

# FORMACIÓN DE ACTITUDES PARA EL ÉXITO EN LA CARRERA DEL JOCKEY

*Mildred Paredes Tarazona*

## RESUMEN

Este año se estudió a una muestra de 50 Jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico (Lima-Perú) representativa de la población total. Participan del Programa de Formación Laboral, creado en 1985. Son jóvenes que destacan por su alto nivel de razonamiento abstracto y razonamiento espacial, sus aptitudes visomotoras y sinestésicas, orientación y motivación por el estatus social y disfrute del riesgo (incremento de la noradrenalina) que le proporciona la carrera de caballos de pura sangre, actividad propia de ésta ocupación deportiva de alta competencia y riesgo; se investigó sus actitudes hacia la Organización Personal, Habilidades Sociales, Disciplina en el Trabajo y la Significación de la Carrera y se evalúa las actitudes hacia prácticas exitosas por medio de sus hábitos comportamentales; mediante una escala ad hoc para la investigación. Asimismo, se utiliza la "Escala M-L" de Vicuña y Cols. para correlacionar dichas actitudes con su nivel de motivación de logro. El grupo evaluado presenta el predominio de la motivación de afiliación, coherencia entre la autoevaluación y los comportamientos y oscila entre los niveles aceptable y bueno en cuanto a actitudes y comportamientos del jockey exitoso.

**Palabras clave:** Aprendizaje de Actitudes, éxito, Jockey, formación laboral, trabajo

## ABSTRACT

This year studied to a sample of 50 Jockeys and apprentices of the Race course of Monterrico (File-Peru) representative of the total population. They participate in the Program of Labor Formation, created in 1985. They are young people who emphasize by their high level of abstract reasoning and space reasoning, its visomotoras and sinestésicas aptitudes, direction and motivation by estatus social and enjoys the risk (increase of noradrenaline) that provides the flat racing of pure blood, own activity of this one sport occupation of high competition and risk to him; one investigated his Social attitudes towards the Personal Organization, Abilities, Discipline in the Work and the Meaning of the Race and evaluates the attitudes towards successful practices by means of its comportamentales habits; by means of one it climbs ad hoc for the investigation. Also, the "Scale M-L" of Vicuña and Cols. is used to correlate these attitudes with its level of profit motivation. The evaluated group presents/displays the predominance of the affiliation motivation, coherence between the autoevaluación and the behaviors and oscillates between the levels acceptable and good as far as attitudes and behaviors of the successful jockey.

**Key words:** Learning of Attitudes, success, Jockey, labor formation, work.

Colaboradores: - Luis Vicuña Peri  
- Héctor Hernández Valz

## INTRODUCCIÓN

La peculiaridad de nuestra realidad multicultural no está ausente de los ambientes laborales de las organizaciones. Característica que se toma una ventaja competitiva para la gestión de los recursos humanos promocionada por los nuevos paradigmas de volver a centrar la mirada en la persona, como tal. Las necesidades actuales de una gestión organizacional proactiva es el de dar prioridad y enaltecer la naturaleza humana de sus integrantes, de comulgar con los valores de reciprocidad y diversidad observados en las redes sociales de nuestra sociedad, expresadas en conductas grupales (organizacionales) de participación, cooperación, sinergia básicamente, señaladas como capital social a lograrse por una gestión empresarial de calidad. En la que, sus miembros (trabajadores, empleados, directivos, etc) implanten conductas cualificadas propias de ambientes de calidad, aprendidas por la socialización en dichos contextos organizacionales y orientadas a aminorar en dichos sistemas sociales la exclusión social (Figuroa, A& Colb ,1996) aplicando políticas de gestión de los recursos humanos como en la: selección, capacitación, valoración, promoción del personal y las propias de la gestión ambiental con la finalidad de implantar la calidad de vida demandada por un desarrollo sostenible.

Al incorporarse los miembros a los sistemas organizacionales, la exigencia es cada vez mayor al de adaptarse según las demandas expresadas por una personalidad madura "ajustada" pero en la realidad dista de lo acertado, ya que muchas veces los integrantes tienden a sobrevivir en los microcontextos, especialmente en aquellos sistemas sociales estructurados orgánicamente que impiden la flexibilidad y la creatividad, tal es el caso de instituciones u organizaciones burocráticas que prestan interés hacia la uniformidad del comportamiento reglamentado, valiéndose de normas rígidas peculiares de su cultura organizacional, pretendiendo que sus integrantes se vuelvan pasivos y dependientes, disminuyendo su sentido de responsabilidad y autodominio características de una personalidad inmadura como confirma C. Argyris (1964). En dichos contextos, la personalidad del individuo orientará a buscar, en la mejor de las posibilidades, el ajuste en equilibrio según las formas y usos del comportamiento organizacional, donde juegan un rol fundamental las variables psicosociales (actitudes, percepciones, motivaciones), generando o manteniendo el ambiente según la calidad de las mismas (actitudes positivas).

Es pues la importancia del bienestar psicológico, considerado una de las principales medidas de ajuste durante el proceso de socialización laboral, como lo señala Rodríguez I. y Colb. (1993,139) quienes enfatizan que en la etapa inicial suele afectar el bienestar psicológico de los jóvenes en razón, entre otras causas, a los posibles desajustes entre sus expectativas y la realidad; problemática que la dirección del Jockey Club asumió al implementar el programa de formación laboral para jockeys, impartido por la Escuela Jorge Bernardini Yory a partir de Junio de 1985 a la fecha.

Así, se hizo necesario reducir los fracasos y frustraciones en el logro de la carrera laboral del Jockey ya que en gran medida han venido observándose en dicha población ocupacional, la adopción de distintas actitudes y reacciones negativas, en el mejor de los casos actitudes ambivalentes trayendo consigo desorientación, presentándose desaliento, negligencia, abandono, proseguir con los hábitos y costumbres negativas (ayunar, consumir alcohol, drogas prohibidas), sus conductas se sustentaban en creencias más que en ideas o aportes de la ciencia y tecnología, por ejemplo "es por la mala racha", imitando a los denominados "jockeys antiguos" que no figuraban en las estadísticas hípicas según hábitos

negativos (uso de diuréticos) para mantener el peso, someterse a las presiones "extra deportivas laborales", oscilando su comportamiento entre el éxito y el fracaso, en un contexto ambiental de alta competitividad y riesgo (seguridad) de la actividad deportiva. Situación que exige del recurso humano con requerimientos de alta calificación y de comportamiento ajustado (adaptado) que en sí es una exigencia del desarrollo sostenido de toda organización.

De ahí que se formule tomando en consideración que encontrándose en la población estudiada un nivel significativo de motivación de logro mediante la filiación como sistema de red, se tenderá significativamente a encontrar actitudes positivas para la competitividad, preguntando *cuál es el estado de las actitudes que dirigen el éxito profesional en la carrera de Jockey en el Hipódromo de Monterrico y cuál es la relación de estas actitudes con las motivaciones de logro, afiliación y poder*. Por lo que, de modo específico nos preguntamos:

*¿Cuál es la representación social de la carrera de jockey entre los jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico? ¿Cuál es la actitud hacia el estado físico del jockey exitoso y cuál es la acción predominante para mantenerlo que realiza el jockey o el aprendiz en Monterrico?*

*¿Cuál es la actitud hacia la organización personal del jockey exitoso y la ejecución de acciones correspondientes en jockeys y aprendices del hipódromo de Monterrico?*

*¿Cuál es la actitud hacia los hábitos sociales del jockey exitoso y la práctica de estos en los jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico?*

*¿Cuál es la actitud hacia el cumplimiento de normas de la disciplina en el trabajo por los jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico?*

*¿Existe relación entre las actitudes del jockey exitoso y la motivación en los jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico?*

Posible Contribución e Impacto al contestar dichas interrogantes es el de Sistematizar y teorizar una experiencia aproximada de 20 años con jóvenes de 14 a 21 años en formación laboral centrado en formar, desarrollar, o reforzar actitudes dirigidas a lograr competitividad traducido en éxito personal. Así mismo, puntualizar criterios psicosociales (actitudes), para fortalecer las competencias de la actividad laboral.

### **Actividad Laboral y Contexto Psicosocial**

El mundo del trabajo por el proceso de globalización económica se ha tornado complejo en forma notoria y la actividad productiva se articula cada vez más estrechamente a la actividad intelectual y equilibrio emocional. Por un lado, la producción requiere mayores niveles de exigencia de determinadas competencias y habilidades humanas como la creatividad, la inteligencia, pensamiento y la selección de información con la sensibilidad para percibir, analizar y arribar a conclusiones que la realidad de la naturaleza del trabajo demande. Así mismo se requiere habilidades sociales para crear y fortalecer lazos de cooperación en la actividad laboral, entrelazando los conocimientos adquiridos con la realidad a fin de proyectarse con mayores probabilidades de éxito en mercados competitivos.

Por otro lado el hecho de que hoy por hoy se reconozca la íntima interrelación del trabajo con la actividad intelectual y emocional, razón además de considerar a "una educación desligada del mundo del trabajo no sólo es regresiva desde el punto de vista

económico sino empobrecedora desde la perspectiva del desarrollo integral de la personalidad individual" como lo precisa J. C. Tedesco en Paredes & Arotoma (1994- 25). Puesto que en la actividad del trabajo de una persona participan de distinto modo todos los aspectos y manifestaciones de su personalidad, constituyéndose de tal suerte el trabajo entre las necesidades más perentorias de la humanidad. Para satisfacer dicha necesidad de manera saludable, se hace prioritario que en el trabajo se genere actitudes positivas hacia él, sobre todo aquellas actitudes dirigidas por las objetivas relaciones que se reflejan en la conciencia humana, condición sujeta al clima psicosocial y cultura como resultado a la manera de como se lleva a cabo la gestión de la organización.

Toda actividad productiva de bienes y servicios, no sólo consume conocimientos o la aplicación de competencias, sino que las generan y estimulan a la vez desarrollando aquellas que la actividad laboral de toda ocupación o carrera demande. Así se encuentran durante la actividad laboral, por su carácter social, un contexto de aprendizaje tanto para la inteligencia, procesos cognitivos y de la personalidad como de los mediadores psicosociales: actitudes, percepciones y motivaciones; aúnesse a ello la real importancia que tiene la actividad laboral en la estabilidad y el progreso económico de la sociedad. La calidad y efectividad del microcontexto de la actividad laboral estará sujeta a la naturaleza de sus grupos organizados o sistemas sociales productivos en organizaciones o instituciones, por tanto las organizaciones son entes o agentes económicos de mayor influencia psicológica de sus integrantes.

Hacia 1987 Hall considera el ambiente como un continuo de influencias que ocurren durante el desarrollo de la carrera y que afectan a tres tipos de procesos: *procesos individuales* como la motivación o la toma de decisiones, *procesos de interacción persona - entorno* en la que se considera la repercusión de la familia o de los compañeros y *procesos institucionales* que englobarían las influencias sociales, culturales, políticas, medio ambientales preferentemente.

Al tenerse en cuenta los fines, objetivos y expectativas del individuo desde una perspectiva temporal y evolutiva, nos enfrentamos al tema del desarrollo de su carrera, como trayectoria profesional del individuo a su paso por una organización. En especial cuando el individuo a lo largo de su desarrollo, se halla inmerso en marcos sociales diferentes, como al parecer de Salvador y Peiró (1986, 198 - 199), dos son los fundamentales: el contexto educativo y el contexto organizacional y laboral; en el primero el individuo se prepara para la vida profesional, en el segundo la lleva a efecto.

Estos contextos por la situación peculiar de los Jockeys, lo asume la Escuela de Jockeys JBY del Jockey Club del Perú, así mismo al tenerse en cuenta la " *Etapas de Exploración*" fijada por Super entre los 15 - 24 años, descrita como una etapa de ensayos de roles y la exploración ocupacional llevada a cabo en la escuela, y otras en el ámbito de actividades extra escolares y en los trabajos eventuales o de tiempo parcial, de manera específica describe las siguientes etapas:

- Tentativa (15 -17 años); en la que a partir de la consideración de las necesidades, capacidades, valores y oportunidades se hacen elecciones tentativas y se ensayan posteriormente en la fantasía, en los cursos y en los trabajos eventuales e iniciales.
- De transición (18 - 21 años); se incide en la confrontación con la realidad, la misma que se obtiene de la información en la educación profesional y se intenta implementar al

autoconcepto.

- De ensayo (22 -24 años); se identifica el área apropiada.

Etapas que según la edad cronológicas son propias del Jockey en nuestra realidad, siendo una carrera que demanda un comportamiento maduro demostrado en disciplina y competencia durante la etapa de exploración, en tal sentido presentamos cómo ellos evalúan emocionalmente, positivo o negativamente, lo que cognitivamente se les ha otorgado en el programa de formación laboral.

### **Variables Psicosociales y la Competitividad**

La competitividad es un factor de éxito tanto para la organización como para la persona, considerándose que el bien o servicio, producto del proceso de la actividad laboral, es valorado y requerido por otros, especialmente, preferido entre productos o servicios similares en el mercado. Este comportamiento económico es un resultado a partir de lograr hacer bien las actividades. Esta autopercepción positiva del desempeño durante el proceso de ejecución de tareas, y de la percepción posterior a la obtención del resultado, son estímulos para la autovaloración. Constituyéndose así un proceso de motivación, corroborada al ser reforzada por el usuario o consumidor del respectivo mercado o segmento de su bien o servicio. Es decir, es una constante para el fortalecimiento de la autoestima del individuo.

En tanto que, por una parte, posibilita la satisfacción de necesidades de estima, o estatus según la descripción de A. Maslow, reconocimiento y naturaleza intrínseca de la actividad según el enfoque de contenido que le da Herzberg, aún más por la necesidad de logro, estudiada y fundamentada a lo largo de 20 años por McClelland y la motivación de autorrealización por la labor de calidad en el producto para terceros (Paredes, M.1998). Núcleo básico de origen para las actitudes, las mismas tenderán a direccionar el comportamiento al evaluar positivamente o negativamente un objeto de actitud.

De ahí que cobre relevancia detectar las actitudes y las motivaciones de logro dirigidas a prácticas y hábitos propios de realización de las actividades laborales y profesionales de calidad para la competitividad. Objetivo que nos orientará para diseñar y proponer estrategias de enseñanza en la formación de actitudes para el éxito profesional.

Es importante indicar que el aprendizaje de actitudes hacia la competencia deportiva, la motivación sea de filiación o de logro son los mediadores que coadyuvan a la competitividad para un desarrollo económico sostenible.

### **Las Actitudes Positivas y la Competitividad en el Trabajo**

El comportamiento del individuo en situaciones microambientales, como es el caso, dentro del contexto de la familia u organización donde labora, su conducta estará relacionada con sus actitudes, tanto así que resulta característico su estabilidad y selectividad para emitir la conducta por la evaluación positiva o negativa que efectúe, por ejemplo si la persona considera o da significado empleando estándares característicos, que para él son sobresalientes, las diferentes situaciones de su desempeño denotará o exigirá dicho nivel o cualidad, aún cuando hay que precisar que en gran medida se requiere que el contexto lo amerite o propicie.

En especial si se tiene en cuenta que, "una actitud es el conjunto de categorías que un individuo emplea para evaluar un dominio de estímulos sociales (objetos, personas, valores, grupos, ideas, conductas, tareas, etc.) que él ha establecido y aprendido a partir de ese dominio (en interacción con otras personas y contextos, como regla general) y que lo relaciona con los subconjuntos del dominio en diversos grados de efecto (motivación-emoción) positivo o negativo" (Sherif, 1948).

El rol que juega las actitudes en el aprendizaje, cambios o adquisición de conductas depende de las situaciones reales que enfrentamos en la vida diaria. Como son hábitos de los que estamos acostumbrados a depender, no cambiamos nuestras actitudes fácilmente (por su estabilidad), pero se logra formar una actitud paralela a ella cuando sentimos necesidad de hacerlo, así la autopercepción le otorgará la coherencia para la emisión de la conducta, haciéndose evidente cuando Jacobsen, (1983), dice nos enfrentamos con la realidad de nuestras experiencias personales, es decir, toda actitud percibida como útil, al final, cognitivamente prevalece en la conducta. Tal es el caso cuando los miembros del grupo desarrollan estándares comunes a medida que conocen las opiniones de los demás, como fue demostrado por Sherif, Asch, previamente por F. Allport, de ahí que, una vez que se establezca una norma los miembros no se desvían fácilmente de ella y algunos se le someten aún en contra de su mejor juicio, precisado por Tannenbaum en Vroom & Deci (1992).

La factibilidad que la actitud se aprenda o se forme, como bien lo ratifica Luis Vicuña, en el mejor de los casos, se genera una actitud paralela a la no adecuada, nos orienta a superar así la discusión que se suscita hasta hoy el de hablar de cambio o modificación de la actitud y lo que es fundamental es que ésta variable psicosocial se la adquiere o forma por el aprendizaje en situaciones construidas o planificadas como son los espacios que se crean expresamente por la Orientación Psicológica de Grupo (OPG) por ser una estrategia (Paredes, 1998, 99-112), la que proporciona fortalezas de carácter individual con repercusión grupal, en tanto que, el reflexionar y el copensar en grupo a través de esas actividades programadas y por la flexibilidad y libertad en el empleo del potencial, destrezas y habilidades de cada integrante; le permite a cada participante encontrar una forma personal de actuar además de conocer las distintas formas de actuar de los otros miembros ante la misma situación, de esta manera se le posibilita a cada uno no sólo identificar sino lograr desarrollar su repertorio personal en lo que concierne a la intervención grupal e inferir a las situaciones no experimentales, como es la realidad de la organización. La actitud paralela o la nueva podrá implantar una nueva conducta, aún cuando ésta no sea observada de inmediato, la posibilidad real lo será a largo plazo.

Entre las modalidades y metodología que la sustentan para adquirir la actitud en los contextos cuasiexperimentales construidos por OPG se postula la teoría de la disonancia cognitiva (Festinger y Thibaut, 1951), la incidencia de la membrecía del grupo de referencia en el individuo ( Siegel y Siegel , 1957; Cartwright y Zander, 1971), como en el hecho fáctico de la vivencia o la exposición al estímulo y de la práctica del mismo para la emisión de una nueva conducta (Raúl Gonzalez, 1989, 13-31).

El primer paso en esta dirección se tiene en cuenta la postura de Krech, Crutchfield y Ballachey (1962), que nos fundamentan que es congruente en lograr variar el grado de la dirección de una actitud que el de obtener la inversión de la dirección de la actitud, encauzando hacia la factibilidad de la formación de actitudes para competitividad sea

lograda, necesidad permanente de toda gestión de calidad, al tenerse presente que "la fuerte interculturalidad permite a las organizaciones realizar cambios en sus paradigmas ... demandando valores que se centren en la transitoriedad para lograr flexibilidad y adaptabilidad a las exigencias de su entorno" (Paredes & Gonzáles del Rio, 2000,91-110) cuando Goodenough (citado por Allaire y Firsirotu 1984), propone por cultura "la manera como un grupo de personas ha organizado su experiencia del mundo concreto, de tal modo que le confiera una estructura como mundo fenomenal de formas, es decir, sus percepciones y conceptos".

### **Programa de Capacitación de Formación Psicológica del Jockey**

El Programa de Formación laboral se ha aplicado desde 1985 a Marzo 2000 (fecha de encuestas a Jockeys y Aprendices), cuya población actual de Jockeys es de 86; quienes vienen logrando éxitos reconocidos en el Hipódromo de Monterrico como en hipódromos internacionales: norteamericanos, sudamericanos (Argentina), Sudáfrica, medio oriente, entre otros.

Las Áreas de la Formación Laboral son:

Formación Técnica y Trabajo de Cancha (Práctica de la Carrera de Caballos de Pura Sangre); Formación y Preparación de Estado Físico; Formación Laboral Psicológica.

El Programa de Formación Laboral Psicológica se centra en el Perfil Profesiográfico del Jockey, el mismo que se ha diseñado y reestructurado de acuerdo a los requerimientos de la actividad hípica y contexto mundial (ver anexo), bajo los principios de la filosofía humanitaria y los principios del desarrollo sostenible acorde a una interdependencia con las otras dos áreas de formación circunscritas a las políticas y medios del Jockey Club del Perú.

El Plan de Formación se ha diseñado teniendo por estrategia una formación individualizada para una orientación personal e interactiva a dos niveles: Aspirantes (Un año) y Aprendices (Según carreras ganadas; de I a 51). Se indica a groso modo los factores de incidencia en los dos niveles:

- Personalidad: El objetivo es enriquecer la personalidad en su control emocional, instrumentarlos para mejorar su desarrollo emocional, canalizar y establecer estrategias de logro de objetivos, instrumentarlos en la toma de decisiones, en organizar estilos de vida (Disciplina Personal : hábitos de alimentación, sueño, higiene, sexual, ejercicios físicos, disfrute o tiempo libre, rechazo e incompatibilidad con uso de drogas prohibidas, diuréticos, alcohol, Disciplina Laboral: reglamento de carreras, prácticas técnicas), puntualidad y trabajo en equipo, fortalecer interacciones interdependientes y potencializar habilidades sociales.
- Inteligencia: Focaliza en estimular la atención selectiva para lograr altos niveles de concentración (de tres a cinco minutos), potencializar su razonamiento espacial para el cálculo de distancias y movimientos de objetos y espacios conjuntamente. Mejorar sus aptitudes y habilidades de razonamiento verbal y lógica social como complementos indispensables pero no definitivas para su éxito profesional. Éstas últimas usualmente son bajas a muy pobres en la población que postula a la Escuela.
- Psicomotricidad: Busca adiestrar las coordinaciones motoras, especialmente de equilibrio y las destrezas cerebro-brazo-mano.
- Liderazgo: Se instrumenta fortalecer relaciones interdependientes, lograr conductas de

cooperación en competencia, percibir que la diferenciación de roles y funciones es indispensable en la organización del trabajo para el logro de objetivos, identificar su rol en el trabajo hípico, asimilar que el éxito es producto de la disciplina, desarrollo de capacidades, trabajo continuo, perseverancia, cooperación o trabajo en equipo, no el individualizado, adquirir conocimientos, valores y actitudes positivas entre otras variables.

- Conductas Grupales: Adaptación al trabajo, Participación, Identificación, Cooperación competencia, reducción de accidentes y fracasos, adicionar un valor agregado a las tareas continuamente. (Op. Cit Paredes, 1998)

### **Metas específicas**

1. Reducir en un 85% los fracasos y frustraciones de los jockeys.
2. Implantar conductas en los aprendices y aspirantes a jockey con un 80% de actitudes positivas hacia la competitividad laboral.
3. Demostrar las representaciones sociales iniciales sobre la carrera de Jockey como deportista de alta competencia y riesgo, y establecer su diferencia luego del programa de formación de actitudes hacia la competitividad laboral.

### **Justificación del Programa**

1. Facilitar una formación personal circunscrito por los valores y principios humanos hacia una salud ocupacional.
2. Reducir los fracasos y frustraciones en la carrera del Jockey por haber desarrollado actitudes negativas hacia las ventajas, oportunidades y fortaleza de la actividad laboral.
3. Proponer estrategias de enseñanza en la formación de actitudes para el éxito profesional del jockey.
4. Desarrollar competencias facilitadas por el aprendizaje de actitudes para la competitividad, las que coadyuvan a un desarrollo económico sostenible de la Institución.
5. Formar actitudes para constituir ambientes de calidad y aminorar la exclusión social en la Institución teniendo en cuenta la multiculturalidad de los participantes como una ventaja en el respectivo microcontexto laboral.

### **Objetivos Del Programa**

1. Especificar que la formación laboral mediante una estrategia psicológica cognitiva y participativa tanto en la identificación de objetivos como en la percepción de su logro genera actitudes positivas.
2. Fundamentar en la actividad diaria del aprendiz el rol de las actitudes y su perseverancia para el logro de sus expectativas, a ser vivenciadas durante el proceso de la orientación psicológica de grupo, método básico del programa de formación laboral del Jockey.
3. Diseñar procesos psicológicos para la formación de conceptos (significados) y el fortalecimiento de su ajuste personal a partir de la autovaloración (estima personal) por la definición de objetivos y formación con modelos generadores de actitudes.
4. Construir a partir de la cooperación una plan de tareas individuales reforzado por actitudes hacia la competitividad laboral de competencia de alto riesgo.

### **Hipótesis**

- H1.** Los Jockeys al conceptualizar que su carrera es de deportista de alta competencia genera actitudes positivas hacia la disciplina para organizar su vida personal.



**H2** Existe relación entre las actitudes del jockey exitoso y la motivación en jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico.

### **Tipo de Investigación y Diseño de la Investigación**

La investigación es Aplicativa y su diseño No Experimental

### **VARIABLES DE ESTUDIO**

Variable Independiente: Programa de Formación Psicológica: Orientación Psicológica de Grupo, específicamente en fijación de objetivos a partir de diseños concretos-abstractos.  
Variable Dependiente: Actitudes positivas hacia la competitividad laboral.

### **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

En la investigación se empleará una Escala de Actitudes diseñada Ah doc, Escala de Motivaciones.

### **Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Para la aceptación o rechazo de las hipótesis se empleará el método de la Estadística Inferencial al 0.05 y para el tratamiento de los datos se empleará Estadísticos no paramétricos y el Análisis T. de Student.

### **Procedimientos de recolección de datos**

Para recolectar datos se trabajará siguiendo las siguientes etapas: Primera; 1° La Escala de Actitudes se aplicará a los Jockeys y Aprendices que siguieron el programa de formación laboral del jockey

### **Universo y Muestra de Investigación**

La población está constituido por los participantes del Programa de Formación Laboral. El contexto socio-laboral constituida por una población joven provenientes en su mayoría de sectores socioeconómicos C, D, E, con deserción escolar, competencias para los estudios escolares diagnosticadas como bajas o con estrategia y estímulos para el aprendizaje inapropiados. Se destacan por su alto nivel de razonamiento abstracto y razonamiento espacial, aptitudes visomotoras y sinestésicas, orientación y motivación por el estatus social y disfrute del riesgo (incremento de la noradrenalina) que le proporciona la carrera de caballos de pura sangre de ésta ocupación deportiva de alta competencia.

La muestra está constituida por 50 aprendices y jockeys egresados de la Escuela de Jockeys Jorge Bemardine Yori del Jockey Club del Perú, adolescentes y jóvenes adultos de 16 a 48 años de edad varones y mujeres; de 47 a 54 kilogramos de peso y con talla máxima de 1.58; instrucción secundaria completa o incompleta a partir del 3ro, y en minoría menos del 0.5% cursando estudios superiores universitarios. En un 80% provienen de hogares con problemas de integración familiar; el 75% de los jóvenes con deserción escolar (50% con 2do de secundaria, 40% 3ro. de secundaria, 15% de 4To. y un 5% de 5to de secundaria) población joven que proviene en su mayoría (89%) de sectores socioeconómicos C, D, E, con residencia mayoritariamente en el cono sur.

El aprendiz luego de aprobar el programa anual de formación laboral de aspirante obtiene la Patente de Aprendiz, quien debe acumular 51 carreras públicas de caballos de pura sangre ganadas para obtener la Patente de Jockey Profesional; durante este proceso de aprendizaje, el aprendiz logra fortalecer su pericia por el reforzamiento normado por el Reglamento de Carreras (ejemplo según el número de carreras acumuladas tiene descuentos con relación al peso), así mismo el desempeño laboral en la Carrera le va identificando y perfilando entre los aficionados y expertos en la hípica para su desempeño posterior.

## **ACTITUDES Y PERCEPCIÓN DEL OBJETIVO PARA EL LOGRO DEL OBJETIVO**

### *Los objetivos como regulación de la acción*

#### **La Motivación y la Competitividad en el Trabajo**

Si encontramos en jóvenes la necesidad de filiación como significativa para su comportamiento (Vicuña y Colab, 1993, 1997, 1998), Y un nivel promedio de la necesidad de logro en ejecutivos pesqueros (Paredes, M 1997), aún cuando el valor de "reconocimiento" conceptualizado como la manera de lograr objetivos es significativa en empresarios textiles de Gamarra (Huaman, 1998).

### **I. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

A continuación se presentan los datos directos de la muestra estudiada y el tratamiento descriptivo de los mismos y en segundo lugar la explicación de la relación de las variables del estudio.

- 1) Organización personal o hábitos personales y su motivación. Se encuentra que los jockeys y aprendices encuestados presentan un nivel de autopercepción de 3 en una escala de 4 grados, lo cual lo sitúa en la categoría de BUENO.

Los mismos hábitos personales inventariados a través de 6 aspectos que incluyen: sueño, vida sexual, arreglo personal, actividades de trabajo, vida social y distracciones arrojan una media de 26.72 sobre un máximo posible de 36, situándose la muestra tan sólo en tendencia a bueno.

**TABLA No 1**  
**Estadística descriptiva de las variables medidas**

Estadístico	2	4	5	EF	6	7	8	9	10	AF	PO	LO
Media	3.08	3.14	3.78	12.94	3.06	26.72	54.62	3.36	78.98	74.12	69.14	72.06
Error típico	0.1101	0.1069	0.1222	0.2849	0.0665	0.5555	0.832	0.0743	1.182	1.2919	0.8963	1.0881
Mediana	3	3	4	13	3	26.5	56	3	80	72	69	72
Moda	3	3	4	14	3	24	56	3	83	72	72	72
Desviación estándar	0.7783	0.7562	0.864	2.0143	0.4699	3.9281	5.8828	0.5253	8.358	9.1354	6.3375	7.6942
Varianza de la muestra	0.6057	0.5718	0.7465	4.0576	0.2208	15.43	34.608	0.2759	69.857	83.455	40.164	59.2
Curtosis	-1.315	-0.103	6.0645	-0.515	1.782	0.6197	-0.109	-1.038	-0.338	-0.104	3.0969	0.0772
Coefficiente de asimetría	-0.142	-0.536	-2.12	-0.383	0.2134	-0.257	-0.329	0.1563	-0.399	0.0771	-0.77	0.0242
Rango	2	3	5	8	2	21	25	2	33	41	39	37
Mínimo	2	1	1	8	2	15	41	2	60	53	47	54
Máximo	4	4	6	16	4	36	66	4	93	94	86	91
Suma	154	157	189	647	153	1336	2731	168	3949	3706	3457	3603
Cuenta	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**Leyenda Tabla 1**

- 2: Autocalificación de su peso
- 4: Autocalificación de su estado físico
- 5: Acciones para mantener su estado físico
- 6: Autocalificación de su vida diaria, organización personal
- 7: Hábitos de su vida diaria
- 8: Hábitos sociales
- 9: Autocalificación de su comportamiento en el día de carrera
- 10: Comportamiento o hábitos en el día de carrera
- AF: Motivación de afiliación
- PO: Motivación de poder
- LO: Motivación de logro

2) Habilidades sociales. Descritas en la encuesta a través de la percepción que tienen de sus relaciones interpersonales en niveles que incluyen a todas las personas con las que tienen que tratar, y en los cuales destaca la consideración de la otra persona, a través del acatamiento de normas pertinentes y de sostener una imagen de persona responsable y saludable en todo sentido, como la disposición de crear un ambiente positivo. La calificación obtenida es de 54.62 sobre el máximo de 66. Indica que la muestra es un conjunto de personas respetuosas de las reglas de convivencia.

- 3) **Disciplina en el trabajo.** Se refiere a las actividades derivadas de participar en las carreras en el hipódromo. Se mide a través de la autocalificación global de su comportamiento y del auto informe de actividades específicas, tales como el acatamiento del reglamento de carreras, la calidad y mantenimiento de implementos, la alimentación, estrategia de carrera, etc. En la autocalificación global obtienen 3.36 de un máximo de 4. Lo cual constituye una autopercepción buena de su comportamiento. El auto informe de actividades específicas tiene un puntaje de 78.98, sobre un máximo de 102, aproximadamente un 75%, es decir, con tendencia a muy buena.
- 4) **El estado físico.** Es evaluado con dos preguntas, la primera se refiere a la autocalificación global del estado físico, encontrándose que lo califican con 3.14 de un máximo de 4, lo cual significa una tendencia a bueno. En cuanto a las acciones realizadas por el jockey o el aprendiz para alcanzar un buen estado físico, obtiene un promedio de 3.78 sobre un máximo de 6, mostrando una tendencia central que no llega a buena.
- 5) **El peso.** Un factor crítico en la carrera del jockey. También es medido por dos preguntas. La primera se refiere a la autocalificación y la segunda a la acción para mantener el peso exigido. En el primer aspecto, se encuentra que el promedio es igual a 3.08 sobre un máximo de 4. Mostrando tan solo la tendencia a bueno.

En cuanto a las acciones efectuadas para mantener el peso el promedio ocupa el primer lugar pero por poca diferencia la acción más adecuada, que es comer a sus horas, efectuada por un 44%, seguida por la segunda acción más positiva, que seleccionar sus alimentos con un 34%. En el aspecto negativo, el 14% declara que come lo que se le antoja y el 8% que lo hace a deshoras. La tendencia en general es buena.

**Tabla N° 2**  
**Acciones para mantener el peso**

<b>Acciones</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Selecciono mis alimentos	17	34
Como lo que se me antoja	7	14
Como a mis horas	22	44
Total	50	100

- 6) En cuanto a la significación de la carrera o representación social. La representación social es un pensamiento constituido o institucional y constituyente o asunción de la población o sociedad (de Miguel, 1999). Es el significado que como grupo, atribuyen a la profesión de jockey en el Perú. Al respecto se encuentra que la tendencia predominante entre jockeys y aprendices es la de atribuir a la profesión de Jockey la representación de "ser deportistas de alta competencia", y de sigue la atribución de "ser deportista profesional" con un 30%. No encuentran significación en ningún Jockey o aprendiz "Ser alguien con suerte" o "Ser artista. Ser jockey" tiene una significación de deportista en general y de alta competencia en particular por la mayoría de encuestados.

**TABLA No. 3.**

**Representación social de la carrera de jockey en el Hipódromo de Monterrico**

Significado	Frecuencia	Proporción	Porcentaje
Amateur	1	0.02	2
Profesional	15	0.3	30
Alguien con suerte	0	0	0
Alta competencia	32	0.64	64
Eventual	2	0.04	4
Artista	0	0	0
	50	1	100

7) En la muestra de jockeys y aprendices encuestados predomina la motivación de afiliación, que supera a las de poder y de logro al alcanzar el valor de 74.12.

8) Relación entre Actitudes de los jockeys exitosos con las motivaciones y los hábitos que fortalecen su competitividad.

**TABLA No. 4**  
**CORRELACIONES ENTRE ACTITUDES, HABITOS Y MOTIVACIONES**

Relación	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro	Signif. Afiliación	Signif. poder	Signif. logro	Conclusión
Autocalificación de hábitos personales	0.05	-0.2	-0.1	0.32	-1.18	-0.71	No hay relación.
Autoinforme de hábitos personales	-0.1	-0.1	-0.3	-0.89	-1.03	-2.09	Relación inversa con motivación de logro
Autocalificación en día de carreras con motivaciones	0.2	0.06	-0.1	1.39	0.44	-0.61	
Comportamiento en día carreras con	0	0	-0.2		0.01	-0.01	-1.23

motivaciones						
Motivación Afiliación	-0	-0.2		-0.01	-1.23	No hay relación
Motivación Poder			0.59		5.06	Hay relación
Autocalificación con conductas del día de carrera.	0.47			3.69*		Hay relación
Estado físico con autocalif. de hábitos personales	0.54			4.48		Hay relación
Estado físico con informe de hábitos personales	0.45			3.46		Hay relación
Estado físico con habilidades sociales	-0			0.00		No hay relación
Estado físico con autoevaluación en el trabajo	0.31			2.26		Hay relación
Estado físico con Disciplina en el trabajo	0.2			1.41		No hay relación
Autocalificación e informes de organización personal	0.31			2.24		Hay relación
Autocalificación de org. personal con hábitos sociales	-0.1			-0.35		No hay relación
Autocalificación de Org. personal con Autocalificación de día de carrera	0.16			1.11		No hay relación
Organización personal con comportamiento en día de carrera	-0.17			1.21		No hay relación
Organización personal con hábitos sociales	0.52			4.20		Hay relación
Organización personal con calificación en el día de la carrera	0.47			3.64		Hay relación
Organización personal con hábitos en el día de carrera	0.43			3.25		Hay relación
Hábitos sociales con calificación en el día de carrera	0.38			2.86		Hay relación
Hábitos sociales con hábitos en el día de carrera	0.3			2.21		Hay relación

## I. Conclusión

El desempeño de los jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico es el producto de un largo proceso de formación de actitudes favorables hacia la competitividad, que ha evolucionado desde la época en que ser jinete jockey era asumido con displicencia hacia los hábitos que aseguran el éxito. En la actualidad predomina la atribución de que ser jockey es ser un deportista o atleta de alta competencia y nesgo.

En los jockeys y aprendices encuestados predomina la motivación de afiliación, lo cual implica que dependen de las opiniones y de la aprobación de su grupo de referencia para impulsarse hacia la acción, cuando lo deseable es que actúen a partir de la automotivación que significa la motivación de logro.

Debe señalarse además que los jockeys y aprendices del Hipódromo de Monterrico no han alcanzado aun el nivel de excelencia en la organización personal y el conjunto de hábitos necesarios para el logro de un comportamiento sostenible capaz de asegurar una competitividad elevada y homogénea.

Estas conclusiones están respaldadas por la relación encontrada entre la autocalificación y los referidos a dicha autoevaluación, tal como se presentan en la sección de resultados.

## II. Recomendaciones

Se prosiga con la formación de actitudes y el fortalecimiento de la personalidad del jockey exitoso, tanto para aprendices como para los jockeys profesionales.

La presente investigación debe ser aplicada como medio de evaluación de los progresos logrados en dicho proceso de formación, así como por la finación de instrumentos.

La metodología empleada en la presente investigación sea aplicada en otras disciplinas deportivas de alta competencia, tanto profesionales como amateurs.

## III. Referencias

Alarcón R.,(1991) *Métodos y diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima, UPCH.

Chris Argyris (1964) *"Integrating the individual and Organization"* N. Y. Ed. Wiley Bravo Arteaga, A; Herrero Olaizola, J.; Fernández del Valle (2000), *Intervención psicosocial y comunitaria*. Madrid, Biblioteca Nueva.

Cartwright, Dorwin & Zander Alvin 1985, *Dinámica de Grupos, Investigación y teoría*, México, Trillas.

De miguel Calvo, Jesús Maria (1999), *Representación Social. La Organización Como Construcción Social*. Proyecto de Tesis. Dpto. de Psicología Social y Metodología. Universidad Autónoma de Madrid, España.

Edwin A. Locke & Gary P. Latham (1990) *"A Theory of Goal Setting & Task Performance"* N. J. USA Prentice Hall.

- Figuroa, A; Altamirano, T.; Sulmont, Denis, 1996 *Exclusión Social y Desigualdad en el Perú*, Lima. OIT.
- Raúl Gonzalez Moreyra, (1989) *Psicología del Aprendizaje*, Lima, Perú, Editora Caribe S.A. Cuarta Edición.
- Jacobsen Janoj; (1983), *Principios y métodos del trabajo de extensión*, Jerusalén, CCIDA/ AICI.
- Pereda Marín, S. & Berrocal, F. (1999) *"Gestión de Recursos Humanos por Competencias"*, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramon Areces S.A.
- McClelland, D. & Wínter, D. (1970) *"Cómo se motiva el éxito económico"*, México, UTHEA.
- Montecinos, Gladys y Colab. (1986) *"Psicología Socia"*, Lima, Biblioteca de Psicología Peruana.
- Montero, Maritza y Colab. (1980), *"Psicología Social"* México, Trillas, 2ª Ed.
- Paredes Tarazona, Mildred T. (1998) *"Orientación Psicológica de Grupo: Una Estrategia de la Gestión de Calidad del Recurso Humano"*. Vol. II N°3, 99-112 Revista de Psicología/UNMSM/FPs.
- Palací, F. Y Colab. (1994), 36-40 *El ambiente laboral y organizacional en el proceso de socialización laboral de los jóvenes y del desarrollo de su rol laboral*. En Los Jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación. J.Mª Peiro, Monografías de la U.I.P.O.T/Área de Psicología Social Universitat de Valencia, Valencia-España Ed. NAU L libres. I.S.B.N. 84-7642-364-0.
- José Mª Peiró y Colaboradores: (1993), *"Los jóvenes ante el Primer empleo. El significado del trabajo y su medida"*. Valencia. NAU llibres Monografías de la UIPOT de Psicología Social, Universidad de Valencia.
- Francisco Rivas: (1988) *"Psicología Vocacional: enfoque del asesoramiento"* Madrid, Ediciones Morata, S. L. Segunda Edición.
- Isabel Rodríguez y Colaboradores: (1993), *"Los jóvenes ante el Primer empleo. El significado del trabajo y su medida"*. Valencia. NAU llibres Monografías de la UIPOT de Psicología Social, Universidad de Valencia
- Alicia Salvador & José Ma. Peiró: (1986) *"La Madurez Vocacional. Evaluación, desarrollo y programas de intervención"* Madrid - España, Editorial Alhambra, S.A. Primera Edición.
- Donald E. Super: (1962) *"Psicología de la Vida Profesional"* Madrid, Ediciones RIALP, S.A.
- Luis Vicuña Peri y Colaboradores: (1998), *"Disposición Psicológica y Expectativas del Estudiante Universitario para la Formación de Empresas y el Rol Gerencial"*, UNMSM, IPSI. Revista de Investigación n Psicología, Vol. I, No 1. 119-132.
- Víctor H.Vroom & Edward L. Deci (1992) *"Motivación y alta dirección"* México, Editorial TRILLAS, Cuarta reimpresión en español.
- Sherif Muzafer & Sherif Carolyn, (1975), *"Psicología Social"* México, HARLA.