DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Reconocimiento que llega a cada uno: los cinco lenguajes

Módulo adaptativo | ~20 min

Damos espontáneamente el reconocimiento que nos llega a nosotros, y no llegamos a quienes esperan otro. Este módulo detalla los cinco lenguajes identificados por Gary Chapman y Paul White, cada uno adaptado al trabajo presencial y a distancia, y después el hábito que los hace útiles: observar a cada persona y preguntarle cómo le gusta que la reconozcan.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir los cinco lenguajes del reconocimiento: palabras de aprecio, regalos, tiempo de calidad, actos de servicio, lenguaje no verbal.

02 Formular palabras de aprecio precisas y ligadas al contexto, en lugar de elogios vagos que no calan en la persona.

03 Identificar el lenguaje que le llega a la otra persona observándola y preguntándoselo, en lugar de usar el propio.

04 Reconocer a menudo y en el momento, también al corregir: nombrar el error sin herir a la persona.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y compañeros que quieren que sus muestras de atención acierten, también a distancia.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo — Gary Chapman y Paul White
- Reconocimiento condicional frente a incondicional
- Ritual de reconocimiento en las reuniones — inspirado en Favi (Jean-François Zobrist)

FUENTES Y REFERENCIAS

- Gallup & Workhuman — un reconocimiento de calidad hace que los empleados tengan hasta 10 veces más probabilidades de sentirse parte de su organización
- Gallup & Workhuman, «Amplifying Wellbeing at Work and Beyond Through the Power of Recognition» (2022) — los empleados que reciben la dosis justa de reconocimiento tienen hasta un 90 % menos de probabilidades de decir que se sienten agotados en el trabajo «siempre» o «muy a menudo»
- Gary Chapman y Paul White — «The 5 Languages of Appreciation in the Workplace» (2011)
- Favi — fundición francesa, referente de la gestión basada en la confianza (Jean-François Zobrist), rituales informales de reconocimiento

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 13 de octubre de 2026