

# El engagement del empleado: se diseña y se comunica

## El comportamiento no solo depende de la persona

$$B = f(P, E)$$

El **comportamiento** (B) es el resultado de la interacción entre la **persona** (P) y su **entorno** (E).

El engagement no es solo una cuestión de actitud o motivación individual. También es una consecuencia del **contexto** en el que trabajan las personas.

**Entender al empleado es necesario. Diseñar el entorno es decisivo**

## El engagement se construye desde el entorno organizativo



### Sentido del trabajo

Comprender el impacto y propósito



### Entorno de apoyo

Seguridad, colaboración y confianza



### Visión y liderazgo

Claridad desde la dirección



### Mando intermedio

Traduce la estrategia al día a día



### Voz del empleado

Poder opinar e influir



### Encaje persona-puesto

Habilidades alineadas con el rol

## La comunicación como palanca de engagement



**Relación significativa entre la comunicación interna y el engagement de los empleados**



**Los empleados interpretan la comunicación como una señal de su valor dentro de la organización**



**Comunicación consistente y honesta como fundamento del engagement**

## Referencias bibliográficas

European Association of Social Psychology. (s. f.). *Kurt Lewin medals*.

Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Bailey, C. (2008). *Employee engagement in context (CIPD Research Insight)*. Chartered Institute of Personnel and Development.  
Krishnan, S. G., & Reeves, J. (2013).

A study on impact of employee communication on employee engagement level. *International Research Journal of Business and Management*, 6(12), 54-64.