



**MOTIVACIÓN Y FALTA DE  
RECONOCIMIENTO EN EL  
TRABAJO**

***FALTA DE RECONOCIMIENTO***

- **Objetivos del módulo**

El objetivo general de este módulo es llevar el conocimiento y las consecuencias de la FALTA DE RECONOCIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO a los gerentes de las empresas dentro del SISTEMA DE ENTRENAMIENTO DE GESTIÓN DE TIWA



- **Apunta:**

Este tema tiene como objetivo presentar la falta de reconocimiento en el lugar de trabajo, lo que entendemos por falta de reconocimiento, tanto los aspectos conceptuales como su definición y técnicas.

- **Objetivos:**

- Para comprender mejor la falta de reconocimiento
- Para evitar la falta de motivación y el trabajador infeliz
- Aprender técnicas para aumentar la motivación



- **Definición**


El reconocimiento laboral consiste en reconocer el trabajo bien hecho por los trabajadores de una empresa de forma continua. Con ello se consigue un mayor bienestar y motivación en el ambiente de trabajo y, en consecuencia, se mejora la productividad y los beneficios de la empresa. La falta de reconocimiento es todo lo contrario y trae como consecuencia la falta de motivación del trabajador con las consecuencias negativas




- **Marco conceptual:**

Todos necesitamos ser reconocidos, es una materia innata del ser humano, desde nuestra infancia necesitamos afecto y respeto para sentirnos reconocidos y amados; los especialistas en educación establecen que dar la retroalimentación adecuada a los niños sobre su comportamiento, reforzando los aspectos positivos, los avances y las cualidades favorecen su desarrollo y su autoestima. Cuando nos convertimos en adultos, el reconocimiento sigue siendo necesario, con nuestra familia, amigos y por supuesto, ***en nuestro ambiente de trabajo.***






El reconocimiento del trabajo produce una satisfacción personal que hace al trabajador más feliz en el trabajo y en la vida en general. Es la técnica clave para retener el talento, ya que es importante que los trabajadores sepan que su trabajo es reconocido y que su contribución es necesaria para el éxito de la empresa



**No saber apreciar el trabajo y el rendimiento de nuestros trabajadores es un incentivo para que encuentren otra empresa en la que se les reconozca.**



- **La importancia del reconocimiento en el trabajo:**

A medida que el trabajo se hace más importante en la vida de las personas, el reconocimiento también se convierte en una necesidad prioritaria. Es un componente fundamental de la motivación del trabajador porque está directamente relacionado con la felicidad en el trabajo; y si alguien todavía piensa que el tema de la felicidad en el trabajo es secundario o blando le 

Además, la falta de reconocimiento es el segundo factor de riesgo más importante para el estrés psicológico en el trabajo, ya que está directamente asociado con la salud mental.

La felicidad en el trabajo aumenta del 31 al 40% la eficacia; del 15 al 25% la calidad del servicio al usuario y del 30 al 55% la confianza de los trabajadores.\*

Si una empresa quiere cambiar sus resultados, debe conseguir que sus trabajadores estén satisfechos e inspirados, y para ello, primero debe saber cómo reconocerlos.

Además, la falta de reconocimiento es el segundo factor de riesgo más importante para el estrés psicológico en el trabajo, ya que está directamente asociado con la salud mental.

\*Mac Lead y Clarke (2011), Gallup Stock of global Workforce (2014), Estudio Mundial de capital Humano BCG (2014), Acosta et al (2014), Salanova et al (2012, 2014), Anchor (2011) Marks (2015)



- **4 prácticas de reconocimiento de trabajadores en la empresa:**  
Hay 4 prácticas de reconocimiento simples que todos los gerentes deben seguir de vez en cuando:



El jefe debe felicitar al trabajador que se esfuerza y obtiene un buen rendimiento y resultado...



El director o el jefe podría escribir una nota personal o una carta felicitando a los trabajadores excepcionales por su buen desempeño.



Un empleado debe ser reconocido públicamente por su trabajo o rendimiento excepcional...



Se deben organizar reuniones o fiestas para celebrar con los empleados los éxitos o el bien de la empresa.



- **4 prácticas de reconocimiento de trabajadores en la empresa:**
- Estas prácticas, lamentablemente, no se llevan a cabo en un porcentaje significativo de las empresas de nuestro país, lo que provoca la pérdida de talento o que el trabajador realice sus actividades por debajo de sus posibilidades.
- **Consecuencias falta de reconocimiento**
- La falta de reconocimiento en el trabajo es uno de los problemas que más afecta a los empleados y genera desmotivación y, en consecuencia, menor productividad y mayor conflicto entre los trabajadores y entre éstos y sus superiores. La falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho y la ausencia de empatía con los empleados son parte de la lista de las principales causas por las que los trabajadores dejan las empresas



- **Consideraciones al hacer el reconocimiento. ¿Cómo debería ser el reconocimiento?**
- ¿Cuál es el mejor tipo de reconocimiento para mi empresa?

Cada caso es un mundo. Cada cultura requiere diferentes programas y reglas de juego. En realidad, dependerá de muchos factores diferentes, tales como: El presupuesto El número de empleados, Los valores de la empresa, El tipo de cultura de su empresa, etc.



- **Consideraciones al hacer el reconocimiento. ¿Cómo debería ser el reconocimiento?**

Cuando se trata del reconocimiento de empleados, no hay un método único para todos. Un buen punto de partida puede ser encuestar a sus empleados y preguntarles qué quieren o cómo les gustaría ser reconocidos. Haga una lista de los premios de reconocimiento a los empleados y pídale que voten por sus favoritos. De esa manera, se asegurará de recompensar a su equipo con algo que realmente valoren

- En cualquier caso, siempre debemos tener en cuenta los siguientes 4 puntos:





## 1. El reconocimiento debe ser oportuno

- Esto significa que debe haber una coincidencia temporal entre el acto que se reconoce y la manifestación de ese reconocimiento. Cuanto más clara sea la relación entre la acción y la "recompensa", más fácil será que se perciba el valor y que esa buena acción se repita en el tiempo.

## 2. Debe ser frecuente, sin formar parte del paisaje

- Si los empleados se acostumbran a dar y recibir reconocimiento, comprenderán que hay muchas acciones cotidianas que pueden ser reconocidas.



### 3. Mejor específico que genérico

- Un trabajador se siente más apreciado cuando la empresa sabe concretamente lo que ha hecho, cómo lo ha hecho y por qué lo que ha hecho es especial. Expresiones como, "Buen trabajo"

### 4. Tangible, más que visible.

- El reconocimiento debe poder materializarse en algo para el trabajador: un objeto, una situación, un cambio, una mejora de sus condiciones, etc. porque el salario emocional, si no va acompañado de algo tangible, dura tanto tiempo como lo hace.



➤ Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (Enfoque emocional):

1

**Redes sociales:** Comuniquen en sus redes que el empleado más reconocido este mes ha sido él o ella. No teman que los mejores profesionales sean robados por la competencia, se ha comprobado que sólo el 12% de los empleados se van por dinero. Si se sienten importantes, no se van.



➤ Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (Enfoque emocional):

**2** **Nuestras estrellas:** Presente a sus empleados contando su historia en la empresa. "1 Minuto con Jaime Fdez". "Conoce a Pedro Alcoces". En resumen, hágalos sentir importantes. Este contenido generará una buena dosis de sana envidia entre los empleados, haciéndoles pensar: "¿Qué tengo que hacer para ser el próximo?".

**3** **Correo electrónico:** Envíe un correo electrónico de felicitación a toda la empresa y felicite a sus empleados por un trabajo bien hecho.



➤ Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (Enfoque emocional):

**4 Revisiones de los entrenadores:** El entrenamiento es clave en la empresa. Al igual que en las escuelas de negocios, se otorga y se exige una nota media por cada clase ofrecida, se anima a los empleados a dejar el reconocimiento a aquellos que comparten su sabiduría dentro de la empresa.

**5 Clasificaciones públicas:** Publicar los rankings en las áreas comunes. Siempre debe comunicarse al mejor, NUNCA al peor clasificado o sin reconocimiento.



- Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (enfoque privado):
- 1 Fan Fantasma:** ¿Alguna vez has dejado una nota en el día de San Valentín para el chico o la chica que te gustaba? Firmado "Tu Fan Anónimo". Repita este mismo acto con sus empleados y colegas. Esconde notas de agradecimiento en los escritorio sin decir quién eres.
  - 2 Demos la bienvenida al recién llegado:** La primera impresión se graba en la experiencia del empleado. Muestre su aprecio invirtiendo tiempo explicando la cultura de la empresa, las herramientas de gestión, los trucos o lo que sea necesario para hacer su experiencia genial.



➤ Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (enfoque privado):

**3 Nota manuscrita:** Envíe a sus empleados una nota manuscrita, o simplemente deje una nota adhesiva diciendo "Gracias" en su escritorio.

**4 Sólo GRACIAS:** Llama a un empleado de tu oficina sólo para agradecerle su gran trabajo. ¡En esta ocasión no se debe discutir ningún otro asunto!



➤ Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (enfoque de equipo):

**1 Los miembros se convierten en miembros:** A los profesionales les gusta trabajar con gente de su entorno, conocidos, amigos. La primera reacción de una compañía en la búsqueda de talento es pedir gente "confiable". Permite a los empleados más destacados recomendar a personas de confianza para los puestos vacantes.

**2 Repita como un loro:** si ha escuchado algo positivo de un empleado a otro, repítalo cuando pueda a esa misma persona si es posible cara a cara para reafirmar ese cumplido.



➤ Ideas para el reconocimiento de los trabajadores (enfoque de equipo):

**3 Comidas privadas:** Ir a comer con el jefe. Una experiencia diferente. Salir de la rutina e ir a conocer al líder de la corporación, sin duda es un reconocimiento que te dará algo de que hablar con tu equipo.

**4 Nombra a tus empleados:** Si tiene que presentar un informe sobre los resultados obtenidos. Dedique algún tiempo a establecer hechos concretos obtenidos por los empleados. Escriba su nombre para que todos sepan quién es el responsable.





## Referencias:

- <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/75-ideas-de-reconocimiento-laboral>
- [https://www.finanzas.com/macroeconomia/falta-de-reconocimiento-y-empatia-principales-causas-del-abandono-de-empresa\\_13687470\\_102.html](https://www.finanzas.com/macroeconomia/falta-de-reconocimiento-y-empatia-principales-causas-del-abandono-de-empresa_13687470_102.html)
- <https://www.entrepreneur.com/article/294339>
- <https://www.thecornerofexcellence.com/es/falta-de-apoyo-o-reconocimiento/>
- <https://www.sociedaddelainnovacion.es/reconocimiento-en-el-trabajo/>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

