DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Sentirse visto: por qué el reconocimiento lo cambia todo

Módulo adaptativo · ~20 min

Ni lujo ni simple amabilidad: la mayoría de los empleados se sienten poco reconocidos por sus superiores, y muchos se plantean marcharse no tanto por el salario como por esa sensación de invisibilidad. Este módulo invierte la causalidad —el reconocimiento precede al rendimiento en lugar de recompensarlo— y lo respalda con cifras de compromiso y de rotación. También muestra que circula entre compañeros y hacia arriba.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Comprender por qué la necesidad de sentirse visto es vital y qué desencadenan la dopamina y la oxitocina.

02 Distinguir el reconocimiento de lo que una persona hace del reconocimiento de lo que es.

03 Entender el reconocimiento como causa del rendimiento, con cifras de compromiso, rotación y coste que lo respaldan.

04 Identificar lo que frena a la hora de reconocer y hacer circular gestos sencillos tanto entre compañeros como hacia el propio responsable.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y colaboradores que quieren que cada persona se sienta vista y que el reconocimiento circule también hacia arriba.

- **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

- Signos de reconocimiento / «caricias» (strokes, análisis transaccional) — inspirado en Eric Berne
- Efecto Pigmalión — inspirado en Rosenthal & Jacobson (1968)
- Reconocimiento condicional frente a incondicional, la economía de caricias — inspirado en Claude Steiner

FUENTES Y REFERENCIAS

- Bersin by Deloitte — las organizaciones con programas de reconocimiento sólidos tienen una rotación voluntaria alrededor de un 31 % menor
- The Center for Workforce Transformation (diciembre de 2024, más de 3.000 empleados): los empleados que reciben un reconocimiento adecuado tienen hasta 7 veces más probabilidades de estar plenamente comprometidos
- Coste de sustituir a un colaborador estimado entre el 50 % y el 200 % de su salario anual — horquilla habitual citada por Gallup y SHRM
- Cerasoli, Nicklin & Ford, Psychological Bulletin (2014) — motivación intrínseca, incentivos y calidad del trabajo

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 13 de octubre de 2026