



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

INFORME INTERPRETATIVO

Nombre:	Carlos Díaz
Código del test:	PAZARUHX
Fecha de la prueba:	29/05/2018
Código del cliente:	CarlosDiazEjWOMI

Sexo:	Hombre
Años de experiencia:	12
Edad durante la administración:	37
Tipo de cargo:	Empleado

Introducción

El WOMI es un cuestionario estructurado en dieciocho escalas que convergen en cuatro macro-factores para cuantificar la motivación intrínseca, relacionada con el impulso para desarrollar las tareas laborales por simple placer o por el sentido de desafío precisamente del objetivo y la motivación extrínseca, ligada a beneficios externos (sueldo, beneficios e incentivos). Medir la motivación permite a la organización estudiar las características intrínsecas que regulan el comportamiento organizativo y también esos reconocimientos materiales y económicos que las personas suelen evaluar como algo muy importante.

Este informe proporciona indicaciones útiles para numerosas actividades de evaluación y desarrollo de los recursos humanos aunque éste solo forma una parte de la evaluación que, para poder ser completa, ha de integrarse con otros instrumentos y metodologías evaluadoras.

El informe está dividido en las siguientes secciones:

1. **Perfil general:** contiene las puntuaciones obtenidas por la persona en el test expresadas bajo forma numérica y gráfica.
2. **Perfil motivacional:** junto con la representación gráfica proporciona una descripción detallada de las características motivacionales del sujeto.
3. **Índices de motivación extrínseca e intrínseca:** con relación a las puntuaciones obtenidas para los factores que cuantifican la motivación extrínseca e intrínseca se han calculado respectivamente el índice de motivación extrínseca y el de motivación intrínseca y a partir de la combinación de éstos se genera un perfil que proporciona indicaciones sobre cuáles son los impulsos motivacionales importantes para la persona y cuáles no contribuyen a aumentar la motivación.
4. **Sugerencias para la entrevista:** contiene indicaciones, bajo forma de preguntas para el interesado, que se utilizarán como referencia en la entrevista de evaluación.

Utilización del informe

Las decisiones basadas en los resultados del WOMI se han de considerar con el soporte de profesionales expertos. Los textos contenidos en un informe informatizado han de considerarse como una hipótesis que se confirmará con otras fuentes de información: entrevistas, datos biográficos o resultados de otras evaluaciones. El contenido de este informe es privado y, por consiguiente, se ha de tratar en modo rigurosamente reservado y respetuoso de la privacidad de la persona.

También es importante considerar que:

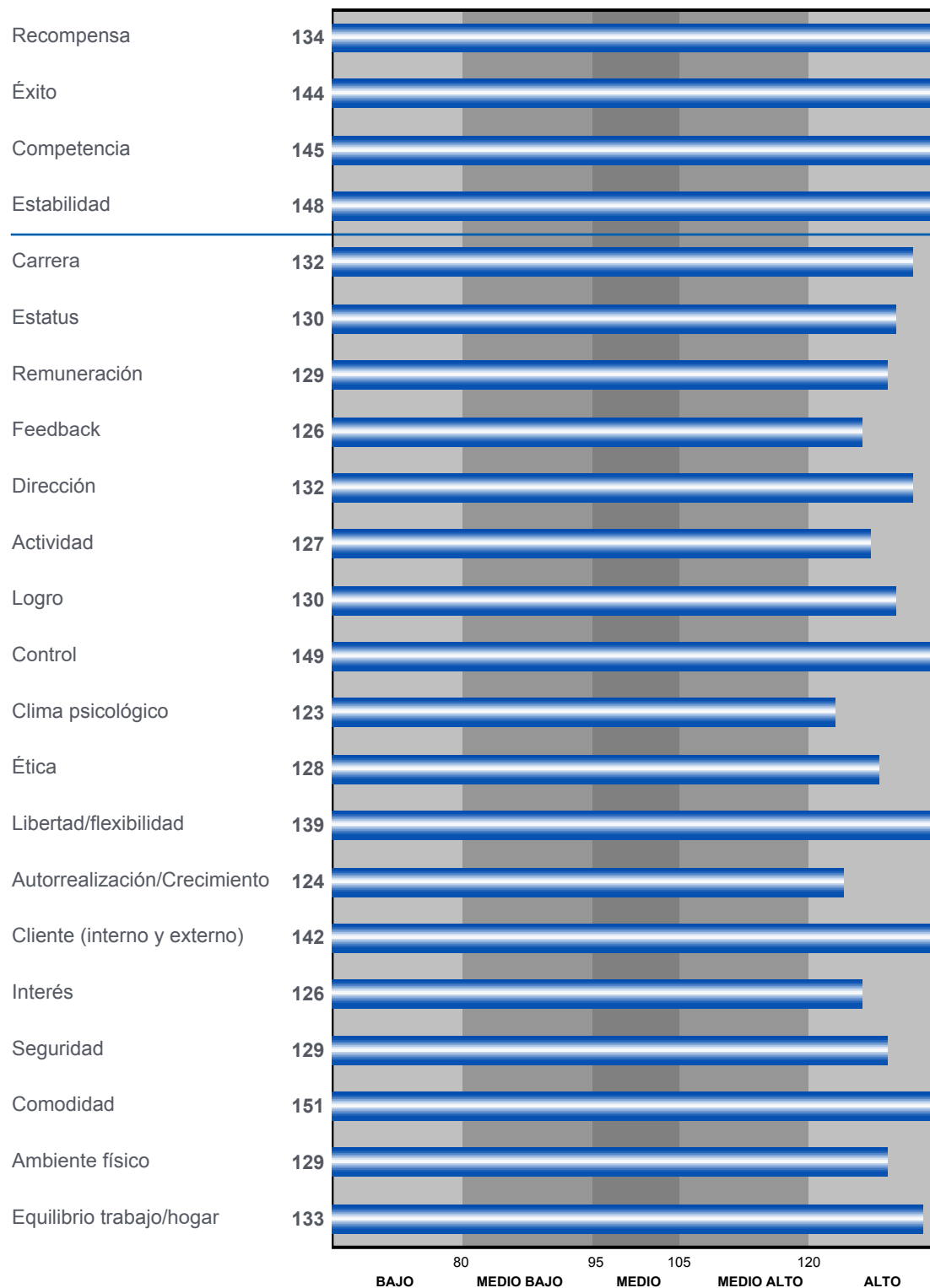
- los resultados del test se basan en la descripción facilitada por la persona y en la percepción personal de sus competencias y de su comportamiento, lo cual no refleja necesariamente cómo es vista por los demás. La exactitud de los resultados depende de la sinceridad en las respuestas a los ítems de la persona y de su nivel de conocimiento de sí misma;
- los resultados de un test psicométrico, como es el WOMI, permiten realizar previsiones atendibles sobre el comportamiento que adoptará la persona en un abanico suficientemente amplio de situaciones.

1. Perfil general

Macro-factores	Puntuación bruta	Puntuación estandarizada
Recompensa	26	134
Éxito	31	144
Competencia	37	145
Estabilidad	27	148

Factores	Puntuación bruta	Puntuación estandarizada
Carrera	30	132
Estatus	30	130
Remuneración	25	129
Feedback	20	126
Dirección	35	132
Actividad	15	127
Logro	30	130
Control	45	149
Clima psicológico	20	123
Ética	40	128
Libertad/flexibilidad	35	139
Autorrealización/Crecimiento	45	124
Cliente (interno y externo)	45	142
Interés	20	126
Seguridad	35	129
Comodidad	30	151
Ambiente físico	25	129
Equilibrio trabajo/hogar	25	133

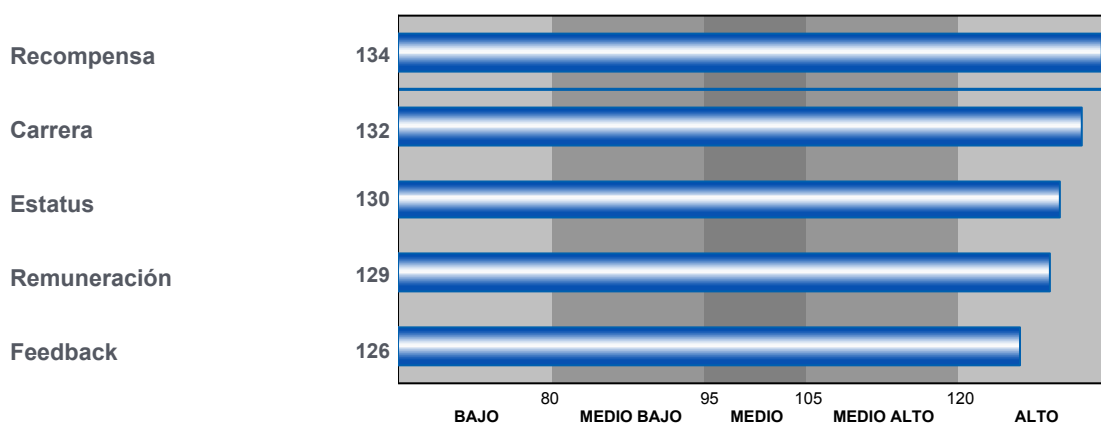
Perfil gráfico



2. Perfil motivacional

Recompensa

El macro-factor **Recompensa** comprende cuatro escalas que se refieren a la importancia que la persona atribuye a las recompensas no solamente de carácter económico sino también relativas a los reconocimientos empresariales y sociales. En especial, las áreas de encuesta consideran el posible interés de la persona por los progresos profesionales (*Carrera*), por posiciones empresariales o cargos que gozan de un determinado prestigio social reconocido (*Estatus*), por los reconocimientos económicos o por otras formas extrínsecas de recompensa (*Remuneración*), por los reconocimientos formales o informales del propio trabajo (*Feedback*).



Con relación a los resultados obtenidos en este macro-factor se aprecia que la persona demuestra una gran motivación para desempeñar un trabajo que le permita emprender un recorrido de crecimiento desde el punto de vista profesional.

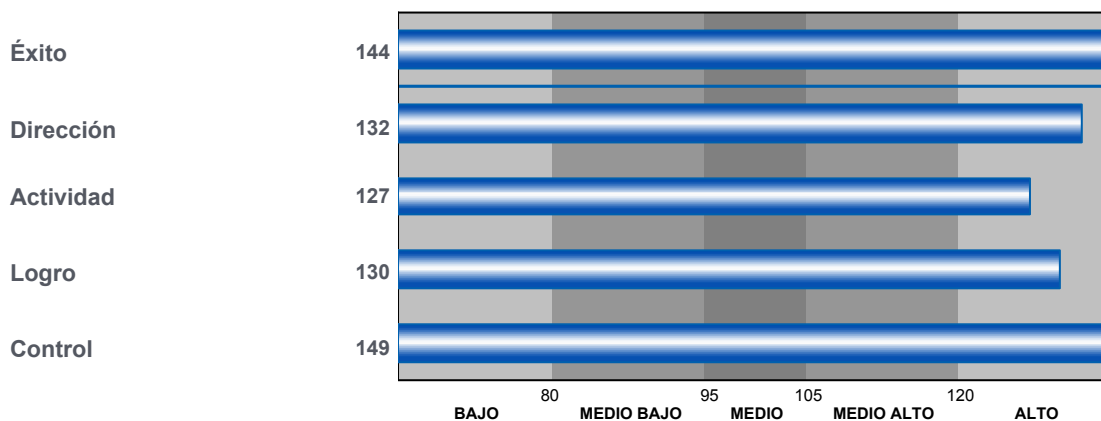
El test muestra también en qué modo para ésta sea muy importante desempeñar un cargo relevante en la organización y hacer un trabajo prestigioso: de hecho, el estatus, es absolutamente relevante para construir su autoestima.

A medida que avanza el análisis, se puede afirmar, sin lugar a dudas, que la persona parece sentirse muy satisfecha con recompensas extrínsecas y, en especial, con incentivos económicos, beneficios empresariales y aumentos de sueldo. Esta tendencia indica un interés acentuado por el dinero.

Al final, si examinamos la última escala, la puntuación indica un individuo que considera muy importantes los reconocimientos formales e informales de compañeros y superiores. Por consiguiente, se deduce que, en general, el feedback o los reconocimientos obtenidos por el trabajo desempeñado aumentan mucho su motivación.

Éxito

Las cuatro escalas que constituyen el macro-factor **Éxito** proporcionan una indicación sobre el empuje que la persona recibe en el desarrollo de su trabajo, guiada por el objetivo de alcanzar cargos de referencia y guía organizativa. Las cuales se refieren al estar o no motivados para cargos de mando (*Dirección*), a asumir el encargo de numerosas actividades (*Actividad*), a alcanzar retos (*Logro*), a ejercer alguna forma de influencia sobre los demás (*Control*).



En cuanto a las dimensiones medidas por este macro-factor, con el test se aprecia sobre todo que la persona puede sentirse muy motivada por cargos de mando de las actividades de otras personas y por la posibilidad de hacerles crecer para convertirse en un punto de referencia. Pues, ésta tiende a conceder mucha importancia a desempeñar un trabajo con tareas de responsabilidades, coordinación y mando.

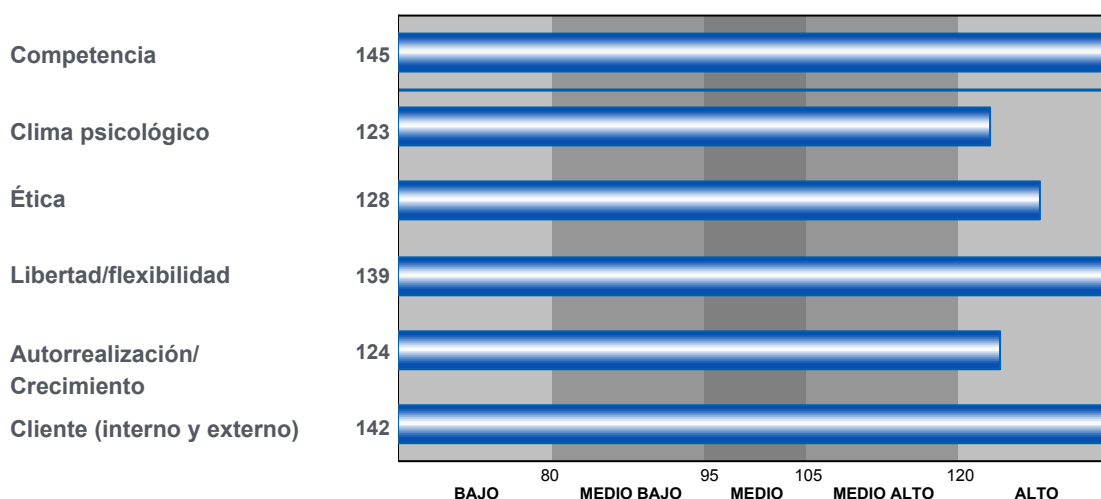
Si pasamos a la escala Actividad, la puntuación indica un individuo al que le gusta tener jornadas repletas de compromisos y actividades y que podría manifestarse propenso por trabajar en entornos muy dinámicos.

Al continuar con el análisis, vemos que a la persona le gusta obrar en entornos con objetivos desafiantes y asumir responsabilidades, aún más cuando haya posibles riesgos, puesto que tolera perfectamente la incertidumbre. De esto, deriva un óptimo espíritu de iniciativa.

Para acabar, se detecta que ésta parece estar decididamente capacitada para influir en los demás para conseguir los resultados deseados. Pues se siente fuertemente empujada a ejercer la autoridad y el control sobre lo que acontece en el trabajo. Asimismo se siente motivada para trabajar en entornos en los que se favorece la competencia y manifiesta una fuerte tendencia a rivalizar con los demás para destacar y obtener promociones.

Competencia

El macro-factor **Competencia** está relacionado con la tendencia a seguir el objetivo constante de mejorarse y aumentar las propias capacidades para alcanzar el pleno dominio de las actividades desarrolladas. Las cinco dimensiones tomadas en consideración investigan los empujes motivacionales de la persona desde el punto de vista del clima del entorno laboral (*Clima psicológico*), de los principios éticos adoptados por la organización (*Ética*), del grado de libertad concedido en el desarrollo del propio trabajo (*Libertad/Flexibilidad*), del nivel de crecimiento también formativo ofrecido (*Autorrealización/Crecimiento*) y de la necesidad, insiste en la tarea de interactuar con compañeros y clientes (*Cliente interno y externo*).



En cuanto a la importancia concedida por la persona al clima psicológico, la puntuación obtenida indica que ésta considera fundamental trabajar en un entorno con un clima amistoso, del que se siente parte activa y que le satisface.

En el plano ético, considera muy importante actuar, en el trabajo, según los propios principios morales, y encuentra sumamente desagradable tener que mentir u ocultar posibles errores. Asimismo es intolerante cuando se manifiestan comportamientos negativos en la empresa.

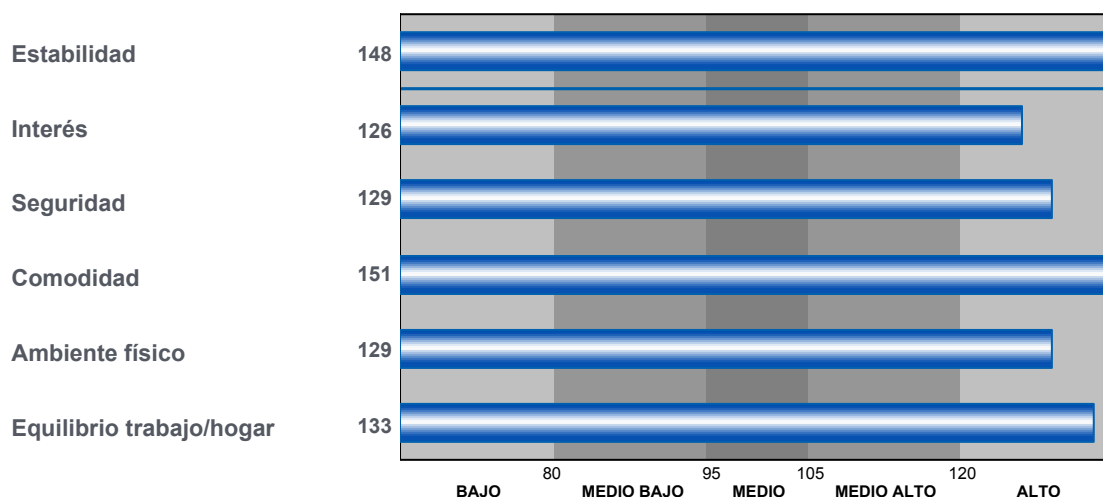
La puntuación relativa a la escala Libertad/Flexibilidad indica también que la persona se siente muy atraída por entornos de trabajo que ofrecen márgenes de elasticidad, tales como el horario laboral flexible y un determinado grado de libertad e independencia en el desarrollo de la tarea, pues se siente especialmente motivada por tareas que demandan una fuerte autonomía.

Asimismo se trata de un individuo que persigue el dominio completo de las propias actividades y tiende continuamente a su mejora. Visto que parece muy gratificado por la posibilidad de usar las propias habilidades en la solución de los problemas, intentará ejercer un papel profundamente activo en el propio entorno de referencia y respecto del propio recorrido de desarrollo personal y profesional.

Es una persona a la que le gusta moverse en equipo y compartir con los demás el propio trabajo. Se muestra motivada para dedicar tiempo a los clientes/usuarios, considera muy importante satisfacer las expectativas y las demandas.

Estabilidad

El macro-factor **Estabilidad** se refiere a ese conjunto de elementos que empujan hacia una seguridad general en la propia actividad laboral. Las cinco escalas que la constituyen, de hecho, están vinculadas con el grado de interés de la persona por tareas nuevas y estimulantes (*Interés*), de demanda de seguridad profesional (*Seguridad*), de deseo de una comodidad general y poco estrés en los compromisos laborales (*Comodidad*), de atención por las condiciones físicas laborales (*Ambiente físico*) y de garantía para conseguir un equilibrio satisfactorio entre compromisos y vida privada (*Equilibrio trabajo/hogar*).



Si pasamos a la escala de Interés, la puntuación alta permite concluir que la persona está profundamente motivada para afrontar situaciones laborales nuevas y estimulantes. Evita tareas rutinarias y repetitivas que se consideran poco interesantes.

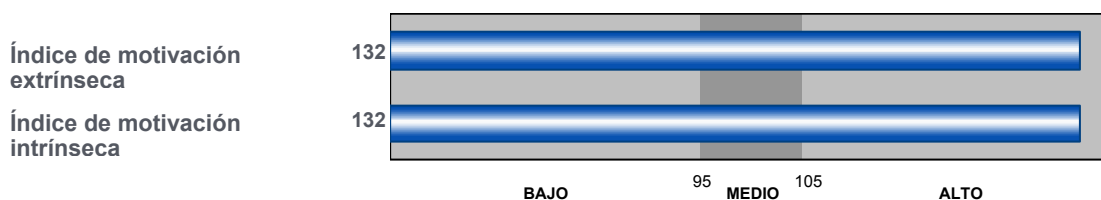
Se muestra especialmente motivada por alcanzar un cargo laboral estable, preferentemente por tiempo indefinido y con un sueldo garantizado.

El resultado obtenido en el test indica, asimismo, que está motivada profundamente por trabajar en marcos con numerosas comodidades (o sea con una reducida presión para conseguir el resultado, oficina cerca de casa, escasa o ninguna demanda de desplazamientos): dichas comodidades se consideran de hecho muy satisfactorias.

Las condiciones físicas de trabajo se consideran fundamentales: por consiguiente, la persona considera necesario trabajar en un entorno con características físicas óptimas.

Por último, se puede afirmar que parece aspirar a un trabajo que no le quite absolutamente espacio a su vida privada y que le permita vivir sus afectos (familia, pareja, amigos) e intereses.

3. Índices de motivación extrínseca e intrínseca



El perfil de motivación muestra una condición de equilibrio articulada e indica que nos encontramos ante un individuo sumamente complejo en el plano de las dinámicas motivacionales, ya que los impulsos motivacionales sobre los que se funda su personal inversión profesional son múltiples y muy heterogéneos. La persona de hecho se compromete mucho en su trabajo en los aspectos extrínsecos respecto de la actividad, tales como, por ejemplo, beneficios, reconocimientos, incentivos, progresos en el trabajo, o por la necesidad de satisfacer necesidades relativas a la seguridad económica, a la tranquilidad o al confort y a la protección de los propios afectos y del tiempo libre. Sin embargo, al mismo tiempo, ésta se focaliza enormemente sobre las cosas que hace, incluso para buscar gratificaciones y realización personales; siente obrar en libertad, vivir en modo positivo el entorno laboral y nutre el deseo y la determinación de ser cada vez más competente. En definitiva, podemos afirmar que lo que empuja a la persona en cuestión a obrar, en el desarrollo del propio trabajo y/o durante posibles momentos de cambio de la propia vida profesional, son el gusto por el desafío intrínseco respecto de los objetivos y la búsqueda de la propia realización, aunque también, y en igual medida, una fuerte voluntad de satisfacer necesidades de naturaleza más extrínseca.

4. Sugerencias para la entrevista

En la entrevista posterior a la cumplimentación del WOMI, tal vez resulte útil aclarar algunos aspectos relativos al perfil obtenido y ahondar en éstos. El entrevistador puede pedir a la persona que narre episodios relativos a su vida laboral pasada. Si los sujetos no han desarrollado nunca una actividad laboral, se podrán examinar las situaciones de estudio o plantear las preguntas usando el condicional. Posteriormente, el entrevistador, para cada episodio narrado, podrá hacer hincapié en las evaluaciones expresadas por la persona para examinar a fondo cuáles son los empujes determinantes de los comportamientos y de las elecciones laborales del pasado. Se ha de considerar que si la puntuación obtenida en la dimensión considerada está por debajo de la media, se podrá suponer que dicho factor no le ha motivado mucho en el desarrollo de la actuación actual de la persona o que, más generalmente, ésta no considera motivadores determinados tipos de situaciones/acciones que se remiten a éste. Si la puntuación está dentro de la media, este dato será menos definido y la dimensión en cuestión contribuirá en modo discontinuo a la motivación profesional de la persona (a veces motivará y otras no). Por último, cuando la puntuación esté por encima de la media, se puede considerar que esa dimensión posea un valor muy motivador para ella, tanto a la hora de desempeñar la tarea actual como para las futuras actividades que se pueden remitir a esa dimensión. Para verificar los aspectos individuales o cómo éstos se presentan en percepciones y comportamientos concretos, se pueden plantear algunas preguntas de profundización, de las cuales se facilitan ejemplos para cada dimensión a continuación.

Carrera: puntuación superior a la media

¿Del 1 al 10 cuánto le importa ascender profesionalmente? Exprese un valor numérico. ¿A qué renunciaría en su vida para ascender en el trabajo? ¿En qué medida le desmotivaría no alcanzar los niveles de jerarquía ambicionados? ¿Puede contarme un episodio laboral en donde haya demostrado querer ascender? ¿Puede contarme un episodio laboral en donde haya demostrado querer ascender en modo excesivo? ¿Cuáles fueron las consecuencias? ¿Cómo actuaría a posteriori?

Estatus: puntuación superior a la media

¿Del 1 al 10 cuánto le importa la posición en la empresa? Exprese un valor numérico. ¿A qué renunciaría en su vida para alcanzar una posición alta dentro de la empresa? ¿En qué medida le desmotivaría no alcanzar la posición laboral ambicionada? ¿Puede contarme un episodio laboral en donde haya demostrado querer un trabajo prestigioso? ¿Cuáles fueron las consecuencias? ¿Cómo actuaría a posteriori?

Remuneración: puntuación superior a la media

¿Del 1 al 10 cuánto le importa la remuneración? Exprese un valor numérico. ¿A qué renunciaría en su vida para obtener un mejor tratamiento económico y numerosos beneficios? ¿Cuánto le desmotivaría no obtener el tratamiento económico y los beneficios deseados? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde haya demostrado un fuerte interés por las recompensas económicas y los beneficios laborales? ¿Puede narrarme un episodio laboral en

donde haya demostrado un interés en modo excesivo por las recompensas económicas y los beneficios? ¿Cuáles fueron las consecuencias? ¿Cómo actuaría a posteriori?

Feedback: puntuación superior a la media

¿Del 1 al 10 cuánto le importan los reconocimientos formales e informales de la organización, puede expresar un valor numérico? ¿Cuánto le desmotiva no obtener reacciones? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde la búsqueda de feedback haya supuesto buenos resultados para Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde la búsqueda exagerada/excesiva de feedback haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Qué habría hecho a posteriori?

Dirección: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva poder desempeñar un trabajo en el que ha de dirigir a otras personas? ¿Cuánto le motiva un trabajo en el que es responsable de dirigir a otros compañeros? ¿En el trabajo delegar y posteriormente controlar el trabajo desarrollado, le motivan mucho? ¿Puede narrarme un episodio laboral, si lo ha habido, en el que ha dirigido a colaboradores? ¿Se ha sentido especialmente motivado por este aspecto de la tarea? ¿Ha sentido este aspecto de la tarea como algo pesado?

Actividad: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva estar poco ocupado y poder relajarse mucho tiempo en el trabajo? ¿Cuánto le motiva un trabajo especialmente dinámico que demande permanecer siempre activos? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que ser especialmente activo haya supuesto buenos resultados para Vd.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que ser muy activo haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Vd.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Cómo habría actuado a posteriori?

Logro: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva trabajar en entornos protegidos, con riesgos limitados y con objetivos poco ambiciosos? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su orientación al éxito haya supuesto buenos resultados para Vd.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su excesiva orientación al éxito haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Vd.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Cómo habría actuado a posteriori?

Control: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva el no tener que demostrar autoridad en el trabajo? ¿Cuánto le motiva un trabajo con un ambiente competitivo? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su competición especial haya supuesto buenos resultados para Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su excesiva competición haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Cómo habría actuado a posteriori?

Clima psicológico: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva trabajar en un entorno sereno y positivo y del que se siente parte activa? Exprese un valor del 1 al 10. ¿Cuánto le desmotiva trabajar en un entorno con un clima

psicológico negativo? ¿Puede narrarme un episodio negativo en el que la percepción del clima negativo haya influido en modo disfuncional en su rendimiento? ¿Considera más importantes las condiciones físicas laborales o las psicológicas? ¿Por qué?

Ética: puntuación superior a la media

¿Cuánto le desmotiva en el trabajo no actuar en sintonía con los propios principios morales? Exprese un valor del 1 al 10. ¿En qué medida le desmotiva asistir a comportamientos negativos y poco éticos en el trabajo? ¿Puede narrarme cómo se comportó ante un episodio laboral, no muy correcto desde su punto de vista moral, al que asistió?

Libertad/flexibilidad: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva un entorno laboral con elevada independencia y tareas que demandan mucha autonomía? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que se haya sentido poco libre de elegir tiempos y métodos que haya supuesto buenos resultados para Vd.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que la gran autonomía y la ausencia de reglas y procedimientos hayan supuesto, sin embargo, buenos resultados para Vd.? ¿Puede, por último, narrarme un episodio laboral en el que la gran autonomía y la ausencia de reglas y procedimientos hayan supuesto, sin embargo, malos resultados para Vd.? ¿Cómo se sintió al respecto?

Autorrealización/Crecimiento: puntuación superior a la media

¿Cuánto le desmotiva trabajar en tareas que implican y demandan de su parte actualizar y renovar sus competencias? ¿Cuánto le interesa su formación y desarrollo en el plano profesional y personal? Exprese un valor del 1 al 10. ¿Puede narrarme una elección laboral en la que no haya expresado su deseo de crecer y realizarse en el trabajo? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Qué habría hecho ahora? ¿Puede narrarme una elección laboral en la que, por el contrario, haya seguido el deseo de crecer y realizarse en el trabajo pero sin obtener éxito? ¿Volvería a hacer esta elección actualmente?

Cliente (interno y externo): puntuación superior a la media

¿Cuál es su relación con los clientes/usuarios y con los compañeros? ¿Cuánto le motiva un trabajo que demande relacionarse siempre con compañeros o clientes / usuarios? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que mostrarse especialmente atento a las exigencias de los clientes o de los compañeros haya supuesto buenos resultados para Vd.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su excesivo interés por la relación con los demás haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Vd.? ¿Cómo se sintió al respecto?

Interés: puntuación superior a la media

¿Cuánto le desmotiva desarrollar un trabajo poco interesante? ¿Cuánto le desmotiva un trabajo con tareas poco estimulantes? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde la búsqueda de aspectos estimulantes e interesante haya supuesto buenos resultados para Vd.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde la excesiva búsqueda de aspectos estimulantes e interesantes en la tarea haya supuesto malos resultados para Vd.? ¿Cuáles han sido las consecuencias? ¿Cómo actuaría a posteriori?

Seguridad: puntuación superior a la media

¿Del 1 al 10, cuánto le importa un puesto seguro y por tiempo indefinido? ¿Llegaría a sacrificar las propias ambiciones para lograr una mayor seguridad laboral? ¿Cuánto le motivaría/le desmotiva un trabajo precario? ¿Puede narrarme un/una episodio/elección laboral en que haya demostrado querer un trabajo por tiempo indefinido y/o una mayor seguridad incluso en perjuicio de los propios intereses y aspiraciones? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Puede narrarme un/una episodio/elección laboral en que haya demostrado querer un trabajo por tiempo definido y/o una menor seguridad para proteger los propios intereses? ¿Cómo se sintió al respecto?

Comodidad: puntuación superior a la media

¿Cuánto le importa la comodidad en el trabajo (presión reducida para conseguir el resultado, trabajar cerca de casa, desplazarse poco)? Exprese un valor del 1 al 10. ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que haber buscado excesivamente el confort haya supuesto malos resultados para Vd.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde la gran búsqueda del confort haya supuesto buenos resultados para Vd.? ¿Llegaría a sacrificar el confort en su vida laboral? ¿Por qué?

Ambiente físico: puntuación superior a la media

¿Cuánto le motiva trabajar en un entorno innovador y saludable? Exprese un valor del 1 al 10. ¿Cuánto le desmotivaría trabajar en un entorno con condiciones físicas no óptimas? ¿Por qué? ¿Considera más importantes las condiciones físicas laborales o las psicológicas? ¿Por qué?

Equilibrio trabajo/hogar: puntuación superior a la media

¿Cuánto le desmotiva un trabajo que le quita demasiado tiempo a su vida privada y le impide cultivar sus afectos (familia, pareja, amigos) e intereses? Exprese un valor del 1 al 10. ¿Hasta dónde llegaría a sacrificar su vida privada por el trabajo? Exprese un valor del 1 al 10. ¿Puede narrarme una elección en la que haya antepuesto la vida privada a la profesional? ¿Qué elección haría actualmente?

Matriz de las respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	1	2	1	3	1	4	5	5	5	6	5	7	5	8	1
9	1	10	5	11	1	12	1	13	5	14	5	15	5	16	1
17	1	18	5	19	1	20	5	21	1	22	5	23	5	24	5
25	5	26	5	27	5	28	5	29	5	30	5	31	5	32	5
33	5	34	1	35	1	36	5	37	1	38	5	39	5	40	5
41	5	42	5	43	5	44	5	45	1	46	1	47	5	48	5
49	1	50	5	51	5	52	1	53	1	54	5	55	1	56	1
57	5	58	5	59	1	60	1	61	1	62	1	63	1	64	5
65	5	66	5	67	1	68	5	69	5	70	5	71	1	72	5
73	1	74	5	75	5	76	5	77	5	78	1	79	5	80	5
81	1	82	5	83	1	84	5	85	5	86	5	87	5	88	5
89	5	90	5	91	5	92	5	93	5	94	5	95	5	96	5
97	5	98	5	99	5	100	5	101	5	102	5	103	5	104	5
105	1	106	5	107	5	108	5	109	1	110	5				