



TOM

Test de Orientación Motivacional

Laura Borgogni, Laura Petitta, Claudio Barbaranelli

INFORME INTERPRETATIVO STANDARD

Nombre:	Carlos Díaz
Código del test:	BZUQ8KYL
Fecha de la prueba:	01/10/2018
Código del cliente:	CarlosDiazEjTOM

Sexo:	Hombre
Normas de referencia:	situación neutra

Introducción

El **Test de Orientación Motivacional (TOM)** es un cuestionario de autoinforme que aspira a detectar las elecciones que las personas tienden a hacer, sus preferencias, lo que orienta sus comportamientos organizativos. Permite delinear el perfil motivacional del individuo en ámbito organizativo, o bien identificar las situaciones laborales que le permiten a la persona dar lo mejor de sí mismos.

Lo que las personas eligen y "prefieren" hacer en el trabajo, lo que las motiva intensamente, puede empujarles a adoptar estilos principalmente orientados a las actividades o al cuidado de las relaciones, a dar prioridad al mantenimiento de la situación actual o a buscar el desarrollo continuo. El reconocimiento de estas dimensiones por lo tanto se convierte en indispensable para poder promover pautas de desarrollo específicas y motivadoras, en línea con los objetivos estratégicos de la organización.

El test, que se basa en la teoría de las necesidades de D. McClelland y en los estudios de D.E. Berlyne sobre el pensamiento creativo, mide cuatro orientaciones motivacionales:

- objetivos, la persona prefiere confrontarse con tareas de dificultad siempre mayor y da lo mejor de sí en el trabajo cuando tiene la oportunidad de ponerse a prueba, logrando el nivel de excelencia;
- innovación, la persona prefiere experimentar cosas siempre nuevas y da lo mejor de sí en el trabajo cuando está comprometida en la búsqueda de soluciones alternativas y tiene la posibilidad de trabajar en varias actividades al mismo tiempo;
- liderazgo, la persona tiende a asumir posiciones influyentes y da lo mejor de sí en el trabajo cuando tiene la posibilidad de coordinar un grupo, distribuir tareas y responsabilidades;
- relación, la persona prefiere trabajar en grupo y da lo mejor de sí en el trabajo cuando tiene la posibilidad de actuar dentro de un clima positivo donde está presente la contención afectiva.

El informe esta dividido en las siguientes secciones:

1. **Perfil gráfico:** muestra las puntuaciones obtenidas por la persona en el test tanto en forma numérica como gráfica.
2. **Perfil analítico:** ofrece una descripción detallada de las puntuaciones obtenidas por la persona en cada una de las cuatro dimensiones medidas seguido de un resumen en términos de puntos fuertes y áreas a desarrollar.

Uso del informe

El tema de la motivación al trabajo es particularmente relevante. Entender lo que impulsa a una persona a poner en marcha una acción o alcanzar una meta y a mantener en el tiempo el compromiso es fundamental para poder hacer predicciones y establecer un programa de gestión y desarrollo exitoso.

Este informe ofrece informaciones útiles: en los procesos de selección para identificar el perfil motivacional del candidato; en los programas de desarrollo, para programar pautas de crecimiento coherentes con el perfil de la persona y el contexto organizativo de referencia; en los procesos de valoración de los recursos humanos, en particular para la evaluación del potencial.

El TOM permite un reconocimiento minucioso y detallado de las orientaciones motivacionales de las personas; sin embargo, es necesario recordar, que ello sólo constituye una parte de la evaluación, que para ser completa debería integrarse con un análisis más amplio de intereses, aptitudes, capacidades, rasgos de la personalidad y otras características de la persona a llevarse a cabo mediante otros instrumentos y entrevista.

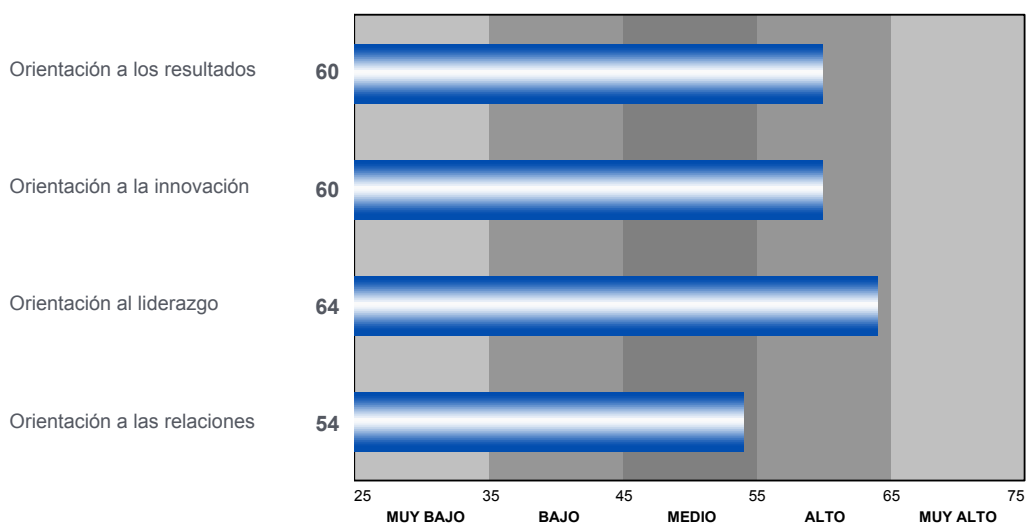
Además es importante tener presente que:

- los resultados del test se basan en la descripción que la persona ha dado de su comportamiento, cosa que no necesariamente refleja como los otros la ven. La precisión de los resultados depende por lo tanto de la franqueza con que la persona ha respondido a los ítems y del grado de conciencia sobre sí mismo;
- no existen aspectos "correctos" o "incorrectos" en el comportamiento de un individuo: el estilo de cada uno tiene sus propias ventajas y desventajas, pero indudablemente ciertos aspectos se adaptan mejor que otros a ciertas actividades, roles o funciones;
- los resultados de un test psicométrico como el TOM permiten realizar predicciones confiables sobre cómo la persona se comportará en una gama suficientemente amplia de situaciones.

El contenido de este informe es confidencial y debe respetar absolutamente la privacidad de la persona.

1. Perfil gráfico

Escala	Puntuación directa	Puntuación T
OO (Orientación a los resultados)	88	60
OI (Orientación a la innovación)	80	60
OL (Orientación al liderazgo)	75	64
OR (Orientación a las relaciones)	88	54



2. Perfil analítico

Las puntuaciones obtenidas por esta persona revelan tres tendencias motivacionales: la elevada orientación a los objetivos, a la innovación y al liderazgo. La orientación a las relaciones ha obtenido valores medios.

La alta puntuación en ORIENTACIÓN A LOS OBJETIVOS denota que a esta persona le gusta dar lo mejor de sí misma en cada situación, que se empeña con constancia en alcanzar su meta y que para conseguirlo busca activamente feedback sobre la tarea realizada, utilizando con éxito estas indicaciones para obtener siempre el máximo rendimiento.

Esta persona prefiere actividades difíciles y desafiantes para poder ponerse a prueba y tener la posibilidad de demostrar sus propias capacidades. Trabaja a conciencia para alcanzar objetivos y cuando no los obtiene prefiere asignárselos ella misma eligiendo siempre estándares de excelencia para medir su propio potencial.

Asume riesgos de forma autónoma, a menudo basándose en un preciso análisis de costes/beneficios, y no duda en asumir la responsabilidad por sus propias acciones. Es particularmente propensa a analizar con precisión y atención datos y situaciones y esta característica le permite detectar y elaborar toda la información útil para realizar lo mejor posible su trabajo. Presta atención a los plazos, lo que se ve reforzado por su buena capacidad de gestión del tiempo y de las prioridades.

No se desanima fácilmente ante las dificultades y la alta puntuación en ORIENTACIÓN A LA INNOVACIÓN indica que esta persona es propensa a descubrir o inventar soluciones y procedimientos nuevos, pero sobre todo se ve estimulada ante la posibilidad de aprovechar esta cualidad. En efecto, frente a situaciones habituales, busca siempre formas innovadoras para afrontarlas y es dada a modificarlas incluso cuando no es necesario. Observa cada fenómeno desde distintos ángulos para analizarlo en toda su complejidad y buscar soluciones nuevas que aportar.

Es una persona curiosa, capaz de captar elementos procedentes de otras culturas o contextos de trabajo y capaz de transformarlos readaptándolos según sus exigencias; la misma curiosidad le lleva a acoger con entusiasmo nuevos métodos y tecnologías, sobre todo si son útiles para el desarrollo de sus tareas.

Promueve y se adapta con facilidad a los cambios, incluso a los rápidos, y no le asusta la posibilidad de moverse en contextos desconocidos ni la idea de experimentar con actividades y roles completamente nuevos, que de hecho tiende a considerar como oportunidades para ponerse a prueba y demostrar sus cualidades. Dado que tiende a perder interés ante situaciones habituales y tareas rutinarias, busca activamente nuevas oportunidades y prefiere a menudo trabajar en varias actividades simultáneamente.

No obstante, la alta orientación a los objetivos capacita a esta persona para seguir todos los proyectos iniciados, permitiendo rara vez que sus múltiples intereses influyan en la calidad de los resultados.

Además del interés por jugar un papel activo y creativo en la actividad, parece añadirse un interés igualmente evidente por la esfera de las relaciones.

La elevada ORIENTACIÓN AL LIDERAZGO indica que esta persona se ve atraída por puestos

de coordinación, en la que es reconocida como jefe por los demás. Se esfuerza en convencerles de sus propias ideas modulando su propio estilo de comunicación con tal de implicar a todos en su proyecto.

Se interesa por la promoción en el contexto laboral, sobre todo si ello conlleva influir sobre el grupo de iguales y coordinar a los demás. Es de hecho dada a organizar y coordinar al grupo de trabajo y la orientación media a las relaciones le lleva a considerar a los demás y su contribución. Tiende a tomar decisiones por cuenta de ellos, pero también a asumir la responsabilidad por sus propias acciones. Le gusta ser el centro de atención y ello, unido a la alta orientación a la innovación y a los objetivos, permite suponer que esta persona desee ser apreciada por sus ideas y por los resultados conseguidos.

La ORIENTACIÓN A LAS RELACIONES puntúa en la media. Esta persona atribuye por tanto importancia a las relaciones interpersonales y quiere ser reconocida por los demás en su rol, pero, si puede, evita los conflictos e intenta mantener relaciones cordiales con todos. Para esto les dedica el tiempo necesario, escuchándoles y atendiendo sus necesidades y peticiones, que toma en consideración e intenta satisfacer para afirmarse como guía.

A una marcada "orientación a la actividad" parece añadirse una evidente "orientación a las relaciones". Habitualmente esta persona se ve por tanto impulsada a emplear sus propias capacidades para lograr los objetivos profesionales, modificando esquemas ya ensayados, aunque hayan sido exitosos. Le interesa cubrir puestos de liderazgo aunque presta atención a las contribuciones y las exigencias de los demás.

Lo que sigue es una síntesis, expresada en forma de PUNTOS FUERTES y ASPECTOS A DESARROLLAR de las características del perfil resultante.

PUNTOS FUERTES

- Es dada a emplearse a fondo y mantener un empeño constante.
- Está orientada al resultado.
- Está orientada a la novedad y al cambio.
- Es dada a descubrir o inventar soluciones nuevas.
- Asume de buen grado las responsabilidades de la coordinación.
- Le gusta influir en los demás.

ASPECTOS A DESARROLLAR

- Tiende a descuidar a los demás si está muy concentrada en una meta que le interese especialmente.

Además de los puntos fuertes mencionados, parece oportuno señalar cómo algunas características consideradas normalmente aspectos mejorables, en ciertas situaciones o contextos laborales pueden representar en cambio dimensiones valorables positivamente.

Por ejemplo, en situaciones de carácter urgente o en las cuales es necesario producir un resultado en condiciones estresantes (cumplimiento de plazos, falta de recursos...), el descuidar los aspectos ligados a la dimensión de las relaciones para concentrarse exclusivamente en la actividad puede representar una respuesta adecuada a la situación y por tanto una característica triunfadora y de éxito.

Matrice delle risposte

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	7	2	7	3	6	4	4	5	4	6	6	7	6	8	6	9	6	10	7
11	5	12	7	13	6	14	6	15	5	16	4	17	7	18	7	19	7	20	6
21	7	22	6	23	7	24	5	25	6	26	5	27	6	28	7	29	6	30	6
31	7	32	7	33	6	34	7	35	5	36	6	37	6	38	5	39	4	40	5
41	4	42	3	43	2	44	4	45	6	46	4	47	5	48	2	49	6	50	5
51	7	52	5	53	5	54	7	55	7	56	5	57	5	58	4	59	5	60	6
61	7	62	6	63	5	64	3	65	6	66	5	67	6	68	6	69	6	70	6