

RECONOCIMIENTO

En boletines anteriores abordamos las preguntas fundamentales que se hacen los empleados (en el primer boletín) y cómo el direccionamiento estratégico ayuda a que todos trabajen en la misma dirección (en el segundo):

1. ¿A dónde vamos?
2. ¿Qué se espera de nosotros?
3. ¿Cómo lo estamos haciendo?
4. **¿Qué me queda de esto?**
5. ¿A quién puedo acudir si necesito ayuda?

En esta ocasión, nos enfocaremos en la cuarta pregunta: ¿Qué me queda de esto?

Una vez las personas entienden cómo pueden contribuir al cumplimiento de los objetivos de la empresa y qué se espera de su trabajo, el siguiente paso es reconocer sus logros de manera que se fortalezcan la motivación, el compromiso y el desempeño.

El reconocimiento va mucho más allá de celebrar resultados. Cuando se realiza de forma adecuada, inspira, genera sentido de pertenencia y refuerza los comportamientos que la organización desea promover. Cuando se hace mal, puede producir el efecto contrario.

Cómo reconocer los logros de manera efectiva

- **Celebre los logros de individuos y equipos.** Reconozca tanto los resultados sobresalientes como los esfuerzos que contribuyen al éxito colectivo. Un buen reconocimiento visibiliza el impacto del trabajo y fortalece la colaboración.
- **Adapte el reconocimiento a la diversidad de las personas.** No todos valoran las mismas formas de celebración. Para diseñar reconocimientos significativos, pregúntese:
 - ¿Qué imagina la gente cuando piensa en celebrar un logro?
 - ¿Qué tipos de celebraciones podrían resultar incómodos o poco auténticos?
 - ¿Qué ideas tienen las personas para celebrar el éxito propio y el de su equipo?
- **Identifique qué es realmente valioso para las personas.** El reconocimiento tiene mayor efecto cuando conecta con lo que cada persona aprecia. Para ello:
 - Reflexione sobre qué lo motiva a usted mismo.
 - Defina reconocimientos tangibles, orientados a resultados y basados en criterios claros y objetivos.
 - Defina reconocimientos intangibles, centrados en el desempeño, las relaciones y las emociones positivas que generan (satisfacción, orgullo, gratitud, entre otras).

- **Considere los principales dilemas del reconocimiento.** Diseñar un sistema justo implica equilibrar distintos factores:
 - *Corto plazo vs. largo plazo.*
 - *Reconocimiento individual vs. grupal.*
 - *Incrementos salariales vs. equidad en la escala salarial.*
 - *Beneficios para unos pocos vs. motivación colectiva.*
 - *Privacidad vs. transparencia.*
- **Diseñe un plan de reconocimiento alineado con las metas.** El reconocimiento debe ser coherente con los objetivos estratégicos y aplicarse de manera consistente. Un plan bien diseñado define:
 - *Qué comportamientos y resultados se reconocerán.*
 - *Quiénes serán responsables de otorgar el reconocimiento.*
 - *Con qué frecuencia se realizará.*
 - *Cómo se comunicará para que sea percibido como justo y significativo.*

Reflexión final

Las personas no se motivan únicamente por recompensas económicas. El reconocimiento auténtico, oportuno y alineado con los valores de la organización puede convertirse en una de las herramientas más poderosas para fortalecer el desempeño, el compromiso y la cultura empresarial.

Artículo escrito por **Blanca Ruiz**