

ENGAGEMENT



DEFINICIÓN

El **engagement** es un constructo que se ha incluido históricamente dentro del ámbito de la Psicología Organizacional. Este representa un nuevo enfoque que pretende examinar las experiencias positivas de los trabajadores, las condiciones que favorecen su bienestar y la optimización de su rendimiento.

“ ESTADO MENTAL POSITIVO Y PERSISTENTE CON EL TRABAJO, EN LA REALIZACIÓN DE UNA TAREA CONCRETA Y CARACTERIZADO POR TRES DIMENSIONES, QUE ESTÁN ALTAMENTE CORRELACIONADAS ENTRE SÍ: VIGOR, DEDICACIÓN Y ABSORCIÓN ”

Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002)

- El **vigor** se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia, así como un fuerte deseo de esfuerzo y persistencia en las tareas que se realizan.
- La **dedicación** hace referencia a niveles elevados de implicación, junto con la manifestación de un gran sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración y reto por la tarea.
- La **absorción** es un fenómeno que se produce cuando la persona está totalmente centrada en una tarea concreta y el tiempo le pasa rápidamente; además, le es difícil desconectar de lo que está haciendo debido al alto nivel de felicidad y de la concentración que experimenta.

ENGAGEMENT

OPUESTO

BURNOUT

El *engagement* como constructo opuesto al **burnout** o síndrome de estar quemado. Schaufeli (2002) afirma que el *burnout* y el *engagement* se relacionan negativamente y define el primero como una “**erosión de el engagement**”.

De manera que la energía se convierte en agotamiento, la dedicación en cinismo, y la absorción y la autoeficacia en ineffectividad.





Dentro de los departamentos de recursos humanos es frecuente identificar el engagement con satisfacción → **ERROR**. Un empleado puede sentirse feliz y a gusto en su trabajo, pero esto no quiere decir que exista engagement.

Un empleado satisfecho realizará su trabajo con eficacia y se sentirá bien haciendo sus tareas diarias. Un empleado con **engagement** también ejercerá su trabajo con eficacia y además, empleará parte de su tiempo libre a buscar soluciones en diferentes retos empresariales y se sentirá parte de los éxitos logrados por su empresa.

La **comunicación interna** es una de las vías que más se ha utilizado para generar engagement. Pero en el intento para crear un vínculo emocional duradero entre empresa y empleado la **gamificación** es la técnica que más éxitos está consiguiendo en la actualidad.

ALTOS NIVELES DE ENGAGEMENT COMPORTAN:

- Nivel de desarrollo profesional alto.
- Elevados niveles de implicación.
- Compromiso en un grado más elevado
- Satisfacción laboral.
- Entusiasmo con el trabajo.
- Facilitador de afiliación trabajador-empresa.

Oficina central Barcelona:

Tel. +34933220211 • Fax +34934104008

Delegación Madrid: Tel. +34914030519

info@grup-pitagora.com • <http://www.grup-pitagora.com>



grupitadora

Consultoría en Recursos Humanos y Formación