

## ●●● RECONOCIMIENTO

El reconocimiento de los empleados desempeña un papel muy importante en la competencia actual de las empresas para atraer y retener empleados, pero una vez que se supera la fase de contratación, el trabajo de “seducción” está lejos de terminar. A partir de ese momento toca emplearse a fondo para que el engagement del empleado tenga una curva creciente y no menguante, y en ello, los programas de reconocimiento de empleados tienen mucho que decir.

# 70 ideas de reconocimiento laboral que no conoces

GUUDJOB.

Según una investigación de Gallup, una de las principales razones por las cuales los empleados dejan sus trabajos es que no se sienten apreciados. Esta misma encuesta revela que el 65% de los empleados no han recibido ninguna forma de reconocimiento por su buen trabajo en el último año. En una línea similar, el macroestudio “El Barómetro del Empleo”, publicado en 2019 por Infojobs, confirma que la segunda preocupación de los empleados es la falta de reconocimiento en el trabajo, y finalmente, una investigación de TJinsite revela que más del 35% de los empleados consideran la falta de reconocimiento como el mayor obstáculo para mejorar productividad.

Está claro que los programas de reconocimiento de empleados son necesarios para mantener a los empleados motivados, comprometidos y productivos, y es importante darles seguimiento de continuo para y conseguir que se introduzca en la cultura de la organización. Ahora bien, ¿qué es el reconocimiento en el entorno laboral? No, no significa dar las gracias. El reconocimiento tiene unas reglas de juego impulsadas por el equipo directivo que le hacen ser transparente, honesto, auténtico, lo más público posible y, sobre todo, memorable. Y para que así sea debe proceder de todos los activos de la empresa, desde el becario, el chic@ de la limpieza o el mismísimo CEO. De hecho, Gallup ha demostrado que el reconocimiento más memorable proviene con mayor frecuencia del gerente de un empleado (28%), seguido de un líder de alto nivel y/o del CEO (24%).

**Establecer un programa de reconocimiento en base a valores de la empresa o competencias ayudará a detectar quiénes son los profesionales que mejor los representan •**

## TIPOS DE RECONOCIMIENTOS ]

El dinero no es la única (ni la mejor) forma de reconocer a sus empleados, no es imprescindible utilizarlo para reconocer a los empleados y mostrarles que se aprecia su trabajo, y tanto es así que, según un estudio reciente de Officewise, el 82% de los empleados piensa que es mejor felicitar a alguien que un regalo.

A la hora de elegir cuál es el reconocimiento que más se ajusta a nuestros objetivos, hemos de tener en cuenta que existen 4 tipos:

- **Reconocimiento público (Emocional):** Reconocimiento a través de un premio, certificado o recomendación.
- **Reconocimiento privado (Emocional):** De un jefe, compañero o cliente.
- **Promoción (Desarrollo):** Aumento en el alcance del trabajo o responsabilidad para mostrar confianza.
- **Premio monetario (Económico):** Como un viaje, premio o aumento de sueldo.

Cada caso es un mundo y cada cultura requiere de diferentes programas y reglas del juego que dependen de muchos factores:

- Presupuesto.
- El número de empleados.
- Los valores de la empresa.
- El tipo de cultura de su empresa, etc.

Cuando se trata de reconocimiento de empleados, no existe un método secreto que sirva para todos. Un buen punto de partida puede ser realizar una encuesta para preguntar a los empleados qué quieren o como les gustaría ser reconocidos. Haz una lista de sugerencias y pídeles que voten por sus favoritos, de esa manera estarás seguro de que estás premiando a tu equipo con algo que realmente valoran.



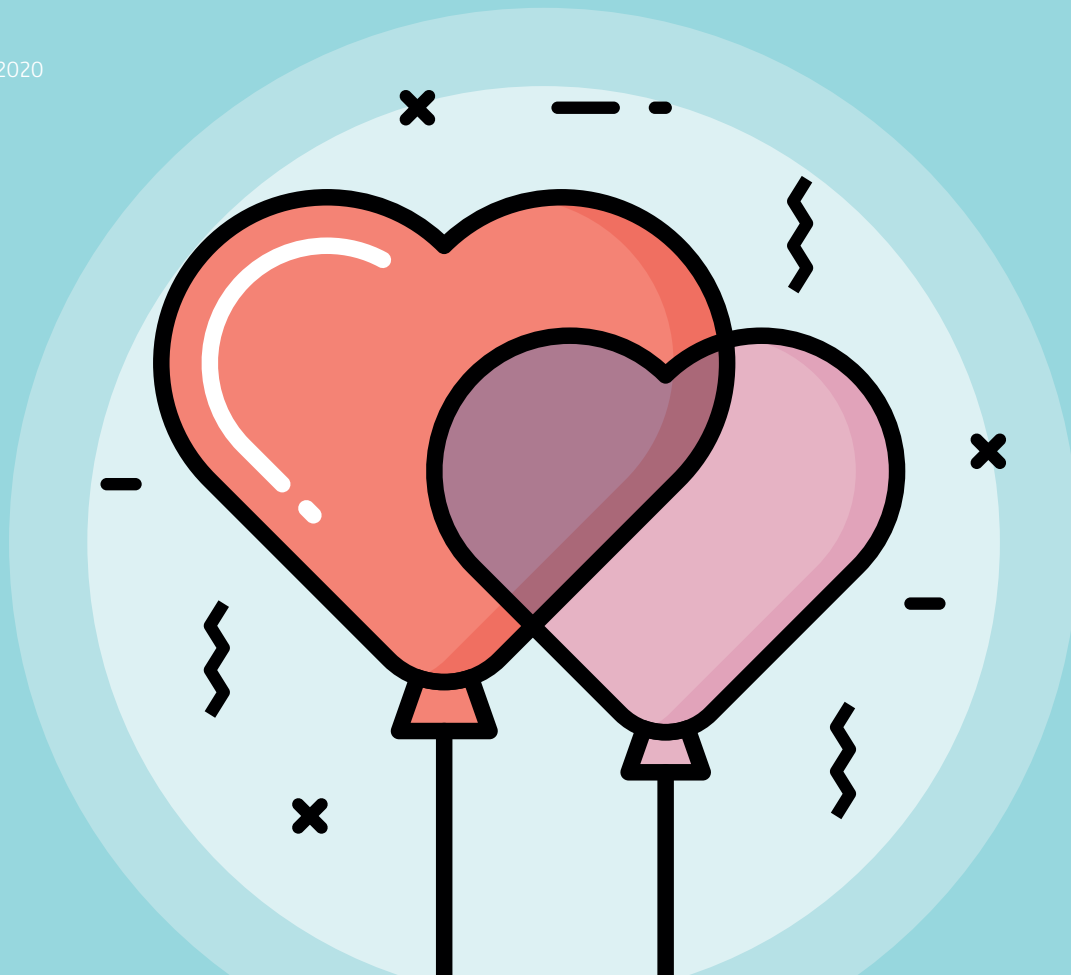
## IDEAS DE RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS (EMOCIONALES) ]

- 01. **Fiesta sorpresa:** ¡Organiza una fiesta sorpresa para tus mejores profesionales!
- 02. **Redes sociales:** Comunica en tus redes quién ha sido el empleado más reconocido del mes. No te de miedo que la competencia te los quite, ya que se ha demostrado que solo el 12% de los empleados se va por dinero. Si se sienten importantes, no se marchan. Nos gusta el ejemplo de la empresa de alimentación Autogrill: cada mes lanza un tweet informando de quién ha sido el empleado más reconocido y también publica en sus redes los mejores reconocimientos que han dejado sus clientes a sus empleados.
- 03. **Nuestras estrellas:** Presenta a tus empleados contando su historia en la empresa. "1 Minuto con Jaime Fernández". "Conoce a Pedro Alcoces". En definitiva, hazles sentir importantes. Este contenido generará una buena dosis de envidia sana entre los empleados haciéndoles pensar: "Qué tengo que hacer para ser yo el próximo".

## ¿Debo comprar flores a mi pareja en San Valentín? Es una decisión tuya, pero ¿no crees que tiene más impacto dar un regalo un día porque sí? ●

- 04. **Rankings públicos:** Publica rankings en las zonas comunes. Siempre debes comunicar a los mejores, NUNCA a los peor clasificados o sin reconocimientos. Nos encantan los rankings y queremos que nuestra cara salga en el boletín de los empleados más reconocidos por los compañeros, el máximo representate del valor X de la empresa o más valioso y reconocido por los clientes.
- 05. **Correo electrónico:** Envíe un correo electrónico de felicitación a toda la empresa y felicite a sus empleados por el trabajo bien hecho.
- 06. **Reconocimientos más bonitos:** Permite que los empleados hagan "like" o elijan los reconocimientos más bonitos de los clientes. Así no solo reconoces al que más agradecimientos ha recibido sino también al que ha sido el más bonito.

- 07. **Más "reconocedor":** Premia a los que dejan más reconocimientos porque están repartiéndolos "abrazos", "buen rollo", "amor", "empatía", y tiene un valor incalculable para aumentar la productividad de la empresa.
- 08. **Cumpleaños:** Sin duda es un momento especial, por lo que un pequeño regalo será todo un detalle. Ofrecer el día de vacaciones adicional es algo que puede tener un impacto importante en la motivación.
- 09. **Sorpresa "porque sí":** ¿Debo comprar flores a mi pareja en San Valentín? Es una decisión tuya, pero ¿no crees que tiene más impacto dar un regalo un día porque sí? Esta es una técnica de marketing muy utilizada, la de ofrecer un descuento, regalo o sorpresa a los clientes "porque sí".
- 10. **Reconocer proyectos:** ¿Por qué premiar solo a individuos? Permite que los empleados valoren también a equipos y proyectos haciendo que esos reconocimientos sean públicos.
- 11. **Reviews de formadores:** Al igual que en las escuelas de negocios se premia y se exige una nota media de cada clase ofrecida, potencia que los empleados puedan dejar reconocimientos a aquellos que comparten su conocimiento dentro de la empresa.
- 12. **Comunicado de prensa:** Lanza un comunicado de prensa en los medios locales. No solo te ayudará a trasladar el mensaje que en tu empresa se reconoce a los mejores, sino que ganarás cobertura mediática. En esta opción es clave contar la historia de éxito de ese profesional, por ejemplo: "De cero a héroe en 6 años", "Jorge, nuestro héroe anónimo que ayudó a crecer la compañía", etc.
- 13. **No solo ventas:** El 85% de los programas de reconocimiento de empresas se basa en la antigüedad y el 45% en las ventas. ¿Y qué sucede con los logros cualitativos? Premia y agradece aquellos hitos grandes o pequeños que hacen que se alcancen los objetivos de la empresa.
- 14. **Mostrarlos en la web:** Es común ver en la web de las empresas "caras" de los empleados con el objetivo de humanizar la relación con los clientes. Esa transparencia puede ser un escaparate genial para los profesionales, que presumirán de ser parte de la "imagen" de su empresa.



- 15. Escribir en el blog:** Tiene sentido que los representantes de los valores corporativos o los embajadores de las competencias clave escriban en la web de la organización dando su opinión. A la vez, les ayudarás a construir su marca personal.
- 16. Globos aniversarios:** Esta es una buena opción para cuando, por ejemplo, se acerca la fecha de incorporación de un nuevo compañero o quieres sorprender a ese empleado con tantos globos como número de años lleva en la compañía.
- 17. Traer la mascota:** El mejor amigo del hombre no tiene cabida en la empresa, pero puede ser una buena idea permitir a los que sean "Top Guudjober" que puedan traer a sus mascotas en días concretos a la oficina.
- 18. Pins de reconocimiento:** Los soldados llevan distintivos que indican su rango. ¿Por qué no hacer lo mismo con aquellos profesionales que han destacado el último mes, trimestre o incluso en el último año?
- 19. Pulseras identificativas:** Ofrece pulseras que les identifiquen como el profesional con el mejor rendimiento, el top ventas o representante de cada valor corporativo. La exclusividad de alcanzar estos distintivos hace que se genere una competición sana entre los empleados.
- 20. Display mejor tienda:** No solo reconocas a los individuos. Agrega los datos de tiendas y puntos de ventas e informa de ello a tus clientes con una imagen vistosa, diciéndoles, por ejemplo, que es la tienda preferida por los clientes de España.
- 21. Certificado Empresa Guudjob:** En Guudjob certificamos a las empresas que ofrecen una gran experiencia de empleado. Informa a tus equipos de que te preocupas por ellos y haz que el reconocimiento de una corporación sume sobre el sentido de pertenencia de los empleados.
- 22. El mejor empleado trabaja aquí:** Cuelga un cartel, una pegatina o distintivo informando a los clientes habituales de esa tienda de que tu mejor empleado trabaja allí.
- 23. Trofeo giratorio:** Gracias a la información de tu programa de reconocimiento podrás identificar a los representantes de tus valores, competencias o top Guudjobers. Dales un premio que dure un mes como, por ejemplo, una plantita que, colocada en su lugar de trabajo, les identifique como representantes de un valor corporativo. Al mes siguiente la cederá al nuevo representante para que la cuide y así sucesivamente.
- 24. Vinilos de los mejores reconocimientos:** Las frases de Bill Gates, Steve Jobs u Obama son

geniales en las pareces, pero ¿caso ellos trabajan en la empresa? Selecciona los reconocimientos que más "likes" tienen, los más bonitos, los más representativos de la cultura de tu empresa, y conviértelos en vinilos para las paredes y cristaleras, siempre indicando quién los ha dado y quién los ha recibido.

- 25. **Proyectos con su nombre:** Una práctica habitual en Guudjob es llamar a las mejoras que ofrecen nuestros clientes y usuarios sobre nuestra plataforma con su nombre. Escuchamos, implementamos y les ponemos su nombre a esa funcionalidad o mejora. Anímate a aplicar lo mismo en proyectos o ideas de tus empleados.
- 26. **Muro de la fama:** El mundo digital debe tener un reflejo en el convencional. Una vez cierres periodos de reconocimiento, imprime fotos de tus mejores empleados y dales visibilidad en el muro de la fama

de tu empresa. Establécelo en un lugar de pago con la mayor visibilidad posible.

- 27. **Globo en la silla:** Que la felicitación no quede en un pequeño momento. Si quieres reconocer el performance de un empleado por un largo tiempo, ata un globo de helio a la silla, permitiendo que el resto de los empleados vean que ha destacado.
- 28. **Entregas de premios:** Aprovecha las cenas de Navidad o fiestas de verano para hacer una entrega de premios, trofeos o diplomas que certifiquen quiénes son los empleados más destacados. Crea tu propia ceremonia de entrega de los Oscars... y lleva pañuelos porque caerán lágrimas.
- 29. **Above & Beyond Call of Duty Awards:** Crea un premio Above and Beyond the Call of Duty (ABCD) Award con el que se reconozca ir más allá de las funciones propias del puesto.



#### IDEAS DE RECONOCIMIENTO PRIVADOS (EMOCIONALES) ]

- 30. **Admirador fantasma:** ¿Verdad que alguna vez has dejado una nota en San Valentín al chico o chica que te gustaba? Firmado: "Tu admirador anónimo". Repite este mismo acto con tus empleados y compañeros y esconde en su escritorio una nota de agradecimiento sin decir quién eres. Esto ayudará a generar ese nerviosismo positivo de cuando gustas a alguien.
- 31. **Bienvenida al nuevo:** La primera impresión queda grabada a fuego en la experiencia

del empleado. Muestra tu agradecimiento invirtiendo tiempo en explicar la cultura de la empresa, herramientas de gestión, trucos de la oficina o lo que sea necesario para que su experiencia sea genial.

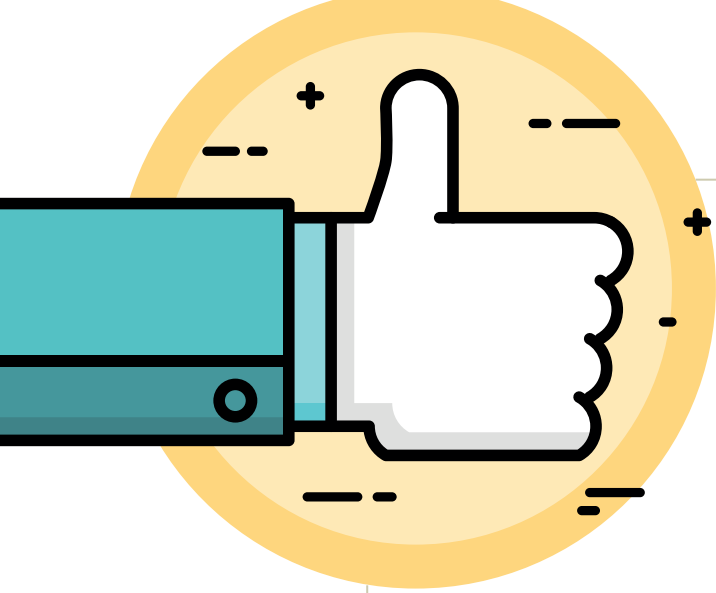
- 32. **Nota a mano:** Envía a tus empleados una nota escrita a mano o simplemente deja una nota adhesiva diciendo "Gracias" en su escritorio.
- 33. **Tan solo GRACIAS:** Llama a un empleado a tu despacho solo para agradecerle su gran trabajo. En esta ocasión, ¡no se debe discutir ningún otro asunto!

- 34. Llamada del CEO:** Involucra a tu equipo directivo. Todavía recordamos el día que el CEO de una gran empresa de retail de España, llamó a un empleado para agradecerle su esfuerzo, al ver en Guudjob los innumerables reconocimientos recibidos por los clientes. El impacto generado no tiene precio.
- 35. Video:** Crea un video de agradecimiento para tu empleado estrella. Haz posible que incluya un mensaje de agradecimiento de su CEO o Director General.
- 36. Entrega a domicilio:** Envía algo representativo a la dirección de su empleado. El simple hecho de saber que te has tomado la molestia en pensar en él, buscar su dirección y enviar un detalle, tiene un peso increíble en la motivación.
- 37. Comidas privadas:** Ir a comer con el jefe. Propón una experiencia diferente, ya que salir de la rutina y conocer al CEO es una forma novedosa de reconocer el talento.
- 38. Member get Member:** A los profesionales les gusta trabajar con gente de su entorno, conocidos, amigos. La primera reacción de una empresa en la búsqueda de talento es preguntar por personas "de confianza". Permite que los empleados más destacados recomienden a personas de su entorno para las posiciones abiertas.
- 39. Nombra a tus empleados:** Si tienes que entregar un reporte sobre los resultados obtenidos, dedica un tiempo a establecer hechos concretos obtenidos por empleados y escribe su nombre para que todo el mundo sepa quién es el responsable.
- 40. ¿En qué puedo ayudarte?** Si eres responsable, directivo o CEO de la compañía, usa esta frase mágica con aquellos que mejor performance este dando. Se sentirá reconocido e importante.
- 41. Premia y agradece el ejercicio físico o los hábitos saludables:** Sí, has oído bien. Si tus empleados consumen tiempo haciendo ejercicio, reconóceselo. Tienes delante a un profesional que ofrecerá una mayor productividad, reducirá su absentismo y será más activo y creativo. La petrolera British Petroleum decidió hace años dar un paso en el desarrollo de su política de productividad y regaló pulseras de "tracking de movimiento" para que quienes alcanzaran el objetivo diario previamente establecido, aumentasen su sueldo.

## El 85% de los programas de reconocimiento de empresas se basa en la antigüedad y el 45% en las ventas. ¿Y qué sucede con los logros cualitativos? ●

### IDEAS DE PROMOCIÓN (ECONÓMICOS & EMOCIONALES) ]

- 42. Nuevo puesto de trabajo:** Recompensar a un empleado con un título de trabajo nuevo y avanzado puede ser una vía novedosa de reconocer su esfuerzo.
- 43. Embajador de valores/competencias:** Establecer un programa de reconocimiento en base a valores de la empresa o competencias ayudará a detectar quiénes son los profesionales que mejor los representan. Darles la responsabilidad de formar a otros en dicho valor o competencia, o simplemente nómbrales de forma pública por un periodo concreto.
- 44. Miembro del Board:** Al comité de dirección de las empresas se le ve como ese techo que nunca se alcanza. Abre las puertas de tu comité y permite que empleados destacados aporten ideas en su siguiente sesión.
- 45. Proyecto especial:** Ofrece a tus empleados la oportunidad de trabajar en proyectos especiales más allá de sus responsabilidades habituales.
- 46. Invitación al Comité de Dirección:** Invita a aquellos que destacan por su desempeño y reconocimiento a asistir una reunión.
- 47. Reuniones importantes:** Si no puedes ir a una reunión, muestra tu confianza a un empleado permitiendo que asista en tu lugar.
- 48. Consultor:** Muestra a tus empleados cuánto valoras su expertise pidiéndoles su opinión sobre un asunto importante para la empresa. Hazles sentir importantes.
- 49. Jefe por un día:** Una buena vía para que se sienta importante ese profesional es darle el mando; además conseguiremos que entienda la dificultad de ser jefe.
- 50. Reputación profesional:** Trabajar por tus empleados para que durante la prestación de sus servicios en la empresa pueda construir su reputación futura, mejorando su empleabilidad, es una buena idea. En



Guudjob, los empleados son los dueños de las referencias realizadas por los clientes, de tal forma que, de cara a su desarrollo profesional, contarán con referencias profesionales de su buen trabajo.

**51. Vacaciones extra:** El tiempo es uno de los valores más importante para los empleados. Ofrecer días adicionales si estás en el Top 3 de empleados más reconocidos por compañeros o premiado por los clientes, es un incentivo para mejorar la productividad.

**52. Voluntariado:** Nombra como responsable de acciones sociales a aquellos empleados más destacados (siempre que quieran colaborar).

**53. Defensor de la empresa:** En toda agrupación de personas hay un delegado que defiende los intereses del grupo y es su portavoz. Permite que los más reconocidos por sus compañeros recojan sus sugerencias y sea la voz que les defienda.

**54. Certifica la consecución de objetivos:** Alcanzar los objetivos propuestos a final de año no puede quedarse en un gracias y un bonus. Complementalo con una placa, un diploma o algo que certifique el logro conseguido.

**55. Talento oculto:** En las empresas hay profesionales que gracias a su trabajo "poco vistoso" contribuyen a que salgan las cosas. Organiza sesiones de reconocimiento específicos para ellos, mide su performance, analiza los reconocimientos recibidos por los compañeros o los reviews de los clientes.

**Si tus empleados consumen tiempo haciendo ejercicio, reconóceselo. Tienes delante a un profesional que ofrecerá una mayor productividad, reducirá su absentismo y será más activo y creativo •**

de la oficina. Establece un programa donde los equipos, departamentos o tiendas que más reconocimientos reciban, tengan una cantidad X para gastar en cenas, comidas o salidas de ocio del equipo.

**59. Gastos de desplazamiento:** Los costes de desplazamiento al lugar de trabajo pueden ser gravosos para el empleado. Ofrecerles bonus para hacerles frente es una vía diferente de ofrecer un incentivo económico.

**60. Bonos:** Ofrecer una bonificación anual, trimestral o in situ para recompensarlos por su arduo trabajo y sus resultados funciona, pero éste debe ser transparente. Bázate en información objetiva, permitiendo al resto de empleados sentirse parte "del juego" y con opciones de conseguirlo.

**61. Premio aleatorio:** En las dinámicas de juego que tanto funcionan el efecto sorpresa aleatoria es un valor seguro. Si no, piensa en las máquinas "tragaperras" y en la atención que se les presta a la espera de que caiga el premio. Genera adicción. Permite que tus empleados mantengan el rendimiento generando un premio especial a aquel que reciba una valoración o reconocimiento. Querrán seguir recibiendo reconocimientos para ver si les toca este premio especial, y para recibir más reconocimientos aumentarán su desempeño.

#### IDEAS DE PREMIOS MONETARIOS (ECONÓMICOS) ]

**56. Aumento de sueldo:** Es sin duda el premio más común y no el que mejor funciona. La motivación de un empleado que acaba de recibir un aumento de sueldo solo dura 6 meses.

**57. Acceso a eventos:** En muchas empresas no es posible invitar a todos los empleados a la cena de Navidad o fiesta de verano. Como alternativa, organiza una competición en la que, por ejemplo, los 10 mejores de cada ciudad puedan asistir.

**58. Cenas/Ocio para equipos:** En las empresas queremos potenciar la colaboración entre compañeros fomentando un buen ambiente y éste se construye mejor fuera



- 62. Botín participativo:** Involucra a toda la compañía en alcanzar unos resultados. Por ejemplo, "si el 50% de la compañía deja al menos un reconocimiento, ofrecemos un día gratis de vacaciones para todos".
- 63. Rendimiento continuo:** Los bonus mensuales o puntuales están muy bien, pero establecer un objetivo a largo plazo permite que se mantenga el ritmo de motivación y rendimiento. Genera un bono acumulativo para que en caso de ser "el mejor x meses seguidos, te hagas con el bote acumulado".
- 64. Días de vacaciones extra:** Es uno de los premios más demandados que permite, además, dar un premio monetario sin incurrir en un coste adicional.
- 65. Vacaciones de Lujo:** Reserva unas vacaciones de lujo para sus empleados más reconocidos en algún destino exótico.
- 66. Entradas a eventos:** Permite que tus empleados accedan a entradas de espectáculos exclusivos, estrenos de películas, accesos VIP a conciertos, etc.
- 67. Formación:** Sorprende a tus empleados con accesos a conferencias, cursos externos, seminarios internacionales, formaciones especiales u otra oportunidad educativa.
- 68. Viajes de trabajo extendidos:** En el caso de los profesionales que pasan días fuera de casa por viajes de negocios, ofrécles quedarse el fin de semana o incluso enviar a su pareja con gastos pagados.
- 69. Jugar con puntos:** Los juegos son clave para potenciar la competición sana. Establece un sistema de puntos por cada reconocimiento recibido o enviado, aplica una ponderación a los reconocimientos de un valor o competencia concreta de tu empresa, y permite que los empleados canjeen dichos puntos por premios.
- 70. Desayunos de equipo, gracias a ti:** ¿Eres el más valorado por los clientes? ¿El que mejor performance ha conseguido? El premio no es para ti, es para ti y todos tus compañeros. Gracias a ti, tus compañeros disfrutarán de un desayuno de lujo. ]

**70 ideas  
de reconocimiento  
laboral que no  
conoces**

