

¿QUÉ LE DICE ESTE INVENTARIO?

Este Inventario prioriza los trece factores de reconocimiento en términos de su *Importancia* y la *Frecuencia* con que los colaboradores afirman recibirlo en su trabajo. Enumeramos los trece factores por orden de importancia, en función de las puntuaciones asignadas por los colaboradores que ya han cumplimentado este Inventario.

- 1. Apoyo y participación/ compromiso.** Este factor analiza su percepción de si su jefe le ofrece la información que necesita para hacer su trabajo, en qué medida le apoya cuando comete errores, hasta qué punto le involucra en la toma de decisiones, y si solicita sus ideas u opiniones.
- 2. Elogio personal.** Este factor analiza si le agradecen personalmente el trabajo bien hecho, si recibe elogios verbales, y elogian el trabajo bien hecho en presencia de otros.
- 3. Autonomía y autoridad.** Este factor determina si se le permite decidir cuál es la mejor manera de hacer su trabajo, si le ofrecen un nivel cada vez mayor de autonomía y autoridad, y si puede elegir sus tareas.
- 4. Horario flexible.** Esta escala determina si le permiten marcharse antes del trabajo cuando lo necesita, si su horario es flexible y si puede acumular días libres en función de las horas extras trabajadas.
- 5. Aprendizaje y desarrollo.** Este factor indica si su jefe le apoya para aprender nuevas destrezas, discute con usted sus opciones de carrera, le permite participar en actividades de aprendizaje y discute lo aprendido una vez finalizados los proyectos.
- 6. Disponibilidad y tiempos del jefe.** Este factor mide si su jefe está disponible para atender sus preguntas/inquietudes, dedica tiempo a conocerle, invierte tiempo con usted y le escucha cuando le habla de temas no relacionados con el trabajo.
- 7. Elogios por escrito.** Esta escala analiza las formas escritas de elogio de su jefe, por ejemplo cartas y notas de agradecimiento que son incluidas en su expediente personal.
- 8. Elogios vía medios electrónicos.** Esta escala mide si su jefe le envía y/o copia los correos electrónicos que incluyen mensajes positivos y si le elogia a través del correo electrónico o del buzón de voz.

- 9. Elogio público.** Este factor determina si usted recibe elogios en público de su jefe utilizando formatos tales como cartas de los clientes que se distribuyen o colocan en lugar visible, en reuniones del departamento o la compañía, en ceremonias de entrega de premios de la compañía o en el boletín de la compañía.
- 10. Dinero en efectivo o sustitutos.** Este factor analiza si usted recibe premios en efectivo, vales-regalo, cenas para dos personas o entradas para espectáculos en reconocimiento del trabajo bien hecho.
- 11. Premios a los logros.** Esta escala analiza si usted recibe premios por años de servicio, premios por logros especiales, certificados de logros y premios al empleado del mes.
- 12. Regalos nominales o comidas.** Este factor mide la manera en que su jefe utiliza lo siguiente para celebrar los éxitos: comidas, flores, regalos o recuerdos; cupones de comida, lavados de coche o entradas para el cine, o invitaciones a comer/cenar con su jefe.
- 13. Privilegios.** Este factor analiza si los colaboradores reciben privilegios especiales, plazas de aparcamiento, premios al empleado del mes o trofeos que van rotando entre los colaboradores.

El *Inventario de Prácticas de Reconocimiento* también pregunta, “En términos generales, ¿qué importancia tiene para usted el que su jefe le reconozca el trabajo bien hecho?” y “En términos generales, ¿con qué frecuencia recibe usted reconocimiento de su jefe cuando hace un buen trabajo?” y compara sus respuestas a estas preguntas con la media de todos los colaboradores que han cumplimentado este Inventario.