



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

## INFORME INTERPRETATIVO

---

Nombre:	Carlos Díaz
Código del test:	6S1TVEQS
Fecha de la prueba:	17/07/2019
Código del cliente:	CarlosDiaz19

---

Sexo	Hombre
Años de experiencia	5
Edad durante la administración	35
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 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 en 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. 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, en 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 han de ser tomadas por profesionales expertos. Los textos contenidos en un informe informatizado deben 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 debe tratar de forma confidencial y respetuosa de la privacidad de la persona.

También es importante considerar que:

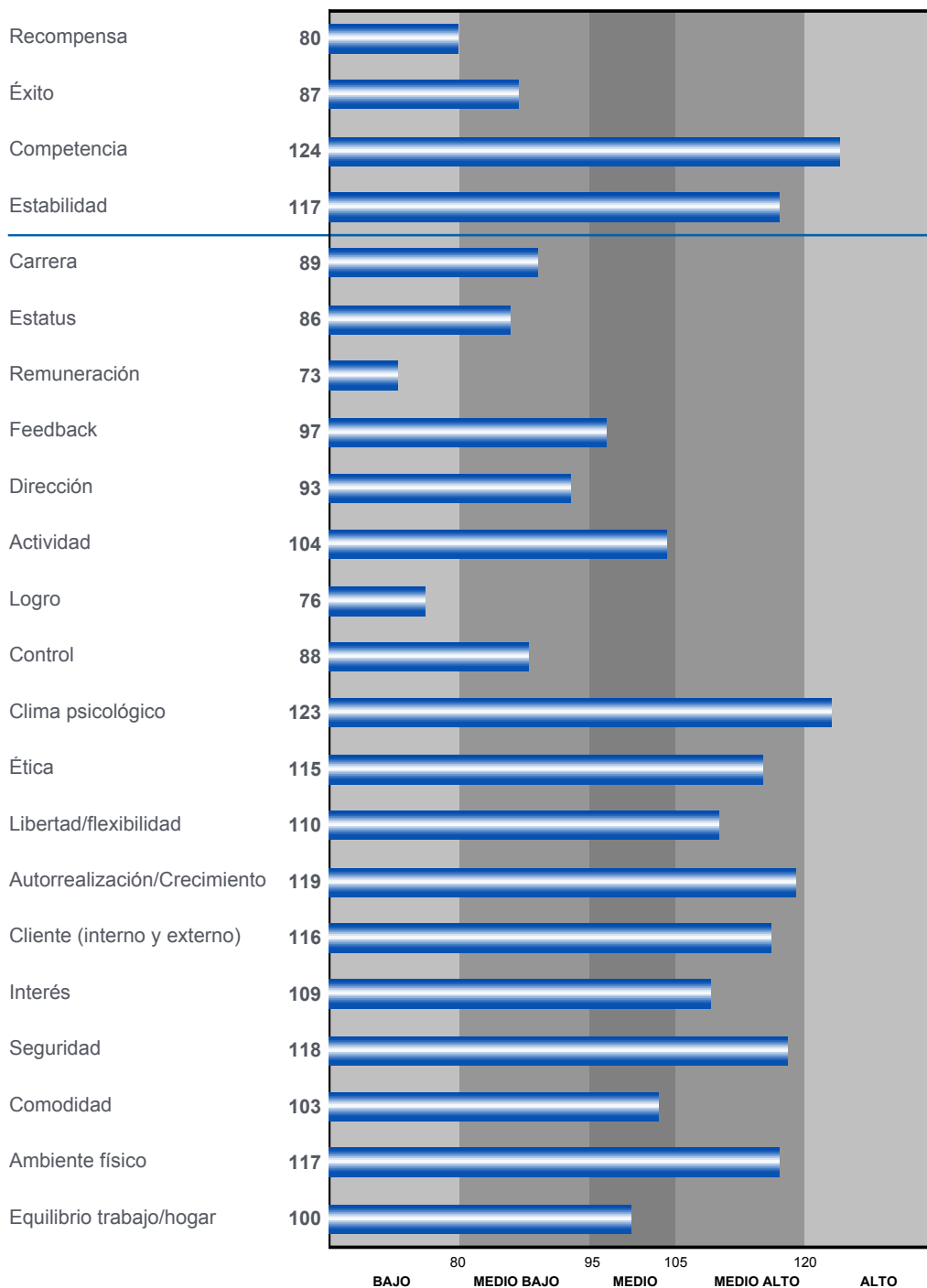
- los resultados del test se basan en la descripción facilitada por la persona y en la percepción personal de sus competencias y de su comportamiento, lo cual no refleja necesariamente cómo es vista por los demás. La exactitud de los resultados depende de la sinceridad en las respuestas a los ítems de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

## 1. Perfil general

Macro-factores	Puntuación bruta	Puntuación estandarizada
Recompensa	18	<b>80</b>
Éxito	21	<b>87</b>
Competencia	34	<b>124</b>
Estabilidad	23	<b>117</b>

Factores	Puntuación bruta	Puntuación estandarizada
Carrera	22	<b>89</b>
Estatus	19	<b>86</b>
Remuneración	16	<b>73</b>
Feedback	16	<b>97</b>
Dirección	26	<b>93</b>
Actividad	12	<b>104</b>
Logro	19	<b>76</b>
Control	26	<b>88</b>
Clima psicológico	20	<b>123</b>
Ética	37	<b>115</b>
Libertad/flexibilidad	29	<b>110</b>
Autorrealización/Crecimiento	44	<b>119</b>
Cliente (interno y externo)	39	<b>116</b>
Interés	18	<b>109</b>
Seguridad	32	<b>118</b>
Comodidad	21	<b>103</b>
Ambiente físico	23	<b>117</b>
Equilibrio trabajo/hogar	19	<b>100</b>

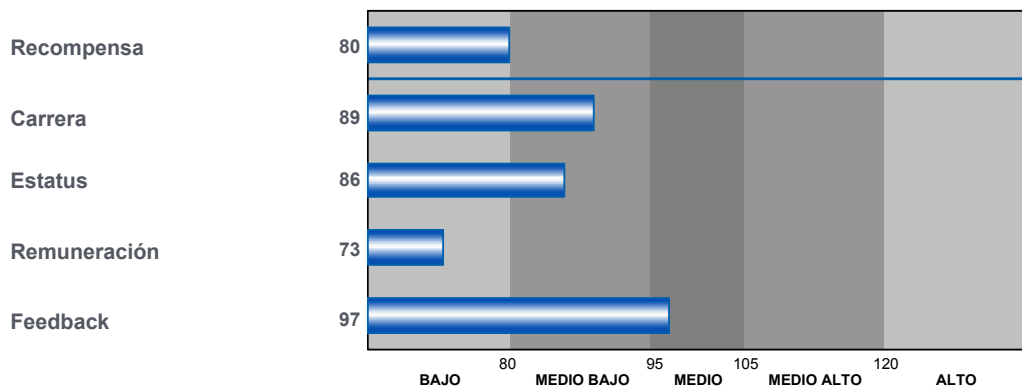
**Perfil gráfico**



## 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 no considera el ascenso profesional como un aspecto tan importante, aunque se siente probablemente más motivada por aspectos de la vida ajenos a la esfera profesional.

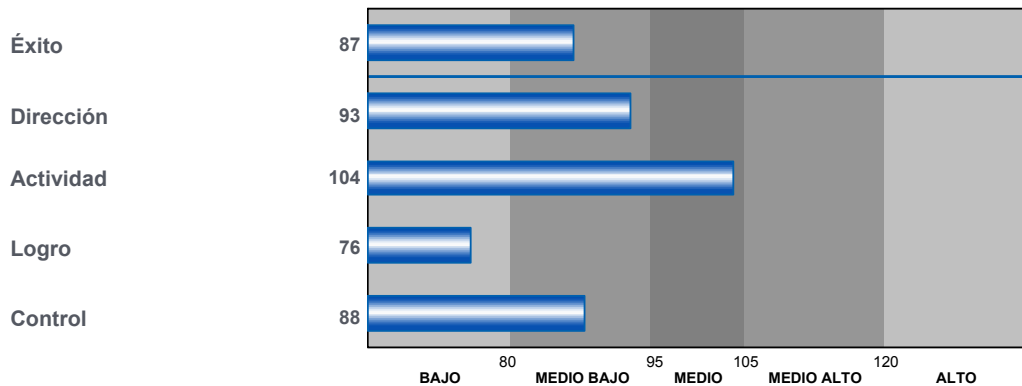
El test muestra también que ésta no parece considerar entre sus prioridades ocupar cargos con un estatus socialmente reconocido y elevado.

A medida que avanza el análisis, se puede afirmar que la persona no se siente satisfecha por esas situaciones profesionales de las que puede obtener solamente ganancias elevadas u otras formas extrínsecas de recompensa, pues parece buscar recompensas de una naturaleza más estrictamente intrínseca.

Por último, si examinamos la última escala, la puntuación indica un individuo que considera importantes los reconocimientos formales e informales de compañeros y superiores pero no fundamentales. Por consiguiente, se deduce que, en general, las reacciones o los reconocimientos obtenidos por el trabajo desempeñado pueden aumentar en cierta medida su motivación.

## Éxito

Las cuatro escalas que constituyen el macro-factor **Éxito** proporcionan una indicación sobre el empuje que la persona tiene en el desarrollo de su trabajo, guiado por el objetivo de alcanzar cargos como referente y guía. Esto 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 está poco motivada por cargos de mando/dirección. De lo cual deriva la tendencia de tener a colaboradores bajo su mando como actividades a evitar, en la medida de lo posible, y responsabilidades preferentemente que no tener que asumir.

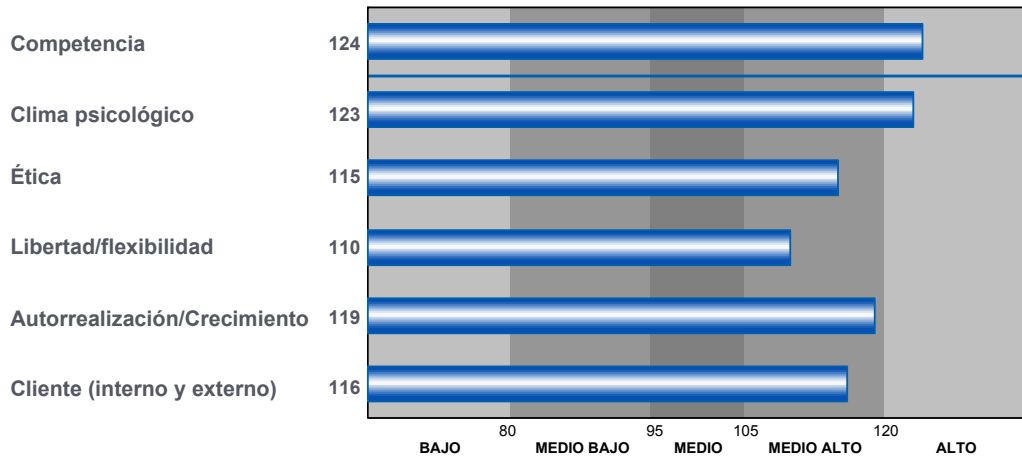
En la escala *Actividad*, la puntuación indica un individuo con una cierta tendencia a emprender un número lo suficientemente amplio de actividades y con una manifiesta propensión por trabajar en entornos no demasiados estáticos ni demasiados dinámicos. Por consiguiente, podría apreciar jornadas laborales ocupadas pero alternadas con otras más tranquilas.

Al continuar con el análisis, vemos que la persona sometida a examen prefiere decididamente obrar en entornos protectores, o sea previsibles, caracterizados por un riesgo limitado y, por consiguiente, controlables. A causa de esta tendencia, ésta no parece movida por la necesidad de alcanzar metas y retos, aunque a veces puede correr el riesgo de carecer de iniciativa y tiende a querer asumir pocas responsabilidades.

Para acabar, se muestra que la persona evaluada se siente dependiente de los demás, por los cuales tendencialmente se deja guiar. Por consiguiente, se muestra poco motivada por trabajar en entornos competitivos y puede mostrarse no muy interesada por desempeñar cargos de importancia, ni en términos formales ni entre los grupos informales que se crean en la organización.

## 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, implícita 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 importante actuar, en el trabajo, según los propios principios morales, y encuentra desagradable tener que mentir u ocultar posibles errores. Asimismo es poco tolerante con los comportamientos negativos que se pueden manifestar en la empresa.

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

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

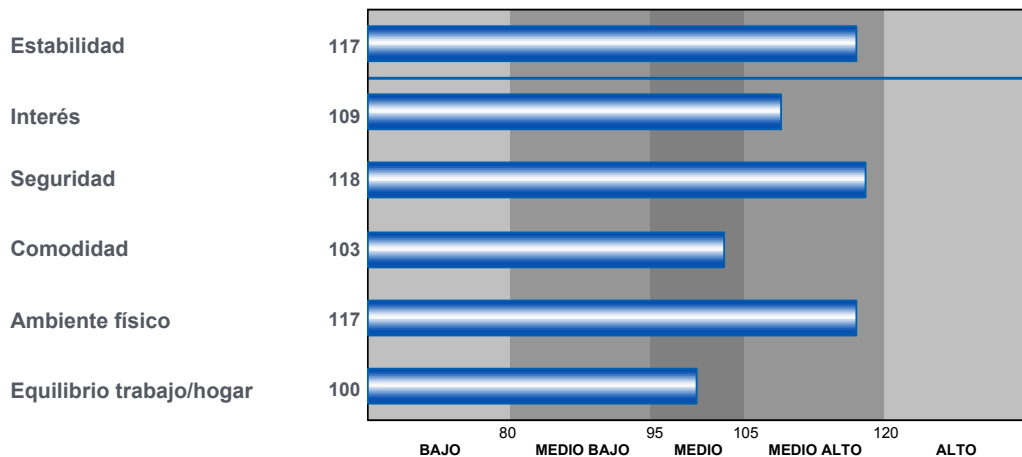
Es una persona que tiende a moverse bien en equipo y compartir con los demás el propio trabajo. Se muestra motivada para dedicar tiempo a los clientes/usuarios, considera importante

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*).



La persona se muestra muy motivada para afrontar situaciones laborales nuevas y estimulantes y tiende, en general, a evitar tareas rutinarias y repetitivas que considera, en la mayoría de los casos, poco interesantes.

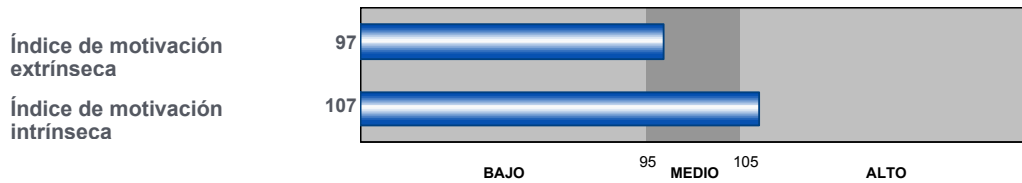
Se muestra motivada para alcanzar un cargo laboral estable, preferentemente por tiempo indefinido y con un sueldo garantizado.

El resultado obtenido en el test indica, asimismo, que no presenta una motivación especial por trabajar en marcos cómodos (o sea con una reducida presión para conseguir el resultado, como oficina cerca de casa, escasa o ninguna demanda de desplazamientos) puede desarrollar correctamente la propia tarea aunque carezca de los antedichos elementos.

Las condiciones físicas de trabajo se consideran importantes porque la persona hace mucho hincapié en el hecho de trabajar en un entorno con condiciones físicas óptimas.

Por último, se puede afirmar que está moderadamente motivada para un trabajo que le permita vivir plenamente los afectos y los intereses de la propia vida privada. Esto significa que puede esporádicamente desarrollar tareas que dejan poco tiempo para actividades extra-laborales y las relaciones personales. En síntesis, aunque una actividad que le permita sacar tiempo para su vida privada le motiva lo suficientemente, un trabajo que, al contrario, le deja poco espacio podría incluso no influir demasiado negativamente en su motivación.

### 3. Índices de motivación extrínseca e intrínseca



El perfil de motivación muestra que la persona tiende a comprometerse en una actividad laboral por objetivos que son extrínsecos a la actividad, pero en un modo no exclusivo: obtener beneficios, reconocimientos, incentivos, ascender profesionalmente o satisfacer necesidades de seguridad económica, tranquilidad o confort y de protección de los propios afectos y del tiempo libre, son empujes importantes, pero no fundamentales. Más bien, ésta se focaliza enormemente en una actividad laboral cuando la encuentra estimulante y gratificante y siente actuar en libertad, vivir positivamente el entorno laboral y tiene la convicción de adquirir cada vez más competencias. En definitiva, esta persona actúa, en el desarrollo del propio trabajo y/o durante posibles momentos de cambio en la propia vida laboral, sobre todo por el gusto del desafío intrínseco respecto de los objetivos y por la búsqueda de la propia realización personal y profesional; las ventajas de naturaleza más concreta quedan relegadas a un segundo plano.

#### **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 inferior a la media**

---

¿Cuánto le importa ascender profesionalmente? ¿Sacrificaría su vida personal para ascender en el trabajo? ¿En qué medida le desmotivaría no alcanzar la posición jerárquica ambicionada? ¿Puede contarme un episodio laboral donde haya demostrado su empeño? ¿Cómo se sintió al respecto?

##### **Estatus: puntuación inferior a la media**

---

¿Cuánto le importa la posición empresarial? ¿Llegaría a sacrificar su vida privada para llegar a 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?

##### **Remuneración: puntuación inferior a la media**

---

¿Cuánto le importa el tratamiento económico en el trabajo? ¿Llegaría a sacrificar su vida personal para ganar más? ¿En qué medida le desmotivaría no obtener el sueldo y los beneficios que ambiciona? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde haya demostrado escaso interés por las recompensas económicas? ¿Por qué sintió ese interés escaso?

##### **Feedback: puntuación dentro de la media**

---

¿Del al 10 cuánto le importan los reconocimientos formales e informales de la organización, puede expresar un valor numérico? ¿Cuánto le desmotiva no obtener feedback? ¿Puede

narrarme un episodio laboral en donde la búsqueda de feedback haya supuesto buenos resultados para Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde el poco interés por las reacciones haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Qué habría hecho a posteriori?

#### **Dirección: puntuación inferior a la media**

---

¿Cuánto le motiva 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 trabajadores? ¿En el trabajo, aprueba delegar y posteriormente controlar el trabajo desarrollado? ¿Puede narrarme un episodio laboral, si lo ha habido, en el que ha dirigido a colaboradores? ¿Se ha sentido motivado por este aspecto de la tarea? ¿Ha sentido este aspecto de la tarea como algo pesado?

#### **Actividad: puntuación dentro de la media**

---

¿Cuánto le motiva estar a menudo ocupado y no poder descansar mucho? ¿Cuánto le motiva un trabajo en el que no sea necesario permanecer siempre activos, aunque haya también momentos del día con ritmos relajantes? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que ser especialmente activo haya supuesto buenos resultados para Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que la poca actividad haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Qué habría hecho a posteriori?

#### **Logro: puntuación inferior a la media**

---

¿Cuánto le motivan los retos? ¿Cuánto le motiva un trabajo en el que no necesita asumir demasiadas responsabilidades porque el riesgo es bajo? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que marcarse retos haya supuesto para Ud. buenos resultados? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su escasa orientación al éxito haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto?

#### **Control: puntuación inferior a la media**

---

¿Cuánto le motiva trabajar en entornos donde ha de demostrar autoridad y hacer valer sus convicciones? ¿Cuánto le motiva un trabajo donde haya mucha competición (interna y externa)? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su gran competición haya supuesto buenos resultados para Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su escasa competición haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto?

#### **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 Ud.? ¿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 Ud.? ¿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 Ud.? ¿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 Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en el que su excesivo interés por la relación con los demás haya supuesto, sin embargo, malos resultados para Ud.? ¿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 Ud.? ¿Puede narrarme un episodio laboral en donde la excesiva búsqueda de aspectos estimulantes e interesantes en la tare haya supuesto malos resultados para Ud.? ¿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 dentro de 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 Ud.? ¿Cómo se sintió al respecto? ¿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 dentro de la media**

---

¿Cuánto le desmotiva un trabajo que le quita demasiado tiempo a su vida privada y le impide cultivar plenamente 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? ¿Puede narrarme una elección en la que haya antepuesto la vida privada a la profesional? ¿Qué elección haría actualmente?

**Matriz de Respuestas**

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