



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

Competencias socioemocionales en el contexto universitario

Coords.

Marta Mauri Medrano
Carolina Falcón Linares

Dykinson, S.L.

**COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES
EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES
EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Coord.

MARTA MAURI MEDRANO
CAROLINA FALCÓN LINARES

Dykinson, S.L.

2024



Esta obra se distribuye bajo licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez

© de los textos: los autores

© de la presente edición: Dykinson S.L.

Madrid - 2024

N.º 206 de la colección Conocimiento Contemporáneo

1ª edición, 2024

ISBN: 978-84-1070-061-1

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L, ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionadas con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL AUTOLIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE MÁSTER

ELENA QUEVEDO

Universidad de Deusto

FERNANDO DÍEZ

Universidad de Deusto

ELENE IGOA-IRAOLA

Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es cada vez más demandada en las organizaciones para un desempeño laboral adecuado, eficaz y que permita que las personas puedan desarrollar su desempeño profesional al máximo nivel.

Los enredos emocionales dificultan en las organizaciones puedan conseguir los objetivos que se proponen. Ya sean enredos intrapersonales, cada persona consigo misma, o interpersonales, entre las personas de la misma a organización.

En La inteligencia emocional es un factor clave en el desarrollo de un estilo de liderazgo humanista, un liderazgo que se centra principalmente en el crecimiento y bienestar de las personas y miembros de las comunidades a las que pertenece (Perez Esclarín, 2022). La inteligencia emocional, que combina la emocionalidad, el autocontrol, el bienestar, y el manejo de la sociabilidad aporta elementos claves para construir un estilo de liderazgo propio que escuche, apoye, sirva, cuide y apoye en el crecimiento de las personas. Influir en las personas para que puedan crecer, desde el respeto, y cuidando su bienestar. La capacidad de identificar las propias emociones, de aceptarlas, respirarlas y gestionarlas, influye en la capacidad de acompañar en el crecimiento y desarrollo

de las emociones de las personas. La buena gestión emocional apunta hacia una gestión interpersonal efectiva, que acompañe el crecimiento personal y del equipo.

En el ámbito educativo algunas investigaciones relacionan su influencia con el rendimiento académico en alumnado de master (Zadorozhny, 2024). Parece que tener alto nivel de inteligencia emocional favorece mejores habilidades para el manejo del estrés asociado a la presión académica. El alumnado tiende a manejarse mejor en las relaciones interpersonales. Algunos estudios específicos (Cruz, 2023) han investigado la inteligencia emocional en estudiantes de máster utilizando el TEI-Que-SF para explorar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el rendimiento académico, la adaptación al entorno universitario, el bienestar psicológico o el éxito profesional.

El camino que realizan las personas que realizan un master es un camino de madurez y de aprendizaje donde se van resolviendo los conflictos internos y el manejo de la inteligencia emocional se antoja clave, pero ¿qué relación existe entre el manejo de la inteligencia emocional y el autoliderazgo? ¿cómo influyen los factores de inteligencia emocional de bienestar, sociabilidad, autocontrol y emocionalidad en alumnado del master?

1.1. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional ha tenido a lo largo de los últimos 20 años numerosas definiciones, cuando nos referimos a la inteligencia emocional hacemos referencia tanto a la parte intrapersonal como interpersonal, a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás (Lievens & Chan, 2017). Es decir, entendemos que las personas con mayor inteligencia emocional tienen mejores recursos personales para lidiar consigo mismas, con la toma de decisiones, la responsabilidad, saber elegir el mejor camino porque se conocen y saben la dirección a seguir, tienen un manejo de autoliderazgo que les permite navegar por la vida.

La capacidad de identificar las emociones, aceptarlas y no quedarse enganchados en ellas, rumiando sin que permitan tomar decisiones con

claridad es fundamental para poder vislumbrar el camino a seguir de cada uno, el ikigai, el propósito de vida. La inteligencia emocional es una habilidad esencial para el bienestar psicológico, las relaciones interpersonales, el manejo del estrés, y el autocontrol.

Los factores y facetas de la inteligencia emocional (Ambler et al., 2023) pueden resumirse en cuatro:

El Bienestar, es decir, tener sentimientos relacionados con el bienestar a lo largo del tiempo basados en torno a los logros, la autoestima y las expectativas

El Autocontrol, supone la regulación y control de las emociones, los impulsos y la gestión del estrés.,

La emocionalidad que engloba la capacidad para percibir, expresar y conectar con las emociones de uno mismo y de los demás, que puede utilizarse para crear relaciones interpersonales satisfactorias

y la sociabilidad que supone tener asertividad y conciencia social, gestión de las emociones de los demás y eficacia en la comunicación y la participación en situaciones sociales.

El instrumento para medir los cuatro factores es el cuestionario Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF) (Cruz, 2023) En países occidentales han encontrado numerosas asociaciones positivas con la inteligencia emocional como rasgo entre estudiantes universitarios. incluyendo una mayor resiliencia, una mayor propensión a utilizar estrategias de afrontamiento ante el estrés y una relación positiva con el rendimiento académico (Pérez-González et al., 2020)

En definitiva, se puede decir que la inteligencia emocional es un instrumento necesario para que el colectivo universitario comprenda sus emociones y sus metas profesionales de una manera realista alineándolo con sus aspiraciones personales. Esta capacidad de introspección facilita llevar el proceso de búsqueda de trabajo con actitud positiva y optimista lo que ayuda a enfrentar mejor los altibajos de este proceso. Así, se puede decir que el desarrollo de la inteligencia emocional en el colectivo universitario es un factor fundamental para la transición al

mundo laboral, garantizando una inserción laboral exitosa y el logro de metas profesionales a largo plazo.

1.2. AUTOLIDERAZGO

En este estudio hemos incluido una segunda variable, el autoliderazgo. El autoliderazgo se puede definir (Graham, 2022) como la capacidad de guiarse a uno mismo y tomar las decisiones necesarias para alcanzar los objetivos, independientemente de las circunstancias externas. Es la habilidad de tomar las riendas de tu vida, con emociones asociadas que acompañan esta habilidad. Es tomar conciencia para saber por dónde ir y tomar decisiones para ir hacia ese camino. Incluye la emoción de la empatía, no significa ser egoísta o no tener en cuenta la opinión de los demás, sino que implica ser consciente de las propias fortalezas y debilidades, y utilizarlas para alcanzar sus metas. Tener en cuenta a los demás y a uno mismo. Ser una persona empática para estar y acompañar a los demás siempre y cuando también se abuena para uno mismo.

Las personas que tienen un alto nivel de autoliderazgo son personas proactivas, motivadas, conscientes, resilientes y motivadas, que son conscientes de sus emociones y saben manejarse con ellas. El autoliderazgo es una habilidad para el éxito académico, organizacional y en general para la vida. Algunos estudios señalan la relación que existe entre el autoliderazgo y la personalidad (Houghton, 2004) tomar conciencia de la propia vida para vivirla de forma más plena. Por lo tanto, las personas con autoliderazgo se podrían relacionar con una mayor confianza, mejores relaciones interpersonales, mayor autocontrol, y seguramente un mayor autocontrol, un mejor manejo de las emociones y mayor bienestar.

El autoliderazgo implica tomar conciencia de las emociones y aprender a respirarlas, gestionarlas, asumirlas. El autoliderazgo supone no negar las emociones negativas, sino aceptarlas y trascenderlas para responsabilizarse de la propia vida. En lugar de depender de lo que los demás digan, es hacer el propio camino y saber que puedes compartirlo con los demás pero que el camino es elegido y traccionado y no dejarlo al azar. El autoliderazgo, implica autoconciencia y autoevaluación, para un mayor crecimiento personal y profesional.

El autoliderazgo marca una forma de ser y estar en el mundo, en equilibrio interno y externo, con uno mismo y con los demás.

El autoliderazgo y la inteligencia emocional comparten elementos clave como la consciencia, el autocontrol, el manejo de las relaciones interpersonales, las emociones, reforzándose mutuamente.

Se pueden identificar otros aspectos relevantes como el autoconocimiento emocional. Efectivamente parece que la inteligencia emocional implica la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones y el autoliderazgo requiere un alto grado de autoconocimiento emocional para comprender cómo las emociones influyen en el comportamiento y las decisiones.

También la autogestión emocional, que implica la habilidad para gestionar las propias emociones de manera efectiva. El autoliderazgo implica la capacidad de gestionar las emociones de manera que no interfieran en el camino que la persona elija y que sepa manejarse con esas emociones.

Además, la motivación intrínseca y el autoliderazgo están estrechamente, es decir, la capacidad de auto motivarse y perseverar en el camino elegido, incluso en los momentos de dificultad.

El autoliderazgo implica la capacidad de motivarse a uno mismo constantemente y la inteligencia emocional puede influir en la automotivación al ayudar a gestionar las emociones relacionadas con los desafíos y mantener un enfoque positivo y proactivo, autocompasivo y amable con uno mismo.

2. OBJETIVOS

Para llevar a cabo este estudio, se establecieron dos preguntas de investigación con el objetivo de analizar la inteligencia emocional y el autoliderazgo en estudiantes universitarios de Máster.

Pregunta de investigación I: Analizar el estilo de autoliderazgo que tiene el alumnado del Master de Recursos Humanos.

Pregunta de investigación II: Analizar el nivel de la inteligencia emocional del alumnado del Master de Recursos Humanos.

Pregunta de investigación III: Analizar la relación de la inteligencia emocional con las variables del estilo de autoliderazgo, la amabilidad, la calma y la gratitud y la empatía.

3. METODOLOGÍA

3.1. PROCEDIMIENTO

Se llevó a cabo una invitación a estudiantes de Máster de la Universidad para participar en la investigación propuesta. Para ello, se dedicó un momento al comienzo de las clases de Máster para explicar la investigación que se iba a realizar solicitando su colaboración en el estudio. Los estudiantes que participaran en la investigación podían abandonar en cualquier momento, garantizando la confidencialidad y el anonimato. A continuación, se hacía llegar a los estudiantes un correo con una pequeña explicación y un enlace a un cuestionario, generado por la plataforma de investigación QUALTRICS. La duración media de respuesta al cuestionario fue de 15 minutos. El cuestionario fue distribuido las dos últimas semanas del mes de enero de 2024.

3.2. PARTICIPANTES

La muestra del estudio está compuesta por 44 individuos, 29 de los cuales (un 65,9% de los participantes) son mujeres, 14 (un 31,8% de los participantes) son hombres y 1 persona (supone el 2,3% de los participantes) con identidad de género diferente a las anteriores.

Todos los participantes han respondido de forma voluntaria, manteniendo la confidencialidad en las respuestas y el anonimato de los participantes.

Respecto a los ámbitos de estudio de la muestra, se ha analizado la composición de la muestra atendiendo a los estudios de grado realizados, supone 14 alumnos (un 31,8%) del ámbito de la Ciencias de la Salud; 13 alumnos (un 29,5%) del ámbito de Ciencias Económicas y Empresariales; 9 alumnos (un 20,5%) de Ciencias Sociales y Humanidades; 4

alumnos (9,1%) de Educación y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte; 2 alumnos (4,5%) de Derecho; y 2 alumnos (4,5%) de Ingeniería (ver Gráfico 2). El alumnado está cursando en el momento de la investigación estudios de Máster, habiendo completado el Grado en la Universidad con anterioridad.

3.3 INSTRUMENTO

Se diseñó un cuestionario ad-hoc utilizando para ello el software de investigación QUALTRICS, utilizado para este tipo de estudios.

Los datos se recogieron utilizando la escala corta Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQUE-SF), (Cruz, 2023) y el cuestionario de autoliderazgo revisado de Houghton & Neck (2004), combinados con preguntas abiertas. Los datos se recogieron con el software Qualtrics. La escala corta TEIQUE-SF consta de 30 ítems agrupados en cuatro factores: emocionalidad, autocontrol, sociabilidad y bienestar y la escala de autoliderazgo de 13, ambas de tipo Likert.

4. RESULTADOS

El primer objetivo de la investigación hace referencia a analizar el estilo de autoliderazgo que tiene el alumnado del Master de Recursos Humanos. Se trata de que nos ofrezca información sobre la posibilidad de liderar su proceso interno, su vida para ir hacia el camino que quiere marcarse en la vida.

El análisis de los datos obtenidos (ver tabla 1) con la escala de Autoliderazgo, ofrecen puntuación media es de 3,76 puntos. Esto indica que, en promedio, tienen un nivel moderadamente alto de autoliderazgo.

TABLA 1. Puntuación Autoliderazgo.

	Media	Mediana	Moda	Dev. Desviación	Rango	Mínimo	Máximo
Global	3,76	3,85	3,84	0,66	2,85	2	4,85

Fuente: elaboración propia

En el análisis de los resultados cabe destacar que la mediana es 3,85, lo que sugiere que la mayoría de los participantes tienen una puntuación cercana a este valor, existe una tendencia hacia niveles más altos de autoliderazgo en la muestra. La moda, apunta a que es el valor que ocurre con mayor frecuencia, es 3,84. Esto sugiere que una gran cantidad de participantes obtuvieron esta puntuación específica. El rango de puntuaciones, diferencia entre la puntuación más alta y la más baja, es de 2,85. Esto indica que hay una variabilidad en las puntuaciones de autoliderazgo dentro de la muestra. Finalmente, el valor mínimo registrado es 2 y el máximo es 4,85. Esto muestra la amplitud de los resultados en la muestra de autoliderazgo.

A nivel general, estos resultados apuntan a que la muestra tiene un nivel moderado a alto de autoliderazgo, quizás con cierta variabilidad en las puntuaciones.

El segundo objetivo de la investigación consistía en analizar (ver tabla 2) el nivel de la inteligencia emocional del alumnado del Master de Recursos Humanos apunta a un nivel general de inteligencia emocional alto en su media (3,87).

La moda, apunta a que es el valor que ocurre con mayor frecuencia, es 3,77. Esto sugiere que una gran cantidad de participantes obtuvieron esta puntuación específica. El rango de puntuaciones, diferencia entre la puntuación más alta y la más baja, es de 1,83. Esto indica que hay una variabilidad en las puntuaciones de autoliderazgo dentro de la muestra. Finalmente, el valor mínimo registrado es 2,77 y el máximo es 4,06. Esto muestra la amplitud de los resultados en la muestra de inteligencia emocional.

TABLA 2. Puntuación Inteligencia emocional

	Media	Mediana	Moda	Desv. Desviación	Rango	Mínimo	Máximo
Global	3,87	3,83	3,77	0,46	1,83	2,77	4,06

Fuente: elaboración propia

Los datos sugieren que, en general, los participantes del máster tienen un nivel bastante consistente de inteligencia emocional, con la mayoría de ellos obteniendo puntuaciones cercanas a la media.

Respecto al análisis realizado de los factores de inteligencia emocional recogidos en el cuestionario, emocionalidad (rasgo empatía, percepción de la emoción, expresión de la emoción, relaciones), autocontrol (gestión del estrés, baja impulsividad, regulación de la emoción), sociabilidad (gestión de la emoción, asertividad, conciencia social) y bienestar (rasgo de felicidad, rasgo optimismo, autoestima), los resultados sugieren (ver tabla 3).

TABLA 3. Puntuación Factores de Inteligencia

	Media	Mediana	Moda	Desv. Típica
Emocionalidad	3,90	4	3,38	0,63
Autocontrol	3,63	3,66	3	0,56
Bienestar	4,1	4	4	0,63
Sociabilidad	3,63	3,50	3,3	0,66

Fuente: elaboración propia

En cuanto al factor de emocionalidad, las puntuaciones en el factor son de 3,90, lo que indica un nivel bastante alto de inteligencia emocional en este aspecto en promedio. La mediana es 4 y la moda es 3,38, lo que sugiere que la mayoría de los alumnos obtuvieron puntuaciones altas y también puntuaciones bajas. La desviación típica de 0,63 indica una dispersión moderada de las puntuaciones en este factor.

En cuanto al factor del autocontrol, La media de las puntuaciones en el factor de autocontrol es de 3,63, lo que sugiere un nivel moderado de habilidades de control emocional. Tanto la mediana como la moda son relativamente cercanas a la media, lo que indica una distribución más uniforme de las puntuaciones. La desviación típica de 0,56 sugiere una dispersión moderada de las puntuaciones en este factor, aunque ligeramente menor que en emocionalidad.

Respecto a los resultados del factor de bienestar, La media de las puntuaciones es de 4,10, la media más alta, lo que indica un nivel bastante alto de bienestar emocional en promedio entre el alumnado. Tanto la

mediana como la moda son 4, lo que sugiere que la mayoría obtuvieron puntuaciones altas en este factor. La desviación típica de 0,63 indica una dispersión moderada de las puntuaciones en este factor, similar a la emocionalidad.

Respecto al factor de sociabilidad la media es de 3,63, lo que sugiere un nivel moderado de habilidades sociales en promedio. La mediana es 3,50 y la moda es 3,30, lo que indica una distribución más uniforme de las puntuaciones en comparación con otros factores. La desviación típica de 0,66 indica una dispersión moderada de las puntuaciones en este factor, ligeramente mayor que en otros factores.

En resumen, el alumnado del Máster parece tener, en promedio, niveles moderados a altos de inteligencia emocional en los cuatro factores evaluados. Sin embargo, existen variaciones individuales en cada factor, lo que sugiere que algunas personas pueden tener áreas de fortaleza o debilidad específicas en su inteligencia emocional.

Los resultados del tercer objetivo, analizar la relación de la inteligencia emocional con las variables del estilo de autoliderazgo, la amabilidad, la calma y la gratitud y la empatía.

Respecto a la comparación de los resultados de la escala de autoliderazgo y de inteligencia emocional, La media de la escala de inteligencia emocional (3,87) es ligeramente más alta que la media de la escala de autoliderazgo (3,76). Esto sugiere que, en promedio, los alumnos de máster en dirección de recursos humanos pueden tener un nivel ligeramente más alto de inteligencia emocional en comparación con su autoliderazgo.

La mediana de la escala de inteligencia emocional (3,83) es ligeramente más baja que la mediana de la escala de autoliderazgo (3,85). Esta diferencia es mínima, pero indica que la distribución de las puntuaciones puede ser ligeramente diferente entre las dos escalas.

La moda de la escala de inteligencia emocional (3,77) es ligeramente más baja que la moda de la escala de autoliderazgo (3,84). Esto sugiere que hay un valor que se repite con mayor frecuencia en la escala de autoliderazgo en comparación con la escala de inteligencia emocional.

Los resultados de las preguntas que hacen referencia a la calma, la gratitud, la amabilidad y la empatía, sugieren que la empatía es la emoción más vivida de las 4, y que existe un deseo de poder estar mayor tiempo en calma, gratitud y amabilidad.

5. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación sobre la inteligencia emocional y el autoliderazgo en alumnado de Máster, indican que los estudiantes que han participado en el estudio han obtenido una puntuación moderadamente alta tanto en inteligencia emocional como en autoliderazgo. No obstante, los resultados apuntan a que el alumnado del Master tiene una media superior en inteligencia emocional. mientras que los resultados de ambas escalas muestran una tendencia similar en cuanto a las puntuaciones centrales (media, mediana, moda), hay algunas diferencias leves en los valores específicos. Esto podría indicar que los estudiantes de máster en dirección de recursos humanos pueden tener fortalezas o áreas de desarrollo diferentes en inteligencia emocional y autoliderazgo.

Respecto a la escala de autoliderazgo y sus resultados, se desprende un valor alto en la puntuación media, que para el alumnado del Master indica que los participantes están bien posicionados para tener éxito tanto en su vida personal como profesional, así lo apuntan investigaciones que hacen mención a autoliderazgo e inteligencia emocional (Lee, 2015), o investigaciones que relacionan el autoliderazgo y la satisfacción por la vida y con la predicción de la autoestima (Maya&Uzman, 2019).

Los resultados de ambas escalas, tanto la de inteligencia emocional como la de autoliderazgo sugieren que los estudiantes de máster están bien equipados en términos de habilidades de autoliderazgo, conciencia de sus propias emociones y gestión de las mismas, lo que es vital para su éxito académico en el propio Master y profesional cuando vayan al mercado laboral.

Además, mirando los resultados específicos de los factores de la escala de inteligencia emocional y cruzándolos con los de autoliderazgo, se puede observar que la media y la mediana de bienestar son más altas que las del autoliderazgo, lo que sugiere que los alumnos tienen un mayor sentido de bienestar que habilidades de autoliderazgo.

En general, las puntuaciones en autocontrol son un poco más bajas que las puntuaciones en autoliderazgo, ya que la media, la mediana y la moda son todas un poco más bajas en autocontrol que en autoliderazgo, lo que apunta a que quizás no es el autocontrol un aspecto tan relevante para el alumnado como el autoliderazgo.

La media de sociabilidad es similar a la media de autoliderazgo, mientras que la mediana y la moda son un poco más bajas en sociabilidad. Esto sugiere que, en promedio, el alumnado del Master puede tener niveles de sociabilidad similares a sus habilidades de autoliderazgo, lo que es una gran fortaleza para el éxito académico y profesional.

Además, la media de emocionalidad (3,90) es más alta que la media de autoliderazgo (3,76), lo que sugiere que los alumnos pueden tener un nivel ligeramente más alto de inteligencia emocional que de autoliderazgo.

La mediana de emocionalidad (4,00) es también más alta que la mediana de autoliderazgo (3,85), lo que respalda la idea de una tendencia hacia una mayor inteligencia emocional.

Estos resultados pueden proporcionar información valiosa para orientar al alumnado en sus fortalezas y debilidades y marcar un camino de construcción del autoliderazgo basado en la inteligencia emocional, que les habilite para un camino profesional de éxito.

Los resultados obtenidos tienen limitaciones y habría que tenerlas muy en cuenta. Comenzando por la muestra del estudio que es de 44 estudiantes del Master por lo que los resultados no pueden ser generalizados. Sin embargo, dejan entrever líneas futuras de investigación que apunten a la relación de la inteligencia emocional y el autoliderazgo.

6. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones de esta investigación las muestran los resultados obtenidos. Se ha puesto de manifiesto, respecto al primer objetivo, que la media global de los participantes de la puntuación de autoliderazgo es moderadamente alta, Se puede deducir de este resultado que los participantes están bien posicionados en un equilibrio de mirada interna externa, y que tienen las habilidades de autoliderazgo para resolverse en la vida, marcar un camino y tener la claridad suficiente para sostener la motivación e ir hacia donde quieran en su éxito profesional.

Además, los resultados sugieren que los alumnos de máster en dirección de recursos humanos tienden a tener un nivel relativamente alto de inteligencia emocional incluso mayor que autoliderazgo. Esto se refleja en las puntuaciones elevadas en factores como la emocionalidad y el bienestar.

Aunque la inteligencia emocional en general es alta, existen diferencias en los niveles de los diferentes factores. Por ejemplo, el alumnado muestra fortalezas particulares en áreas como la emocionalidad y el bienestar, mientras que pueden tener un nivel moderado en otros aspectos como el autocontrol y la sociabilidad.

El autoliderazgo y la inteligencia emocional son constructos distintos, no obstante, existe una relación entre ellos. Los resultados señalan que el alumnado del Master puede tener niveles similares en autoliderazgo y en algunos factores de inteligencia emocional, lo que sugiere que estas habilidades pueden estar interconectadas en el contexto del desarrollo personal y profesional.

Los resultados también indican un nivel generalmente alto de inteligencia emocional, también identifican áreas específicas que podrían beneficiarse de un mayor enfoque y desarrollo. Por ejemplo, el autocontrol y la sociabilidad podrían ser áreas de atención para mejorar las habilidades de liderazgo personal y profesional en este grupo de estudiantes.

Para finalizar, los datos proporcionados ofrecen una visión integral de la inteligencia emocional y el autoliderazgo del alumnado del Master de Dirección de Recursos Humanos, y los hallazgos pueden ser de

utilidad para generar programas que incidan en el desarrollo personal y profesional destinados a ampliar las habilidades de autoliderazgo y el bienestar emocional del estudiantado.

No se puede obviar que la inteligencia emocional esta relacionada con el estrés. La relación entre la inteligencia emocional y el estrés es fundamental para comprender cómo manejar eficazmente las situaciones estresantes y promover el bienestar emocional. La inteligencia emocional implica la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás.

La inteligencia emocional permite identificar nuestras propias emociones y entender cómo estas afectan nuestras reacciones y comportamientos. Con un mayor autoconocimiento emocional, se puede reconocer los signos tempranos de estrés y tomar medidas para manejarlo de manera efectiva.

Además, la inteligencia emocional proporciona las habilidades necesarias para gestionar las emociones de manera constructiva (Parker et al., 2021) Esto incluye desarrollar estrategias de afrontamiento saludables para manejar el estrés, como la respiración profunda, la compasión y autocompasión, la meditación o el ejercicio físico. La inteligencia emocional también implica la capacidad de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus emociones. Esto puede ayudar a construir mejores relaciones con los demás y a manejar conflictos de manera más efectiva, lo que a su vez puede reducir el estrés interpersonal e intrapersonal.

La inteligencia emocional ayuda a tener claridad mental, y a tomar decisiones informadas y equilibradas, incluso en situaciones estresantes. Al comprender nuestras propias emociones y las de los demás, podemos evaluar mejor nuestras opciones y elegir la respuesta más adecuada.

Trabajar en la inteligencia emocional no solo ayuda a reducir el estrés, sino que también promueve un mayor bienestar emocional en general. Al desarrollar habilidades como la autoconciencia, la autorregulación y la empatía, se fortalece el autoliderazgo y el nivel de conciencia de la elección de construir y cultivar un camino propio para enfrentar los desafíos de la vida con calma y serenidad.

7. REFERENCIAS

- Ambler, K., Petrides, K. V., & Vernon, P. A. (2023). Relations between a self-defeating interpersonal style and trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 203, 112026. <https://acortar.link/hbpxAO>
- Cruz, E. C. R., & González, I. A. G. (2023). Propiedades psicométricas del cuestionario de inteligencia emocional rasgos (versión corta)(TEIQue-sf) en estudiantes universitarios ecuatorianos: *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 2508-2521. <https://acortar.link/8Oxvza>
- Esclarín, A. P. (2023). Educar en la modernidad líquida. *REDHECS*, 31(22), 5-8.
- Graham, S. (2022). Autoliderazgo: Para liderar a otros, primero líderate a ti mismo. Taller de Éxito
- Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial psychology*, 19(4), 427-441. <https://acortar.link/otJ3Lz>
- Kaur, S. (2021). Does grit have a significant impact on mental well-being? *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 12(1), 1-9.
- Kukulyar, A., Shaginyan, S., Eresko, E. (2022). Features of Emotional Intelligence and Self-acceptance in Students of Various Training Profiles. In: Beskopylny, A., Shamtsyan, M. (eds) XIV International Scientific Conference "INTERAGROMASH 2021". *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 247. Springer, Cham. <https://acortar.link/L0Q8eI>
- Lee, O. S. (2015). The relationship between emotional intelligence, academic self-efficacy and self-leadership among nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(9), 6036-6043. <https://acortar.link/akr2bn>
- Lievens, F., & Chan, D. (2017). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. *Handbook of employee selection*, 342-364.
- Maksum, A., Safitri, D., Ibrahim, N., Marini, A., & Wahyudi, A. (2020). Impact of self-leadership on student critical thinking. *International Journal of Innovation, creativity and change*, 12(3), 284-304.
- Maya, Í., & Uzman, E. (2019). The Predictive Power of University Students' Self-Leadership Strategies on Their Self-Efficacy. *Educational Research and Reviews*, 14(11), 372-379. <https://acortar.link/pdXF8I>

- Ortega, E. A. T., Ramos, C. C., Morales, C. R. F., & Flores, C. C. D. L. R. (2021). Potencialidades que ofrece la peculiar inteligencia emocional de los millennials. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas- Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (35). <https://acortar.link/hbpxAO>
- Parker, J. D., Summerfeldt, L. J., Walmsley, C., O'Byrne, R., Dave, H. P., & Crane, A. G. (2021). Trait emotional intelligence and interpersonal relationships: Results from a 15-year longitudinal study. *Personality and individual differences*, 169, 110013. <https://acortar.link/ASPCFB>
- Pérez-González, JC, Saklofske, DH y Mavroveli, S. (2020). Rasgo de inteligencia emocional: fundamentos, evaluación y educación. *Fronteras en Psicología*, 11, 535523. <https://acortar.link/kp13rt>
- Pérez-González, JC, Saklofske, DH y Mavroveli, S. (2020). Rasgo de inteligencia emocional: fundamentos, evaluación y educación. *Fronteras en Psicología*, 11, 535523. <https://acortar.link/kp13rt>
- Zadorozhny, BS, Petrides, KV, Jongerling, J., Cuppello, S. y van der Linden, D. (2024). Evaluación de la estabilidad temporal de una medida de rasgo de inteligencia emocional: revisión sistemática y análisis empírico. *Personalidad y diferencias individuales*, 217112467. <https://acortar.link/Hu9r8I>