necesidades de Seguridad: Son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia.

Necesidades de amor y pertenencia (sociales): Como seres sociales las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.

Necesidades de Estima: Se relacionan con el sentirse bien acerca de si mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.

Necesidades de Autorrealización: De acuerdo con Valdés (2005) se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol.

Trechera (2005) señala el proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona.

2.2.6.3. Existencia, Relación y crecimiento (E.R.G)

Fue desarrollada por Clayton Alderfer (citado por Trechera, 2005). No se basa en elementos nuevos, sino que se establece en la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. El autor congrega las necesidades en tres tipos:

Existencia: Son aquellas necesidades básicas y materiales que se compensan mediante factores externos y pertenecen a las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Relación: Pretenden para su satisfacción de las relaciones interpersonales y de la pertenencia a un grupo. Representan a las carencias sociales y de aprobación.

Crecimiento: son las carencias de desarrollo personal. Se indemnizan cuando un individuo alcanza los objetivos significativos para su plan vital, contienen el reconocimiento, la autoestima y la autorrealización.

Trechera (2005) menciona que, a pesar de que Alderfer basó su teoría en la de Maslow, la debate porque cree que consta una ideología ascendente en el modelo extraordinario que designa gozo creciente y demás que traslada al individuo hacia atrás, al fracaso regresivo. Es decir, si alguien fracasa por no poder satisfacer ciertas necesidades, retrocederá para satisfacer necesidades inferiores.

2.2.6.4. Cognitiva

Destacan que lo que la persona piensa sobre lo que puede suceder es importante para determinar lo que efectivamente sucede. El sistema cognitivo es el que recoge y envía información a los otros sistemas: afectivo, comportamental y fisiológico, y regulariza la conducta de estos colocando en ida y prohibiendo respuestas en situación importante que le da a la búsqueda que se sitúa. De esta forma, las ideas, creencias e informes que tenga la persona sobre sí y sobre sus

habilidades establecen el tipo y la duración del esfuerzo que efectúa y, por tanto, el resultado de sus acciones.

2.2.7. Mujer

Del latín mulier, una mujer es una persona del sexo femenino. Se trata de un término que se utiliza en contraste a un hombre o varón, conceptos que nombran a los seres humanos de sexo masculino.

El uso más específico de la palabra mujer está vinculado a la persona del sexo femenino que ya ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. Por lo tanto, la niña se convierte en mujer, según los parámetros culturales, a partir de su primera menstruación.

El rol social de la mujer ha cambiado a lo largo de la historia. Durante siglos, la sociedad consideró que la mujer debía limitarse a cumplir con sus funciones de esposa y madre. Con el tiempo, las mujeres comenzaron a ocuparse roles sociales más relevantes en distintas funciones, tanto en el mundo del trabajo como en la política.

En la actualidad, es habitual encontrar mujeres ejerciendo la presidencia de un país (como Michelle Bachelet en Chile y Cristina Fernández en Argentina) o dirigiendo grandes empresas (como Carol Bartz en Yahoo!).

2.2.8. La motivación en las mujeres

En el tema de la motivación que motiva hacia el éxito ha aparecido una sorprendente paradoja. Las mujeres se abren a la vida dotadas de buenas capacidades; sin embargo, acaban en la edad adulta con categoría inferior a la de los hombres y se les reconocen menos éxitos que a ellos. También las niñas se desenvuelven mejor en la escuela. Sin embargo, en la edad adulta, las

encontramos en ocupaciones no remuneradas, como la de ama de casa, o en otras carentes de estímulos, como la de oficinista.

En la actualidad, existe la conciencia clara de la discriminación en contra de la mujer que, sin duda, constituye uno de los motivos principales de su poco éxito.

Sin embargo, la discriminación sobre la base del género no explica por completo la distancia que existe entre capacidad y éxito. La sociedad cuenta con medios más sutiles de conseguir sus objetivos, formas de que las mujeres interioricen un impulso débil hacia el éxito, perpetuando esta pauta de comportamiento en otras mujeres.

Algunos factores de personalidad que se han propuesto para explicar la distancia entre capacidad y éxito son la motivación para obtenerlo, el motivo para evitarlo y las expectativas de conseguirlo.

La motivación para el éxito es el deseo de obtener algo de valor o importancia mediante el propio esfuerzo, de alcanzar un nivel de excelencia en lo que hacemos. La mayor parte de la bibliografía clásica sobre las diferencias de género afirma que el nivel de motivación para el éxito de las mujeres es inferior al de los varones. Estas diferencias de género tienen considerable interés porque la motivación para el éxito se relaciona con las conductas de éxito, como la actuación en los tests y la elección de ocupación. Así, la inferior motivación para el éxito de, así mujeres contribuirán a explicar su menor logro ocupacional y supondría, por tanto, una especie de barrera interiorizada contra el éxito.

III. METODOLOGÍA

3.1. El Enfoque de la Investigación

Enfoque: Cuantitativo.

La investigación es de enfoque cuantitativo debido a que: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con la base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014; p.4).

3.2. Nivel o Tipo de la Investigación

Nivel o tipo: Descriptivo.

“Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo población” (Hernández, Fernández, Baptista, 2014; p.92).

3.3. Diseño de la Investigación

Diseño: No Experimental de corte Transversal.

La Investigación no experimental responde a “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014; p.152).

El Diseño transversal son aquellas “investigaciones que recopilan datos en un momento único”. (Hernández Fernández, Baptista, 2014; p.154).

3.4. La Población y Muestra

a) Población

Se trabajó con 15 mujeres que se atienden consecutivamente durante el 2017 en el Centro de Salud de Compañía.

Criterios de inclusión:

- Mujeres que se atienden en el Centro de Salud de la Comunidad de Compañía.
- Mujeres en situación de pobreza.
- Mujeres que se atienden consecutivamente durante el 2017.

Criterios de exclusión:

- Mujeres que se atiendan en otros centros de salud.
- Mujeres que no viven en la comunidad.
- Mujeres que no tienen hijos.

b) Muestra

Se trabajó con 8 mujeres que se atienden en el Centro de salud de Compañía.

Tipo de Muestra: No probabilístico

“Seleccionan individuos o casos “típicos” sin intentar que sean estadísticamente representativos de una población determinada. Las muestras dirigidas implican algunas desventajas. Como no es posible calcular el error estándar, es decir no podemos determinar con qué nivel de confianza hacemos una estimación.” (Hernández Fernández, Baptista, 2014; p.189).

“En las muestras de este tipo, la elección de los casos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador o grupo de personas que recolectan los datos”. (Hernández Fernández, Baptista, 2014; p.190).

Método de Muestreo: Se utilizó el tipo de muestreo Intencional o de conveniencia.

3.5. Definición y Operacionalización de variables

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Valor
Motivación para el Logro	Reeve (1997) define la motivación de logro como la necesidad que motiva al sujeto a buscar el éxito	Respuestas a la Escala de Motivación de Logro (ML-1) de Pedro Morales Vallejo.	Motivación para el logro	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	(49-64) Alto (33-48) Medio (36-32) Bajo

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML1).

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica que se utilizó es la encuesta y la psicometría.

3.6.2. Instrumento

Para obtener la información se aplicó la escala de motivación de logro (ML1) del Dr. Pedro Morales Vallejos (2006), las cuales representan una serie de rasgos y características asociadas a la motivación al logro: alto de organización, método y aspiraciones. El manual de la escala ML1

señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro la búsqueda de éxito. Consta de 16 ítems, se aplicó individual durante 10 minutos en mujeres, es interpretado en los siguientes niveles: de 49 a 64 puntos Motivación Alta, de 33 a 48 puntos Motivación Media y de 16 a 42 puntos Motivación Baja. Tuvo como objetivo determinar el Nivel de Motivación de Logro, con una población de 8 mujeres atendidas en el Puesto de Salud.

Propiedades Psicométricas:

La escala ha sido traducida y validada en castellano. La consistencia interna de la escala se encuentra entre 0,68 y 0,69. La fiabilidad es de 0,70.

Validez: El presente estudio fue evaluada por 8 criterios de jueces, en el departamento de Ayacucho, los resultados admiten concluir con un 7,87 y un porcentaje % 98,42 para determinar este tipo de validez.

Confiabilidad: De alfa de Cronbach 0.68 con 15 mujeres que cumplen las características de población de estudio.

3.7. Plan de Análisis

Se utilizó las estadísticas, estadígrafo y el cuadro de frecuencia mediante Word y Excel.

3.8 Principios Éticos

Informar conocimientos adecuados al aplicar la encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1

Nivel de Motivación para el Logro de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Medio	7	90.0%
Bajo	1	10.0%
Total	8	100%

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 1, se observa que ninguna mujer atendida en el puesto de salud de la comunidad de Compañía se encuentran en el nivel alto de motivación para el logro, seguido de 7 mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, se encuentran en el nivel medio de motivación para el logro y finalmente solo 1 mujer atendida en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, se encuentran en el nivel bajo de motivación para el logro.

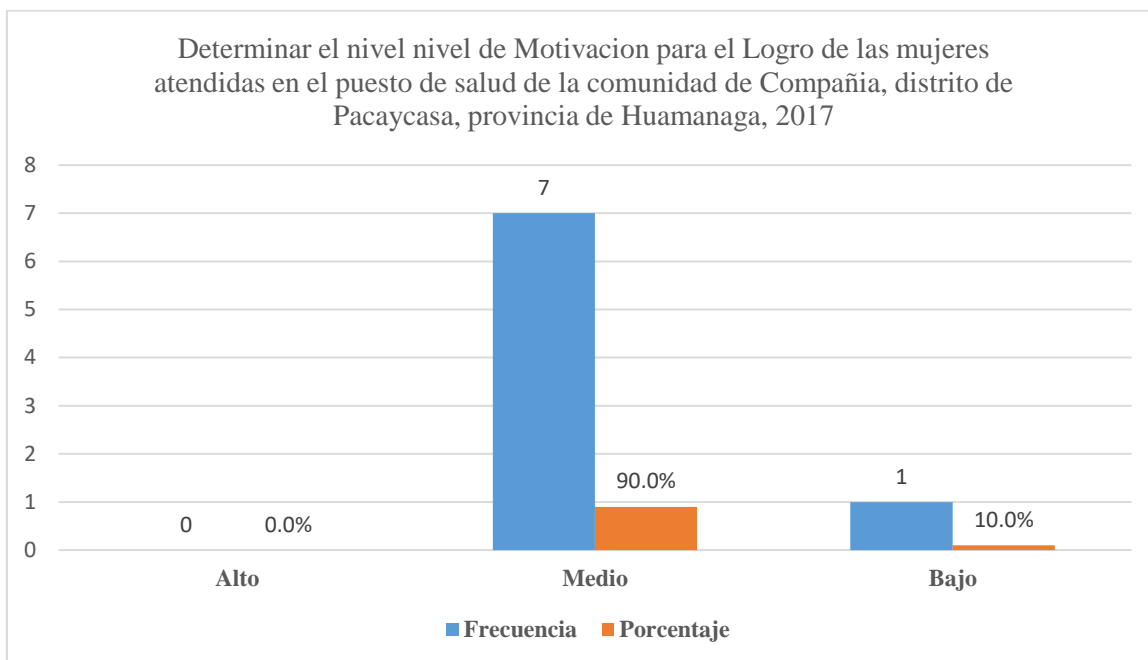


Figura 1. Nivel de Motivación para el Logro de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.

En la figura 1, se observa que el 0.0% de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, se ubican en el nivel alto de motivación para el logro, seguido del 90.0% de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, se encuentran en el nivel medio de motivación y finalmente el 10.0% de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, se encuentran en el nivel bajo de motivación para el logro.

Tabla 2

Determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su edad.

Edades	20 a 30 años		34 a 49 años		50 años a más		Total	
Nivel	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
Medio	1	25.0%	2	66.7%	1	100.0%	4	50.0%
Bajo	2	50.0%	1	33.3%	0	0.0%	3	37.5%
Total							8	100%

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 2, se observa que, en la edad de 20 a 33 años, 1 mujer se encuentra en un nivel alto, 1 mujer en el nivel medio y 2 mujeres en un nivel bajo. En la edad de 34 a 49 años 2 mujeres se encuentran en un nivel medio y solo una mujer se encuentra en un nivel bajo. En la edad de 50 años a más solo una mujer se encuentra en un nivel medio de motivación para el logro.

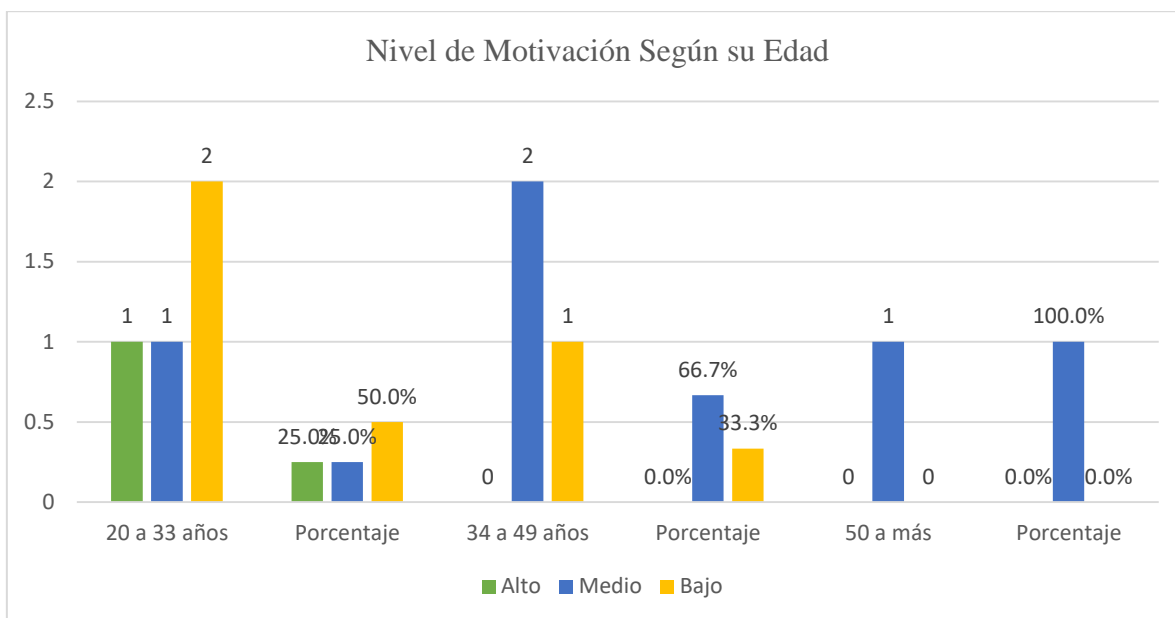


Figura 2. Determinar la motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su edad.

En la figura 2, se observa que, en la edad de 20 a 33 años, 1 mujer se encuentra en un nivel alto con un 25.0%, 1 mujer en el nivel medio también con un 25.0% y 2 mujeres en un nivel bajo con un 50.0%. En la edad de 34 a 49 años 2 mujeres se encuentran en un nivel medio con un 66.7% y solo 1 mujer se encuentra en un nivel bajo con un 33.3%. En la edad de 50 años a más solo 1 mujer con un 100.0% se encuentra en un nivel medio de motivación para el logro.

Tabla 3

Determinar la motivación para el logro de madres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su estado civil.

Estado Civil	Soltera		Conviviente		Casada		Total	
Nivel	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	12.5%
Medio	1	50.0%	1	25.0%	2	100.0%	4	50.0%
Bajo	1	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	3	37.5%
Total							8	100%

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 3, se observa que, en el estado civil soltera, 1 mujer se encuentra en nivel medio y una mujer en el nivel bajo, en el estado civil conviviente 1 mujer se encuentra en el nivel alto y una mujer en el nivel medio, seguido de 2 mujeres que se encuentran en el nivel bajo, y por último en el estado civil casada solo 2 mujeres se encuentran en el nivel medio de motivación para el logro.

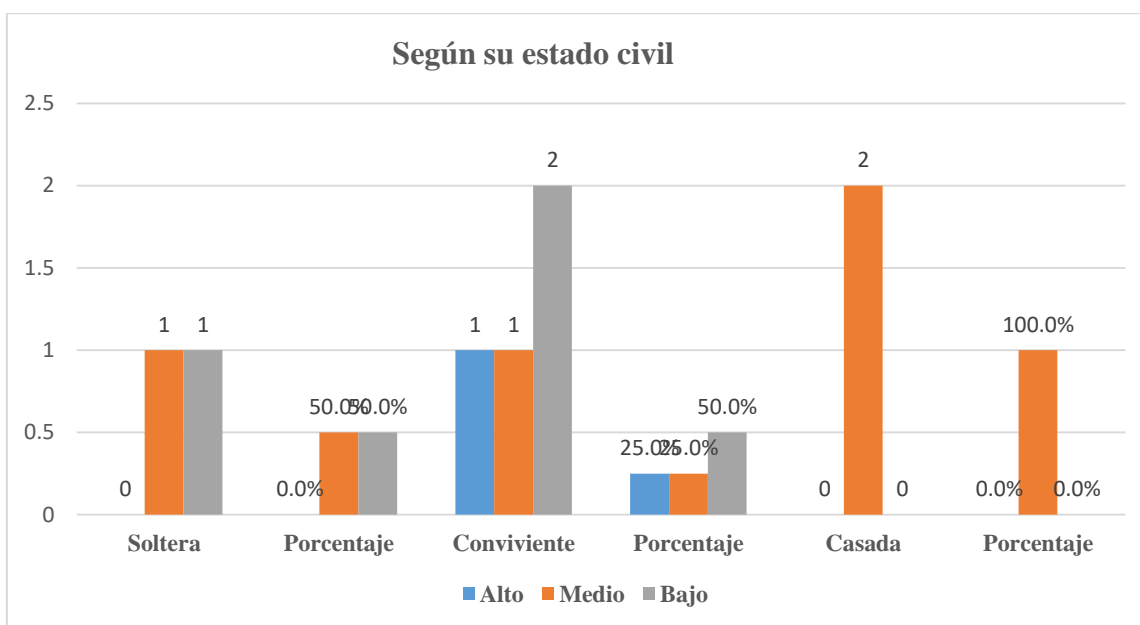


Figura 3. Determinar la motivación para el logro de madres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su estado civil.

En la figura 3, se observa que, en el estado civil soltera, 1 mujer con un 50.0% se encuentra en nivel medio y una mujer en el nivel bajo también con 50.0%, en el estado civil conviviente 1 mujer se encuentra en el nivel alto con 25.0% y una mujer en el nivel medio también con un 25.0%, seguido de 2 mujeres que se encuentran en el nivel bajo con un 50.0%, y por último en el estado civil casada solo 2 mujeres se encuentran en el nivel medio con un total de 100.0% de motivación para el logro.

Tabla 4

Determinar la motivación para el logro de madres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su grado de instrucción.

Grado de Instrucción	Primaria Completa		Primaria Incompleta		Secundaria Completa		Secundaria Incompleta		Superior		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
Medio	1	100%	3	100%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	50.0%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	100%	1	100%	3	37.5%
Total											8	100%

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 4, se observa que, en el grado de instrucción de primaria completa solo 1 mujer se encuentra en el nivel medio, en el grado de instrucción de primaria incompleta solo 3 mujeres se encuentran en un nivel medio, en el rango de instrucción de secundaria completa 1 mujer se encuentra en el nivel alto y 1 mujer se encuentra en el nivel bajo, en el grado de instrucción de secundaria incompleta solo 1 mujer se encuentra en el nivel bajo y por último en el grado de instrucción superior solo 1 mujer se encuentra en el nivel bajo de motivación para el logro.

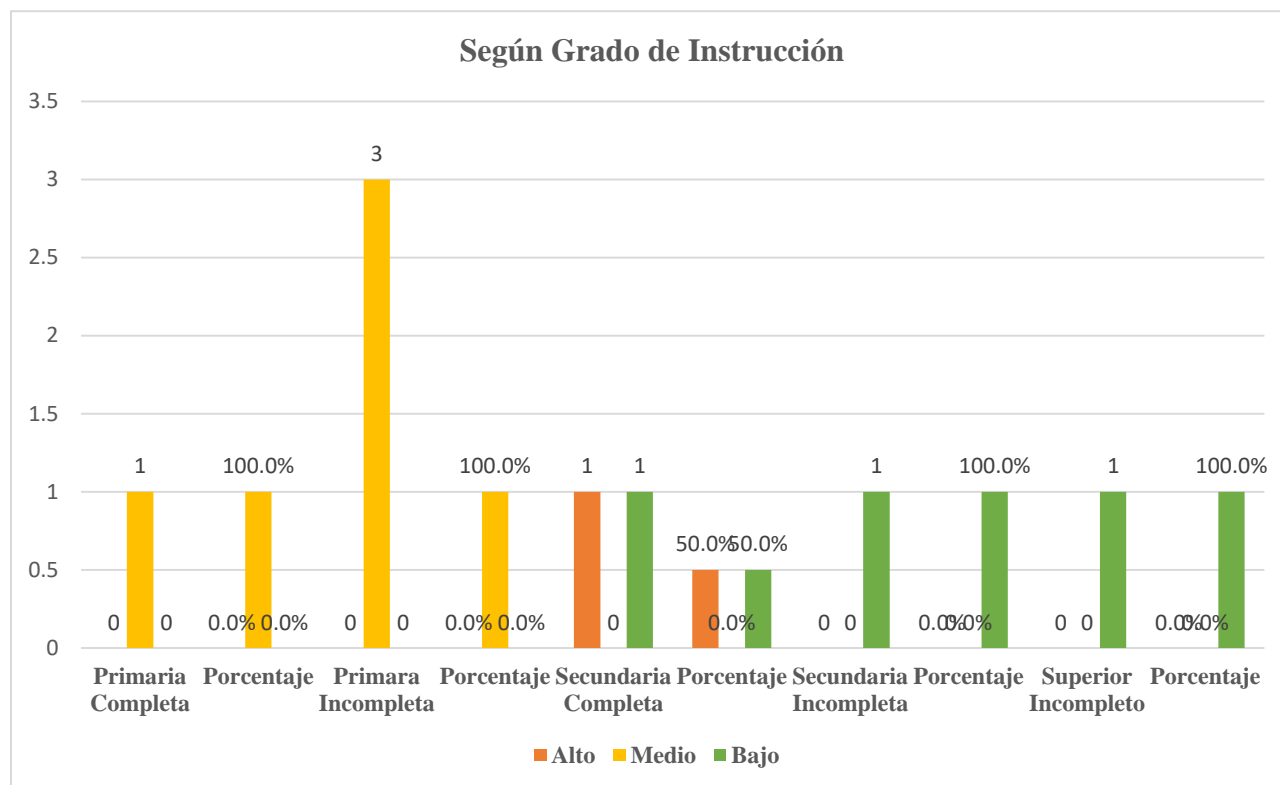


Figura 4. Determinar la motivación para el logro de madres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según su grado de instrucción.

En la figura 4, se observa que, en el grado de instrucción de primaria completa solo 1 mujer se encuentra en el nivel medio con un 100.0%, en el grado de instrucción de primaria incompleta solo 3 mujeres se encuentran en un nivel medio con un 100.0%, en el rango de instrucción de secundaria completa 1 mujer se encuentra en el nivel alto con un 50.0% y 1 mujer se encuentra en el nivel bajo con un 50.0%, en el grado de instrucción de secundaria incompleta solo 1 mujer se encuentra en el nivel bajo con un 100.0% y por último en el grado de instrucción superior solo 1 mujer con un 100.0% se encuentra en el nivel bajo de motivación para el logro.

Tabla 5

Determinar la motivación para el logro de madres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según el número de hijo.

N° de								
Hijos	De 1 a 3 hijos		De 4 a 5 hijos		De 6 a más hijos		Total	
Nivel	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
Medio	2	33.3%	1	100%	1	100%	4	50.0%
Bajo	3	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	37.5%
Total							8	100%

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 5, se observa que, en N° de hijos de 1 a 3 solo 1 mujer se encuentra en el nivel alto, 2 mujeres se encuentran en el nivel medio y 3 mujeres se encuentran en el nivel bajo. En N° de hijos de 4 a 5 solo 1 mujer se encuentra en el nivel medio y en N° de hijos de 6 a más, solo 1 mujer se encuentra también en el nivel medio de motivación para el logro.

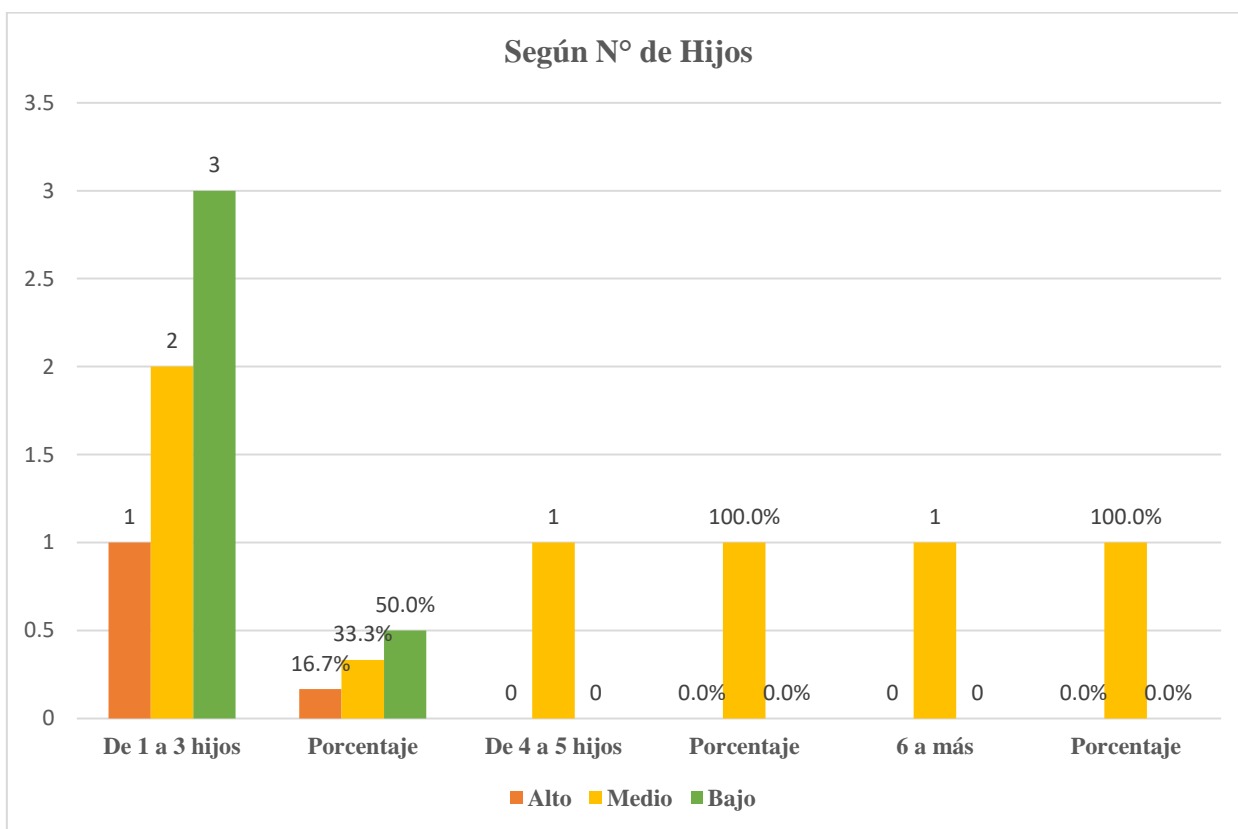


Figura 5. Determinar la motivación para el logro de madres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía según el número de hijo.

En la tabla 5, se observa que, en N° de hijos de 1 a 3 solo 1 mujer se encuentra en el nivel alto con un 16.7%, 2 mujeres se encuentran en el nivel medio con un 33.3% y 3 mujeres se encuentran en el nivel bajo con un 50.0%. En N° de hijos de 4 a 5 solo 1 mujer se encuentra en el nivel medio con un 100.0% y en N° de hijos de 6 a más, solo 1 mujer con un 100.0% se encuentra también en el nivel medio de motivación para el logro.

4.2 Análisis de resultados

Los resultados adquiridos al aplicar la escala de ML-1 en el presente estudio de la Motivación para el Logro de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, las mujeres respondieron un cuestionario de 16 ítems, cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación al logro en mujeres.

El 90.0% de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía en la escala (ML1) es el nivel MEDIO, lo que indica que examinan la superación, la capacidad, la aprobación a los riesgos y a la habilidad en el trabajo; con un sentido de compromiso y empeño, poniéndose como objetivos a largo plazo, así como permitir las responsabilidades para la búsqueda del avance y progreso. Y el 10.0% de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía en la escala de (ML1) es el nivel BAJO, lo que indica que no examinan la superación, la capacidad, la aprobación a los riesgos y a la habilidad en el trabajo.

4.3. Discusión de los resultados

De los resultados obtenidos en el presente estudio de la Motivación para el Logro de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, se ubica en un nivel MEDIO, lo que demuestra que indagan la superación, la capacidad, la aprobación a los riesgos y a la disposición en el trabajo; con un sentido de compromiso y empeño, poniéndose como objetivos a largo plazo, así como acceder los compromisos para la búsqueda del progreso. Se precisa que no se evidencia con mujeres, madres y centros hospitalarios, Por lo tan tanto esto coincide en parte por la aplicación de la escala (ML1) con los estudios de Vasquez (2016) “Motivación de logro de ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Uladech Católica, Chimbote, 2014”; sus hallazgos muestran que la motivación para el logro de los ingresantes se encuentran en un nivel PROMEDIO; por lo que tienden a buscar el éxito, la competitividad, la aceptación a los riesgos y a la organización en el trabajo; con un sentido de responsabilidad y constancia, poniéndose objetivos a largo plazo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El siguiente trabajo de investigación “Motivación de logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía” en primer lugar tenemos el nivel MEDIO es donde se obtuvo a 7 mujeres y es la mayor incidencia dentro de este rango los cuales representan el mayor porcentaje de la muestra que es el 90.0% de mujeres de la muestra. Lo que significa que estas mujeres tienen esa capacidad de evitar tareas fáciles, saben establecer metas, desean mejorar siempre, desean desarrollarse en todos los ámbitos a lo máximo que puedan buscar y asumir la responsabilidad para solucionar los problemas y luchar por el logro. Según los estudios de McClelland.

5.2 Recomendaciones

Realizar estudios iguales a ésta investigación en otras poblaciones con la misma variable.

Realizar otras investigaciones sobre el mismo género y la motivación de logro en mujeres para corroborar estos resultados.

Realizar estudios sobre otros factores que influyen en la motivación de las mujeres en un puesto de salud.

Realizar investigaciones que profundicen el porqué de la motivación de logro en mujeres atendidas en un puesto de salud.

Realizar investigaciones en otros centros hospitalarios sobre motivación para el logro con madres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Tapia, J. (1997). *Motivar para el aprendizaje. Teorías y estrategias*. Barcelona: EDEBE.
- Andrea Méndez (2015). Motivación. *Revista Euroresidentes*. Recuperado 17 de Noviembre del 2017, de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-al-logro>
- Definición DE. Definición de Mujer. Recuperado el 14 de junio del 2018, de <https://definicion.de/mujer/>
- Eduardo Amorós (2015). *Teoría de las necesidades de McClelland*. Recuperado 20 de Noviembre del 2017, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México D.F: Mc Graw Hill.
- La página de la vida. La motivación de la mujer para alcanzar el éxito. Recuperado el 09 de diciembre del 2017, de <http://www.proyectopv.org/2-verdad/motivacionexito.htm>
- Linares, J. (2011). Estudio de la motivación al logro en los estudiantes de la Escuela de 29 Bibliotecología y Archivología de la UCV (tesis de licenciado). Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Q4o5qyoNREcJ:https://es.scribd.com/doc/283040807/MotiVACION+%c+d=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Naranjo, M. Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 153- 170, ISSN: 0379- 7082, 2009.
- Rodríguez, M. (2011). *Capacitación integral*. México: Manual Moderno.
- Rosada, P. (2012). Relación entre el rendimiento académico y la motivación de logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional.

(Tesis de maestría). Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/83/Rosada-Patricia.pdf> Contenido de Tesis (PDF)

Vanesa Fernández López (2016). *Revista Webconsultas*. Recuperado 20 de Noviembre del 2017, de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/teorias-y-tipos-de-motivacion-6641>

ANEXOS

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO Y CONSENTIMIENTO A LA AUTORIDAD

SEÑORA: KARINA MARGOT BELLIDO SANTA CRUZ DIRECTORA DEL PUESTO DE SALUD DE "LA COMPAÑIA"

Yanina Mayorca Martinez, en mi calidad de coordinadora de la escuela profesional de psicología Uladech Ayacucho; me presento y expongo:


Que teniendo la necesidad de investigaciones en el campo de las Ciencias Psicológicas, presento a la Bach. Edith Lourdes Condori Pinco con el D.N.I. 47835193; del curso de Titulación de la Facultad De Ciencias de Salud-Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Filial Ayacucho quien desea realizar el estudio sobre **"MOTIVACION PARA EL LOGRO DE MUJERES ATENDIDAS EN EL PUESTO DE SALUD DE LA COMUNIDAD DE COMPAÑIA, DISTRITO DE PACAYCASA, PROVINCIA DE HUAMANGA, 2017"**.



El instrumento que se ha de aplicar es la escala de MOTIVACION PARA EL LOGRO (ML1) que contiene 16 ítems de 10 minutos de aplicación de forma colectiva, por lo que solicito la atención a la presente.


Por lo tanto:

Ruego a Ud. acceder a mi petición agradeciendo de antemano su gentil colaboración, hago propicia la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración.

Atentamente,


Yanina Mayorca Martinez
Coordinadora de Psicología



Karina M. Bellido Santa Cruz
Directora del puesto de
Salud de "La Compañía"


Edith Lourdes Condori Pinco
Bachiller Psicología

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sra: Mag. Lin. Quispe Bautista

En condición de Bachiller de la facultada de Psicología de la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE – AYACUCHO, CONDORI PINCO Edith Lourdes me dirijo a Ud. para solicitarle su apoyo en la realización del proyecto de investigación titulada **“Motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017”**. La cual consiste en el llenado de una ficha de entrevista. La información que Ud. proporcione será reservada y tiene la libertad de retirarse cuando lo desee por conveniente



Firma

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Motivación para el Logro (ML1)

Nombre Original: Dr. Pedro Morales Vallejos

Año: 2006

Autor: Pedro Morales Vallejos

Tipo de Instrumento: Escala

Objetivo: Determinar el Nivel de Motivación para el Logro

Población: 8 mujeres atendidas en el Puesto de Salud

Número de Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15 y 16

Descripción:

<i>Clave de Corrección</i>	TA	A	D	TD
Ítems: 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16	4	3	2	1
Ítems: 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15	1	2	3	4

Forma de Aplicación: Individual

Tiempo de Aplicación: 10 minutos

Interpretación:

- **De 49 a 64 puntos:** Motivación Alta.
- **De 33 a 48 puntos:** Motivación Media.
- **De 16 a 42 puntos:** Motivación Baja.

Propiedades Psicométricas:

La escala ha sido traducida y validada en castellano. La consistencia interna de la escala se encuentra entre 0,68 y 0,69. La fiabilidad es de 0,70.

Validez: El presente estudio fue evaluada por 8 criterios de jueces, en el departamento de Ayacucho, los resultados admiten concluir con un 7,87 y un porcentaje % 98,42 para determinar este tipo de validez.

Confiabilidad: De alfa de Cronbach 0.68 con 15 mujeres que cumplen las características de población de estudio.

En conclusión, se puede señalar que la escala de ML-1 cumple con los criterios de validez y confiabilidad de un instrumento de calidad para medir la motivación en mujeres.

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO
MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	/		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	/		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	/		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	/		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	/		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	/		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	/		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe a mayoría	/		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	/		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	/		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	/		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	/		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	/		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	/		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	/		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	/		


Delfina Mendoza Gozme
PSICÓLOGA
C.P.&P. 30202

Firma: _____

Fecha: 14/01/18

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	✓		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	✓		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	✓		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	✓		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	✓		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	✓		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	✓		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	✓		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	✓		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	✓		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	✓		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	✓		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	✓		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	✓		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	✓		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	✓		


 Lilia Hortensia Palomino Zegarra
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 29757

Firma: _____

Fecha: 11/01/18

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	X		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil			X
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	X		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	X		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	X		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	X		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	X		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	X		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza			X
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	X		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso			X
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	X		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	X		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	X		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	X		

Firma: _____


 MACURTOMAY CRUZ
 PSICÓLOGA
 C. P. 24077

Fecha: 12/01/18

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	/		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	/		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	/		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	/		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho		/	
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo			
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	/		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	/		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	/		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	/		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	/		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	/		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	/		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	/		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos		/	
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	/		



PERÚ

Ministerio de
Administración Pública

PNCVFS

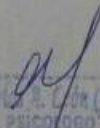
Firma: Lic. Glicerio M. Marquez Davila
 PSICÓLOGO - CAL Huamanga

Fecha: 17/01/18

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO
MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	<input checked="" type="checkbox"/>		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	<input checked="" type="checkbox"/>		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que deje incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	<input checked="" type="checkbox"/>		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	<input checked="" type="checkbox"/>		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	<input checked="" type="checkbox"/>		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	<input checked="" type="checkbox"/>		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	<input checked="" type="checkbox"/>		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	<input checked="" type="checkbox"/>		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	<input checked="" type="checkbox"/>		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	<input checked="" type="checkbox"/>		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	<input checked="" type="checkbox"/>		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	<input checked="" type="checkbox"/>		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	<input checked="" type="checkbox"/>		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>		

Firma: _____


 Centro de Estudios Psicológicos
 C.R. 2013580


Fecha: 11/01/18


ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío			X
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	X		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil			X
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo			X
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho			X
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	X		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	X		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	X		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	X		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	X		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	X		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	X		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	X		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	X		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	X		

Firma:




 Marco Peña Matos
 PSICÓLOGO, PSICOTERAPISTA
 C.P.S.P. 19936

2

Fecha: 29 / 01 / 19

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	✓		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	✓		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que deje incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	✓		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	✓		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	✓		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	✓		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	✓		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	✓		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	✓		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	✓		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	✓		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	✓		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	✓		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	✓		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	✓		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	✓		

Firma: _____

Fecha: 12/01/18

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?</i>	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meteme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	X		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	X		
3. Si tuviera que volver a meteme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	X		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	X		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	X		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	X		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	X		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	X		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	X		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	X		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	X		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	X		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	X		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	X		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	X		

ELVIS DIEGO GUEVARA ACOSTA
C. Ps. P. 26152
PSICÓLOGO - CEM VICTOR BALBUENA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Enunciado	Objetivo General	Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Metodología
¿Cuál es el nivel de motivación para el logro de mujeres atendidas en el Puesto de Salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017?	Determinar el nivel de Motivación para el Logro de las mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.	Motivación para el Logro	Reeve (1997) define la motivación de logro como la necesidad que motiva al sujeto a buscar el éxito.	Respuestas a la Escala de Motivación de Logro (ML-1) de Pedro Morales Vallejo.	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No Experimental Muestra: 15 Mujeres. Tipo de Muestra: No Probabilístico. Método de Muestreo: Intencional o de conveniencia. Instrumentos: Escala de Motivación de Logro (ML-1). Población: 8 mujeres atendidas en el puesto de Salud de la comunidad de Compañía.

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

EDAD: 20

OCUPACION: Mi Casa

ESTADO CIVIL: Combierte

PROCEDENCIA: Compañía

GRADO DE INSTRUCCIÓN: Primaria completa

RELIGION: Católico

N° DE HIJOS: 1

1	2	3	4
4	3	2	1

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	X			
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	X			
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil			X	
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo			X	
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho			X	
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo		X		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia		X		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X			
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual		X		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza			X	
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	X			
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	X			
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil			X	
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	X			
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos			X	
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	X			

46 = Medio

2,20 8 16

FOTO

