

**LA RELACIÓN DEL *ENGAGEMENT* Y EL LIDERZGO EN LOS
UNIVERSITARIOS: CASO DE ESTUDIO LICENCIATURAS DE INGENIERIA DE
LA UAEMex.**

¹ **Dra. en A. Adriana Fonseca Munguía.**

adriana_fonseca_munguia@yahoo.com.mx

UAEMex.

² **Dra. en A. María Luisa Becerril Carbajal.**

malubcmx@yahoo.com.mx

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1301-835X>;

Researcher ID Thomson M-3101-2018

UAEMex.

³ **Dra. en A. Adriana S. Espinosa Flores.**

adesflo@yahoo.com.mx

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Adriana Fonseca Munguía, María Luisa Becerril Carbajal y Adriana S. Espinosa Flores (2020): "La relación del engagement y el liderazgo en los universitarios: caso de estudio licenciaturas de ingeniería de la UAEMex", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 6 (abril 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/06/engagement-liderazgo.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS06engagement-liderazgo>

Resumen

Existen dos factores fundamentales en el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, los cuales pueden ser determinantes para transitar de forma exitosa en su trayectoria académica a lo largo del programa de licenciatura cursado, el *ENGAGEMENT* y el *LIDERAZGO*; el presente artículo describe la relación entre estos dos factores que poseen

los estudiantes universitarios, es decir, el nivel de compromiso desarrollado en los estudiantes, que permitan generar altos niveles de energía en su estado mental activo, positivo y satisfactorio, caracterizados por los niveles de energía, entusiasmo y absorción. La influencia del liderazgo es de gran importancia, ya que permite la flexibilidad y la personalidad de los estudiantes a través de las diferentes conductas, uno de los objetivos primordiales de esta investigación es la aplicación del cuestionario de UWES (Utrecht Work Engagement Scale) y el Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton a estudiantes de las licenciaturas de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Palabras claves: Engagement, liderazgo, compromiso, universitarios.

Abstract

There are two fundamental factors in the development of students' personality, which can be decisive for successfully transiting their academic career throughout the undergraduate program, the ENGAGEMENT and the LEADERSHIP, this article describes the relationship between these two factors that university students possess, that is to say, the level of commitment developed in the students, that allow to generate high levels of energy in their active, positive and satisfactory mental state, characterized by the levels of energy, enthusiasm and absorption. The influence of leadership is of great importance, since it allows the flexibility and personality of the students through the different behaviors, one of the main objectives of this research is the application of the UWES questionnaire (Utrecht Work Engagement Scale) and the Test of leadership styles of Blake and Mouton to undergraduate students of the Autonomous University of the State of Mexico.

Keywords: Engagement, leadership, commitment, university

1.1 Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo determinar si existe una relación entre el engagement (compromiso) y qué estilos de liderazgo existen en los estudiantes de las licenciaturas de la UAEMex, para ello, se exponen las bases teóricas de engagement y los diferentes estilos de liderazgo y posteriormente la metodología utilizada para la obtención de información.

Los estudiantes a lo largo del programa de licenciatura logran desarrollar ciertas habilidades y competencia de liderazgo pero no son suficientes en el crecimiento profesional, la importancia de realizar la investigación es demostrar la relación que existe en el *engagement* y el *estilo de liderazgo*, actualmente el liderazgo es una de las competencias más importante dentro de una cualquier organización para dirigir y desarrollar al capital humano a través del trabajo en equipo y con ello lograr el cumplimiento y la satisfacción de las metas que desea alcanzar tanto personal como dentro de una organización.

1.2 Bases Teóricas

El *Engagement* se puede definir como el compromiso que manifiestan las personas y en los estudiantes se caracterizan por el vigor y energía que ponen respecto del desarrollo académico y particularmente, hacia su aprendizaje. Promueve la dedicación hacia el estudio profundo, la concentración y la valoración de la actividad académica, pese a los naturales contratiempos y dificultades que puedan existir (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova & Bakker, 2002). Este concepto ha ido evolucionado y en la actualidad incorpora progresivamente la dimensión de conexión entre las actividades de formación y el aprendizaje (Coates, 2005). Es decir, el compromiso (en sus acepciones de “acuerdo formal” u “obligación que se contrae respecto de algo”, en sus traducciones al español), sino también un estrecho vínculo (y relación de dependencia) entre ciertas dimensiones del trabajo de los estudiantes con el logro de resultados del aprendizaje. (Zapata, 2018).

El *engagement* es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por: Vigor, Dedicación y Absorción. Más que un estado específico y momentáneo se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Schaufeli, 2002).

En el año 2005 Marisa Salanova junto con otros investigadores asociados, destaca una prueba fehaciente que demuestra la aplicación del *engagement* en cualquier contexto. Así diseñaron un análisis de las implicaciones del *engagement* dirigido a estudiantes universitarios. Resultado: un mayor éxito académico en el pasado condiciona la creencia de la eficacia presente (altos niveles de *engagement*); por tanto, generará un mayor éxito académico futuro (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens & Grau, 2005).

Con base en lo anterior, la importancia del estudio de *engagement*, en universitarios radica en que diversos estudios han demostrado su relación con altos niveles de autoeficacia, esperanza y optimismo en estudiantes (Ouweneel, Le Blanc, & Schaufeli, 2011), y un desempeño escolar superior (Salanova, Schaufeli, Martínez, & Bresó, 2009), reduciendo significativamente los niveles de estrés generados por la sensación de malestar físico que generan el bajo rendimiento académico.

El *engagement* es un estado cognitivo envolvente y persistente en el tiempo. En relación con sus dimensiones, el vigor se refiere al alto nivel de energía y resistencia mental al trabajar; la dedicación involucra una alta implicación laboral, sensación de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío; finalmente, la absorción representa el momento de concentración plena en la realización del trabajo, da la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y se experimentan dificultades para desprenderse del trabajo (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens, & Grau, 2005).

Para efectos de la presente investigación se retoman las tres dimensiones definidas por Schaufeli et al (2002) y Quintanilla (2013) en el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES test por sus siglas) desarrollado en Holanda.

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. Se refiere a la presencia de altos niveles de energía y resiliencia mental, a la voluntad de invertir esfuerzo en el propio, aunado a la capacidad de no cansarse con factibilidad y a la persistencia en caso de dificultad. Al continuo entre el agotamiento y el vigor se le llama energía o activación.

La dimensión de dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración orgullo y reto por el trabajo. Es la sensación de encontrarse fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar un sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto.

Por último, la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo pasa volando, y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Es un estado placentero de total inmersión que se caracteriza por la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y que se es incapaz de despegarse del trabajo. Se caracteriza por la capacidad para mantenerse totalmente concentrado y felizmente absorto en el trabajo.

El *Liderazgo* es un rasgo de la personalidad, presente en aquellas personas que son consideradas líderes, Bennis (1995) define al liderazgo como la capacidad que poseen algunas personas para influir en los otros y apoyarlos en el logro de objetivos de un bien común. Para Lindgren y Harvey (1981) los rasgos de la personalidad propios del líder no son innatos y pueden ser desarrollados por todo aquel que aspire a ocupar alguna posición de liderazgo. El liderazgo genera contraposiciones teóricas ya que sea de naturaleza innata o adquirida, las cualidades atribuidas a la personalidad del líder son motivo de desacuerdo. Para Cartwright y Zander (1971) se afirma que la única conclusión que recibe apoyo es que los líderes sobrepasan a los no líderes en inteligencia, conocimientos, confiabilidad,

responsabilidad, actividad, participación social y estatus socioeconómico. En este sentido Fisher y Strauss (1988), quienes sostienen que el líder debe ser capaz de hallar un equilibrio viable dentro de sí mismo como condición ineludible para desempeñar un papel creador, con el fin de conocer el potencial y los límites del cambio social.

El liderazgo se puede definir como la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos, de manera que se pueda influir sobre su actuar, para lograr los objetivos que plantea el líder, así el liderazgo permite movilizar a los miembros con un sentido común, la importancia que toma en el ámbito académico de los estudiantes radica en la capacidad influir de manera determinante en su desempeño académico ya que es un mecanismo de gran utilidad para aumentar las probabilidades de resultados favorables a lo largo de su trayectoria educativa.

El modelo de estilos de liderazgo de Blake y Mouton en la Universidad de Ohio, distingue entre el líder centrado en la tarea (presenta alta productividad) y el líder centrado en las personas (muestra alta moral) considera la importancia del equilibrio entre una alta orientación a la tarea y una alta orientación a la acción. Robert R. Blake y Jane Mouton identifican los estilos de liderazgo, que combinan diferentes grados de preocupación por las tareas y las personas.

El Líder Indiferente: Este tipo de líderes poseen una baja preocupación por las personas e, incluso, por las tareas, evita la innovación y creatividad, con el fin de mantenerse en la comodidad de no arriesgarse.

El Líder Contry Club: Sus principales características son rendir y cumplir. Este tipo de líder posee una alta preocupación por la gente, más que por la tarea, este ambiente tan relajado suele perjudicar los resultados.

El Líder Autoritario: Sus principales características son controlar y dominar. Este líder posee una alta preocupación por la tarea, por sobre las personas que en ella trabajan. Suelen

contar con reglas y castigos claros para su equipo de trabajo. Se trata de líderes obsesionados con el cumplimiento, considerando a los integrantes como un medio y no un fin, para las metas.

El líder de equipo: Este último estilo es el más recomendable, según el modelo. Sus características principales son contribuir y comprometerse. La preocupación por la gente y por las tareas posee sus grados claros de acuerdo a cada contexto o realidad. Este tipo de líder fomenta el trabajo en equipo y se preocupa de que los integrantes entiendan el propósito de la organización y se vean a sí mismos como partes constructivas del grupo.

1.3 Metodología.

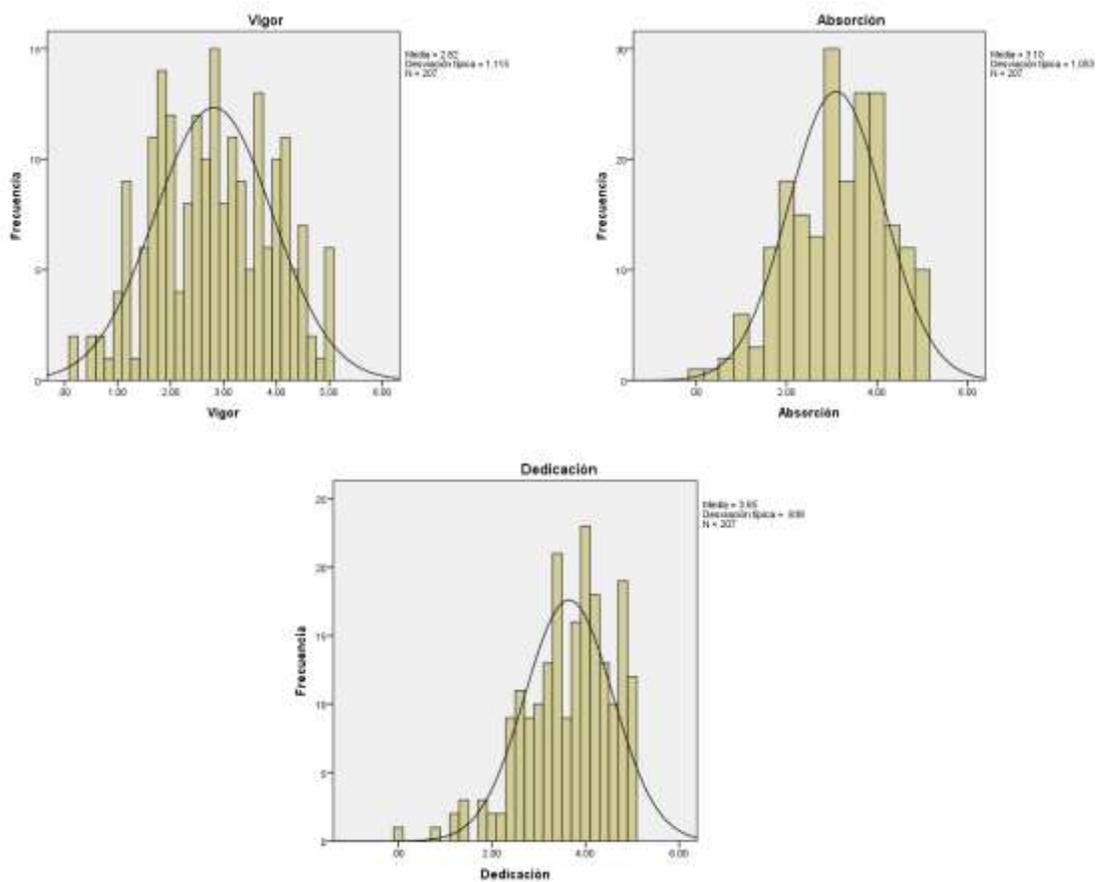
Esta investigación de carácter no experimental, dirigida a estudiantes ingenieros universitarios de nivel superior, sin considerar ningún parámetro específico de edad, género, considerando del sexto al décimo semestre de estudio, es de tipo descriptivo y busca establecer el nivel de *engagement vs el estilo de liderazgo*, permitiendo identificar las áreas de oportunidad, con la finalidad de desarrollar estrategias para el aumentar el nivel de compromiso que impacte en su desarrollo profesional en los universitarios.

Se aplicó el cuestionario UWES que mide tres dimensiones de *engagement* así como Test de estilos de liderazgo de Blake and Mouton. La pregunta que se busca entender y comprender es ¿Si el nivel de *engagement* interviene en el estilo de liderazgo de los estudiantes universitarios? En la muestra (con 8% de margen de error y 95% de nivel de confianza), de una población de 400 alumnos, aplicado a de tres ingenierías en plásticos, industrial y software con la finalidad de conocer si el *engagement* interviene en el estilo de liderazgo.

1.4 Resultados.

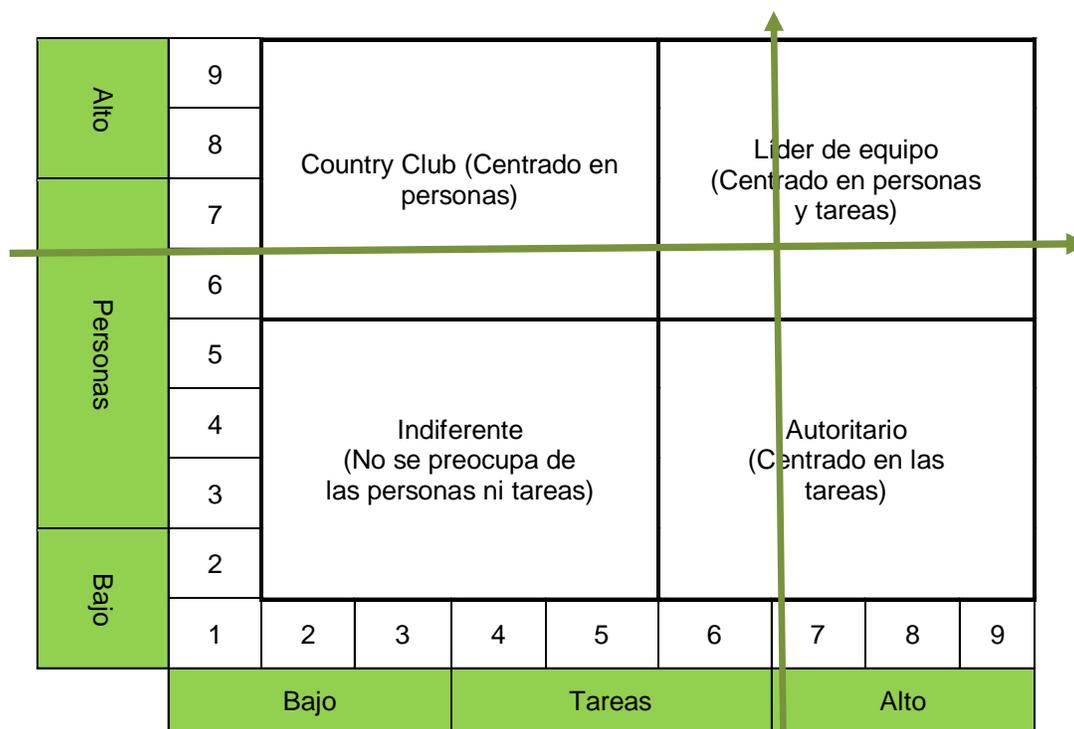
A continuación, se analizan los principales resultados obtenidos de la aplicación del UWES test y Test de estilos de liderazgo de Blake and Mouton. Se aclara el uso de las siguientes siglas: IP= Ingeniería en Producción; IPL= Ingeniería en Plásticos; ISW= Ingeniería en Software. Finalmente se analizan los resultados estadísticos.

En cuanto a la fiabilidad del instrumento se obtuvo un .925 del alfa de cronbach, lo que nos da extrema confiabilidad en la forma en que se respondieron las preguntas.



Los factores que representa esta gráfica son:

1. El vigor de las tres ingenierías, se puede observar que la media se encuentra en el 2.82.
2. La absorción de las tres ingenierías, se puede observar que la media se encuentra en el 3.1.
3. La dedicación de las tres ingenierías, se puede observar que la media se encuentra en el 3.65.



El promedio de los resultados de las 3 Licenciaturas en ingenierías es de 6.3 en “Personas” y en 6.0 “tareas”. Podemos determinar que los alumnos están desarrollando su liderazgo en equipo centrado en personas y tareas, esto quiere decir que se encuentra a un punto arriba del “péndulo amortiguado”, donde la moral se mantiene aceptable, tienden a tener la capacidad para lograr las metas.

Si realizamos la comparación del *engagement* con el *estilo de liderazgo*.

Factor	Valor	Factor	Valor
<i>Engagement</i>		<i>Estilo de Liderazgo</i>	
Vigor	2.82	Tareas	6.3
Absorción	3.1	Personas	6.0
Dedicación	3.65		

Podemos observar que en el nivel de *engagement* en promedio es de 3.19 por lo que los estudiantes se encuentran en un punto de equilibrio del estado afectivo – cognitivo enfocado al cumplimiento de metas o tareas y el estilo de liderazgo es centrado en tareas y en personas en la intersección (6.3,6).

1.5 Conclusiones y recomendaciones.

Los autores postulan que el *engagement* y el *estilo de liderazgo*, son conceptos que se deben medir constantemente para el desarrollo de estrategias con la finalidad de elevar el nivel de *engagement* así como determinar el estilo de liderazgo enfocado a las tareas y a las personas, logrando un desarrollo profesional a nivel gerencial.

La aplicación de test y el análisis de datos, es una de las fases más importantes para el desarrollo de estrategias basada en el desarrollo de habilidades y competencias de los estudiantes universitarios, a través de diferentes enfoques que permitan su desarrollo profesional.

Elevar el nivel del *engagement* en los estudiantes permitirá mejorar el estilo del liderazgo impactando en la toma de decisiones para el cumplimiento de las metas u objetivos a través de la autoestima, la responsabilidad, confianza y las relaciones personales, en las diferentes funciones que desarrollen desde la vida continua hasta la solución de problemas en un equipo de trabajo en una organización.

Analizar los estilos de liderazgo por licenciatura y género con la finalidad de conocer los resultados específicamente y desarrollar las estrategias para cada una de las licenciaturas con el objetivo de elevar el nivel de *engagement* así como el desarrollo de habilidades y competencias de un líder.

Desarrollar estrategias de acuerdo a los siguientes puntos:

- Desarrollar cursos de capacitación dirigido a estudiantes universitarios en la solución de problemas del desempeño real.
- Establecer equipo multidisciplinarios con la finalidad de trabajar la cooperación y la coordinación en las diversas tareas.
- Establecer metas a cada uno de los equipos para el desempeño óptimo de una organización.
- Evaluar el avance y mejoramiento del nivel de *engagement* y el *estilo de liderazgo*.

Fomentar el desarrollo continuo de los universitarios, así como una cultura de reconocimiento en los resultados del trabajo colectivo e individual, para generar cada vez mejores emprendedores que busquen la excelencia.

Establecer la mejora continua en todos los procesos de enseñanza- aprendizaje que se lleven a cabo en la universidad, estimulando la creatividad de los estudiantes, así como el desarrollo humano a través de la iniciativa y la integración.

Analizar el nivel del *engagement* en los docentes, para que logren un óptimo seguimiento y acompañamiento a los estudiantes universitarios, coadyuvando a un mejor desarrollo de habilidades de emprendimiento, tema que podría ser objeto de estudio de otra investigación, sin embargo, repercute puntualmente en los resultados de ésta.

1.6 Fuentes de Consulta

Bennis, W. (1995). Como llegar a ser líder, Norma, México.

Cartwright, D. y Zander, A. (1971). Dinámica de grupos. México, D.F.: Trillas.

Coates, H. & McCormick, A. (Eds.) (2014). Engaging university students: International insights from system-wide studies. Dordrecht: Springer.

Lindgren, H. C. y Harvey, J. H. (1981). An introduction to social psychology. St. Louis, mi, USA: The C.V. Mosby Company.

Rueda, I, Fernández, A, y Herrero, A. (2012). Estudiantes universitarios y emprendimiento: determinantes psicológicos de la intención de creación de un negocio propio. En: Faedpyme international review, vol. 1, n. 2. Cartagena, Murcia: Fundación Faedpyme, 2012. p. 9-15. ISSN: 2255-078X.

Salanova Soria, M., Martínez Martínez, I., Bresó Esteve, E., Llorens Gumbau, S., & Grau Gumbau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

Salanova, Schaufeli, Martínez, & Bresó (2009) Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT Papeles del Psicólogo, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-

Veciana, J.M. y Urbano, D. (2000). Investigación sobre la asignatura de Creación de Empresas en la universidad española. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Zapata G Compromiso Estudiantil En Educación Superior: Adaptación Y Validación De Un Cuestionario De Evaluación En Universidades Chilenas Revista Calidad En La Educación no 48, julio 2018 • pp. 204-250.