

¿QUÉ LE DICE ESTE INVENTARIO?

Este Inventario prioriza los trece factores de reconocimiento en términos de su Importancia y la Frecuencia con la que los colaboradores perciben que sus jefes practican los diversos tipos de reconocimiento. Sus puntuaciones se comparan con las preferencias expresadas por todos los colaboradores que han puntuado estos ítems. Enumeramos los trece factores por orden de importancia, en función de las puntuaciones asignadas por los colaboradores que han cumplimentado este Inventario.

- 1. Apoyo y participación/ compromiso.** Este factor analiza en qué medida los jefes ofrecen a sus colaboradores la información que necesitan para hacer su trabajo, en qué medida les apoyan cuando cometen errores, hasta qué punto les involucran en la toma de decisiones, y si solicita sus ideas u opiniones.
- 2. Elogio personal.** Este factor analiza si agradecen personalmente a los colaboradores el trabajo bien hecho, si reciben elogios verbales, y si elogian el trabajo bien hecho en presencia de otros.
- 3. Autonomía y autoridad.** Este factor determina si a los colaboradores se les permite decidir cuál es la mejor manera de hacer su trabajo, si se les ofrece un nivel cada vez mayor de autonomía y autoridad, y si pueden elegir sus tareas.
- 4. Horario flexible.** Esta escala determina si a los colaboradores se les permite marcharse antes del trabajo cuando lo necesitan, si su horario es flexible y si pueden acumular días libres en función de las horas extras trabajadas.
- 5. Aprendizaje y desarrollo.** Este factor indica si los jefes apoyan a sus colaboradores para que aprendan nuevas destrezas, discuten con ellos sus opciones de carrera, les permiten participar en actividades de aprendizaje y discuten lo aprendido una vez finalizados los proyectos.
- 6. Disponibilidad y tiempos del jefe.** Este factor mide si los jefes están disponibles para atender las preguntas/inquietudes de los colaboradores, dedican tiempo a conocerles, invierten tiempo con ellos y les escuchan cuando les hablan de temas no relacionados con el trabajo.
- 7. Elogios por escrito.** Esta escala analiza las formas escritas de elogio, por ejemplo cartas y notas de agradecimiento que son incluidas en el expediente personal de los colaboradores.
- 8. Elogios vía medios electrónicos.** Esta escala mide si los jefes envían y/o copian los correos electrónicos que incluyen mensajes positivos y si elogian a sus colaboradores a través del correo electrónico o del buzón de voz.

- 9. Elogio público.** Este factor determina si los colaboradores reciben elogios en público de los jefes, 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 los colaboradores reciben 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 los colaboradores reciben 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 los jefes utilizan 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 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 para Mandos/Directivos* también pregunta, “En términos generales, ¿qué importancia tiene para usted el reconocer a sus colaboradores cuando hacen un buen trabajo?” y “En términos generales, ¿con qué frecuencia reconoce usted a sus colaboradores cuando hacen un buen trabajo?” y compara sus respuestas a estas preguntas con la media de todos los colaboradores que han cumplimentado este Inventario.