



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.

MÁS ALLÁ DE LA INTELIGENCIA: EL GRIT COMO IMPULSOR DEL LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE MÁSTER

FENANDO DÍEZ

Universidad de Deusto

ELENA QUEVEDO

Universidad de Deusto

ELENE IGOA-IRAOLA

Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

El éxito es algo que perseguimos en nuestras acciones. La RAE describe la palabra éxito con las siguientes acepciones: resultado feliz de un negocio, actuación, etc. (RAE, 2024) y como sinónimos plantea las palabras triunfo, victoria o consecución. Por lo tanto, percibimos el éxito cuando triunfamos, ganamos en algo o conseguimos un logro.

¿Por qué unas personas tienen éxito y otras no? ¿Qué les distingue? ¿qué factores internos o externos contribuyen a tener éxito?

El escritor estadounidense Napoleón Hill, sostenía que “el camino al éxito es la actitud”. De hecho, dos estudios independientes realizados por la Universidad de Harvard y la Fundación Carnegie, revelaron un dato sorprendente: solo el 15% del éxito profesional se explica por las habilidades y conocimientos técnicos de un individuo. ¿Qué significa esto? Que el 85% restante del éxito depende de factores no técnicos, como la actitud personal, la motivación y las habilidades sociales.

El camino del éxito es una meta a corto plazo, sino más bien lo contrario: a largo plazo. Conlleva tener claro un propósito que alcanzar, constancia en el interés y persistencia en el esfuerzo. Es necesario no desistir ante los contratiempos y seguir adelante con el propósito.

Son muchas las personas que al comenzar el año se ilusionan y plantean propósitos que en un mes han desaparecido. Esto mismo lo podemos comprobar en otras actividades como pueden ser apuntarse a un gimnasio, aprender un nuevo idioma o cualquier otra que conlleve un esfuerzo mantenido a largo plazo. Por norma general no nos resulta fácil sostener el esfuerzo de una manera motivada durante mucho tiempo.

Algunos estudios señalan la importancia de establecer hábitos, rutinas. No hay un consenso sobre el número de días necesarios para que una actividad continuada acabe pasando a ser una rutina en nuestras vidas. Algunos señalan 21 días (Stones, 2023) y otros van más lejos, incidiendo en la importancia de mantener la conducta en el tiempo para poder alcanzar nuestras metas.

¿Por qué algunas personas son capaces de mantener la conducta a lo largo del tiempo y otras desisten fácilmente? ¿Qué caracteriza a unas personas frente a otras? ¿Qué les hace diferentes?

1.1. EL GRIT

La Psicóloga Ángela Duckworth, profesora de Psicología en la Universidad de Pensilvania, es considerada la principal autoridad mundial en la ciencia del grit. Grit es el acrónimo de “Guts, Resilience, Initiative, Tenacity”. Es una medida que evalúa la perseverancia y la pasión a largo plazo (Duckworth et al, 2007) en la consecución de objetivos (Duckworth, 2016). La profesora Duckworth obtuvo una beca MacArthur en 2013 por sus aportaciones sobre el grit. Para Ángela, el éxito no tiene que ver con el talento natural o inteligencia, sino con la determinación que presentan algunas personas para seguir adelante a pesar de los obstáculos y contratiempos. Ese es el secreto, algo que tiene más importancia que la inteligencia o el talento.

El grit (Perkins-Gough, 2013) no es un rasgo innato, sino que se puede cultivar con el tiempo y el esfuerzo. Los estudios iniciales de Ángela Duckworth con líderes en distintos campos profesionales, dieron lugar a la creación de una escala predictiva (Duckworth & Quinn, 2009) que permite predecir quién va a continuar o quien va a abandonar un reto a largo plazo. Esto mismo lo llevó a la práctica con estudiantes de West

Point, pudiendo predecir que estudiantes iban a continuar y quiénes iban a abandonar. Duckworth y su equipo analizaron las calificaciones, los expedientes académicos y las evaluaciones de los instructores de los cadetes de West Point. También les aplicaron una serie de pruebas psicológicas, incluida una prueba que medía el grit, la pasión y perseverancia a largo plazo (Von Culin et al., 2014) por un objetivo significativo.

Los resultados del estudio mostraron que el grit era un predictor del éxito de los cadetes de West Point (Eskreis-Winkler et al., 2014), mientras que las calificaciones o el coeficiente intelectual no lo eran. Los cadetes con un grit más alto, tenían más probabilidades de graduarse, aunque tuvieran unas calificaciones o coeficientes intelectuales más bajos.

A partir de este estudio, Duckworth desarrolló la escala grit, una herramienta que se utiliza para medir la pasión y perseverancia en metas a largo plazo de las personas. La escala grit se ha utilizado en una variedad de contextos, incluidos los entornos educativos, deportivos y laborales.

La escala grit es una herramienta psicométrica desarrollada por Angela Duckworth para medir la pasión y perseverancia a largo plazo por un objetivo significativo. La escala se basa en la teoría de que el grit es un factor importante para el éxito (Duckworth & Gross, 2014) en la vida, independientemente del talento natural o las habilidades intelectuales.

La escala grit original (Grit-S) consta de 10 ítems (Duckworth & Quinn, 2009) que se responden en una escala Likert de 5 puntos. Los ítems se dividen en dos subescalas:

- Consistencia en el interés: Mide la pasión y el compromiso hacia los objetivos a largo plazo.
- Perseverancia en el esfuerzo: Mide la capacidad de mantener el esfuerzo a pesar de los obstáculos y contratiempos.

La escala grit es una herramienta valiosa para la investigación que puede ayudar a comprender mejor los factores que contribuyen al éxito en la vida. El talento es algo innato, que diferencia a unas personas de otras, pero no es suficiente para lograr metas en la vida. En este sentido, Ángela Duckworth pone el acento en el esfuerzo y la constancia, algo que nos ayudará a lograr resultados. Lo importante no es el talento, sino

lo que hacemos con él. El talento sin esfuerzo puede producir resultados a corto plazo, pero no a largo plazo. Para ello se requiere un esfuerzo continuado en el tiempo, constancia. Se alega de la importancia del talento como un “don” para subrayar qué es el esfuerzo el que nos va a permitir alcanzar las metas que nos proponemos en nuestra vida.

La experiencia de Duckworth en West Point ha tenido un impacto significativo en la comprensión del éxito. Su investigación ha demostrado que el grit es una habilidad esencial para alcanzar metas a largo plazo, independientemente del ámbito de la vida.

El grit no es una medida estática e invariable, sino que sufre cambios a lo largo de nuestra vida. Desde la adolescencia (Park et al., 2020) vamos formando nuestro grit, siempre con campo para la mejora. Las personas con grit son más propensas a perseverar en tareas difíciles y desafiantes, mantenerse motivadas incluso cuando las cosas no van bien, superar los obstáculos aprendiendo de los errores y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Ángela Dukworht ha relacionado el grit con el éxito en diversos ámbitos, como el aprendizaje académico, el profesorado (Robertson-Kraft & Duckworth, 2014), la conducta organizacional (Southwick et al., 2019), el deporte, las relaciones personales y la carrera profesional (Carson, 2017). La escala grit también se ha utilizado en estudios sobre predicción del éxito académico y profesional (Almeida et al., 2021; Usher et al. 2019), relación entre el grit y el bienestar mental (Kaur, 2021), desarrollo del grit en niños y adolescentes (Tough, 2012) o intervenciones para aumentar el grit.

1.2. AUTOLIDERAZGO

En el presente estudio, hemos contemplado una segunda variable de estudio, como es el autoliderazgo. El autoliderazgo (Graham, 2022) es 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 y llevarla por el camino que uno ha elegido, sin dejarse influenciar por los demás. 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.

Las personas con un alto nivel de autoliderazgo se caracterizan por ser proactivas, autónomas, motivadas, resilientes y responsables. Podemos afirmar que el autoliderazgo es una habilidad esencial para el éxito en la vida. Algunos estudios se han centrado en la relación que existe entre el autoliderazgo y la personalidad (Houghton, 2004). Nos permite tomar control de nuestras vidas, alcanzar las metas y vivir una vida más plena. Entre los beneficios del autoliderazgo encontramos una mayor confianza en uno mismo, una mejor toma de decisiones, mayor productividad, mayor satisfacción con la vida y mejores relaciones con los demás.

El autoliderazgo implica asumir la responsabilidad de dirigir y guiar las propias acciones y decisiones. Esto significa que, en lugar de depender exclusivamente de una dirección externa, la persona asume la responsabilidad de dirigirse a sí misma hacia sus metas y objetivos. En la medida que requiere un alto nivel de autoconciencia y autoevaluación, el autoliderazgo fomenta el crecimiento personal y profesional.

De la misma manera, al tomar decisiones conscientes y dirigir las propias acciones, uno se vuelve más autónomo y capacitado para enfrentarse a desafíos y perseguir las metas con determinación. El autoliderazgo es un viaje, no un destino. Se necesita tiempo y esfuerzo para desarrollarlo.

El autoliderazgo y el grit comparten elementos clave como la perseverancia, el autocontrol (Duckworth & Gross, 2014), la resiliencia y la motivación intrínseca, lo que los hace conceptos complementarios que se refuerzan mutuamente en el camino hacia el éxito y el logro de metas. Desde esta perspectiva, estudiamos en la presente investigación ambos factores en estudiantes universitarios.

2. OBJETIVOS

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

Pregunta de investigación I: Analizar el grit en estudiantes de Master.

Pregunta de investigación II: Analizar los estilos de liderazgo de estos estudiantes, su relación con el grit para afrontar su futuro profesional.

3. METODOLOGÍA

3.1. PROCEDIMIENTO

Se realizó una invitación a estudiantes de Máster de la Universidad para participar en la investigación. 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. Posteriormente, se hacía llegar a los estudiantes un correo con una pequeña explicación y un enlace a un cuestionario on-line, 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

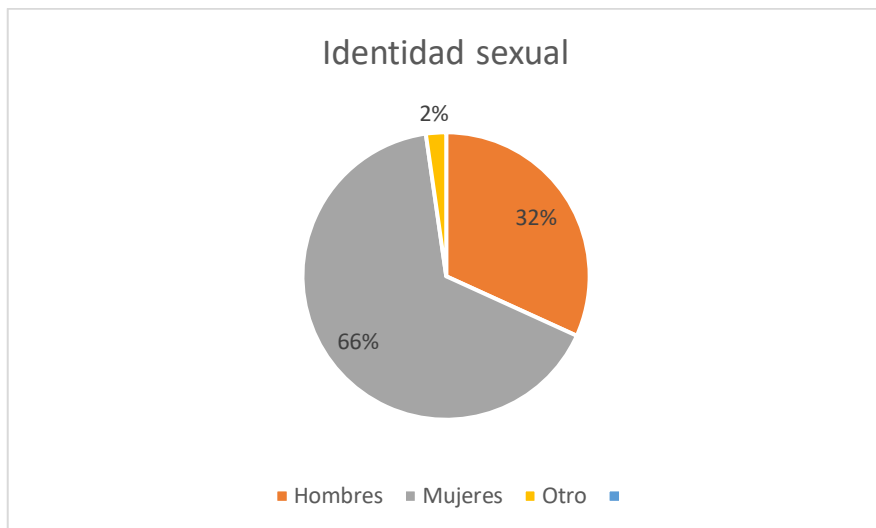
La muestra del estudio está compuesta por 44 individuos, 29 de los cuales (un 65,9% de los participantes) son mujeres, 14 (un 31,8% de los participantes) son hombres y 1 persona (supone el 2,3% de los participantes) con identidad de género diferente a las anteriores (ver gráfico 1).

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

Respecto a los ámbitos de estudio, se ha analizado la composición de la muestra atendiendo a los estudios del alumnado teniendo 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).

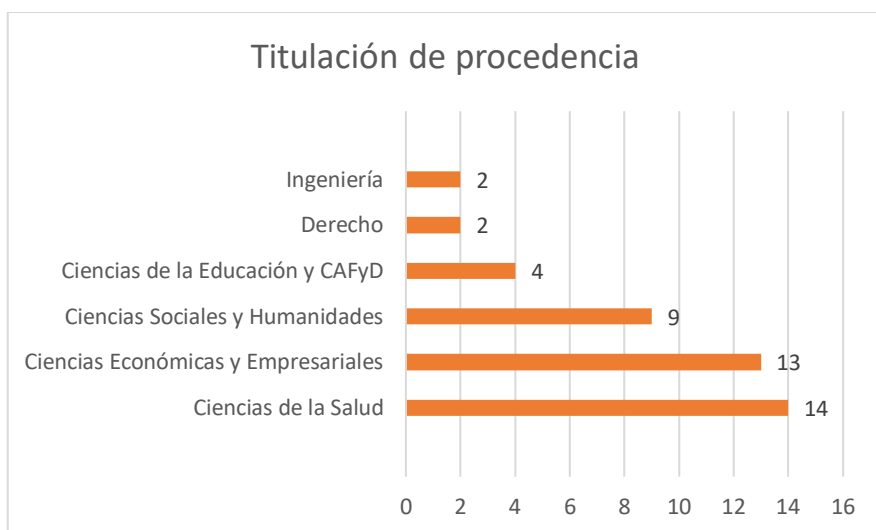
El alumnado está cursando en el momento de la investigación estudios de Máster, habiendo completado el Grado en la Universidad.

GRÁFICO 1. *Identidad sexual.*



Nota: Identidad sexual de los participantes

GRÁFICO 2. *Identidad sexual*



Nota: Distribución de la muestra por Facultades

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 validad Grit-S (Duckworth & Quinn, 2009) y el cuestionario de autoliderazgo revisado de Houghton & Neck (2002), combinados con preguntas abiertas. Los datos se recogieron con el software Qualtrics. Ambos cuestionarios cuentan con fiabilidad y validez (DUCKWORTH, & QUINN, 2009; HOUGHTON ET AL., 2004; Rocha, & Lenz, 2023). La escala grit está compuesta de 10 preguntas y la escala de autoliderazgo de 13, ambas de tipo Likert con 5 opciones de respuesta que van de “No se parece nada a mi” a “se parece mucho a mi” (escala grit) y de “Nunca” a “Siempre” (escala de autoliderazgo).

4. RESULTADOS

El primer objetivo de la investigación consistía en estudiar el grit en estudiantes de Máster. Se trata de una medida interesante, puesto que nos ofrece información sobre la actitud de los estudiantes a la hora de “no tirar la toalla” ni rendirse. De alguna manera, se pretende determinar si son capaces de no cejar en su empeño hasta haber alcanzado sus objetivos. Los resultados nos darán una medida de su perseverancia y pasión por metas a largo plazo.

La puntuación media obtenida (ver tabla 1) es de 3,72 puntos sobre 5, con una desviación típica de 0,70, una mediana de 3,85 y una moda en 4,3 puntos. La desviación estándar global es de 0,70, lo que indica que las puntuaciones están relativamente dispersas alrededor de la media. La diferencia entre la puntuación más alta y la más baja en el conjunto de datos, el rango global, es de 2,80. La puntuación más baja registrada en la evaluación, el valor mínimo global, es de 2,20. La puntuación más alta registrada en la evaluación, el valor máximo global, es de 5,00.

Las mujeres han obtenido una puntuación media de 3,81, una mediana de 3,90 y una moda de 4,00. Los hombres han obtenido una puntuación media de 3,61, una mediana de 3,65 y una moda de 4,10.

TABLA 1. Puntuación grit.

	Media	Mediana	Moda	Desv. Desviación	Rango	Mínimo	Máximo
Global	3,72	3,85	4,3	0,7	2,8	2,2	5
Mujeres	3,81	3,9	4	0,66	2,5	2,5	5
Hombres	3,61	3,65	4,1	0,76	2,6	2,2	4,8

Fuente: elaboración propia

En general, la puntuación grit obtenida parece estar en un nivel moderadamente alto. La media global de 3,72 sugiere que, en promedio, los participantes tienen una cantidad significativa de perseverancia y pasión por sus metas a largo plazo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la puntuación varía bastante, como lo indica la desviación estándar de 0,70. Esto sugiere que hay una gama de niveles de grit entre los participantes, algunos con puntuaciones más altas y otros con puntuaciones más bajas.

La mediana de 3,85 y la moda de 4,30 indican que la mayoría de los participantes tienen puntuaciones que caen alrededor de estos valores, lo que sugiere una concentración de puntuaciones más altas en el extremo superior de la escala.

El segundo objetivo de la investigación consistía en analizar los estilos de liderazgo de estos estudiantes. El análisis de los datos obtenidos (ver tabla 2) con la escala de Autoliderazgo, ofrecen puntuación media es de 3,76 puntos. Esto indica que, en promedio, los participantes tienen un nivel moderadamente alto de autoliderazgo.

TABLA 2. Puntuación Autoliderazgo.

	Media	Mediana	Moda	Desv. Desviación	Rango	Mínimo	Máximo
Global	3,76	3,85	3,84	0,66	2,85	2	4,85
Mujeres	3,85	4	4	0,57	2,69	2,15	4,85
Hombres	3,6	3,38	4,54	0,81	2,77	2	4,77

Fuente: elaboración propia

La mediana es 3,85, lo que sugiere que la mayoría de los participantes tienen una puntuación cercana a este valor, lo que indica una tendencia

hacia niveles más altos de autoliderazgo en la muestra. La moda, que es el valor que ocurre con mayor frecuencia, es 3,84. Esto sugiere que una gran cantidad de participantes obtuvieron esta puntuación específica, lo que indica cierta consistencia en los niveles de autoliderazgo. La desviación estándar es 0,66 para el grupo general. Una desviación estándar baja indica que las puntuaciones están bastante cerca de la media, lo que sugiere una relativa consistencia en los niveles de autoliderazgo en la muestra. El rango de puntuaciones, diferencia entre la puntuación más alta y la más baja, es de 2,85. Esto indica que hay una variabilidad sustancial 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, desde niveles bajos hasta muy altos de autoliderazgo.

Las mujeres tienen una puntuación promedio más alta de autoliderazgo (3,85) en comparación con los hombres (3,6). La desviación estándar para las mujeres es más baja (0,57) en comparación con la de los hombres (0,81), lo que sugiere que las puntuaciones de autoliderazgo de las mujeres están más concentradas alrededor de su media que las de los hombres.

La moda para las mujeres y los hombres es similar (4), aunque la mediana para las mujeres (4) es ligeramente más alta que la mediana para los hombres (3,38).

En general, estos resultados indican que la muestra tiene un nivel moderado a alto de autoliderazgo, con cierta variabilidad en las puntuaciones. Además, parece que las mujeres tienden a tener puntuaciones ligeramente más altas de autoliderazgo en comparación con los hombres en esta muestra específica.

5. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación sobre el grit y el autoliderazgo en alumnado de Máster, indican que los estudiantes que han participado en el estudio han obtenido una puntuación moderadamente alta en la valoración del grit, lo cual indica un alto nivel de pasión y perseverancia por lo que hacen. A nivel general han puntuado algo más alto en

perseverancia (con una media de 4,05) que en pasión (media de 3,5), lo que está alineado con los resultados que han obtenido en otras investigaciones (Duckworth, 2016, p. 87). De acuerdo con la autora, esto indica que pasión y perseverancia no son exactamente lo mismo. Por lo general nos cuesta menos trabajar con tesón y superar los reveses que seguir concentrados en objetivos coherentes a lo largo del tiempo.

La puntuación obtenida por alumnado de Máster en nuestra investigación (3,72 sobre 5) implica que los participantes tienen un nivel moderadamente alto de perseverancia y pasión por sus metas a largo plazo. No hemos encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres, si bien éstas han puntuado un poco más alto (media 3,81) que los hombres (3,61).

En el curso 2022-2023, más de 1,7 millones de estudiantes formaron parte del Sistema Universitario Español. De estos, el 79% estaban matriculados en estudios de Grado y Ciclo, el 16% en estudios de Máster y el 5% en Doctorado (Tableau Public, 2024). Los estudios de Máster y Doctorado requieren de un compromiso y esfuerzo a largo plazo, que viene unido por la elección voluntaria de continuar sus estudios en unas áreas que les apasionan y a las que se quieren dedicar profesionalmente. Esta pasión intrínseca puede impulsar su compromiso y resistencia en la búsqueda del conocimiento. A su vez, el apoyo social y emocional de compañeros que están estudiando con ellos ayudan a los estudiantes a mantener su grit. Algunos estudios señalan la eficacia del grit como factor de persistencia en alumnado de Master (Blanchard, 2018; Salter, 2021). Por lo tanto, nuestros resultados están alineados con los obtenidos en otras investigaciones realizadas con estudiantes de Máster y su grit.

El autoliderazgo es fundamental para que los estudiantes de Máster tengan éxito en su vida académica, manteniendo la motivación, la disciplina y la adaptabilidad necesarias para lograr los objetivos propuestos. Los resultados de los participantes en la investigación han ofrecido un nivel moderadamente alto de habilidades de autoliderazgo, lo que sugiere que los participantes están bien posicionados para tener éxito tanto en su vida personal como profesional. Las investigaciones relacionan el autoliderazgo con la autoeficacia (Maya & Uzman, 2019), las destrezas de pensamiento crítico (Maksum et al., 2020), con la

predicción de la autoestima y la satisfacción con la vida (Uzman & Maya, 2019) o con la inteligencia emocional y la autoeficacia académica (Lee, 2015).

Las puntuaciones obtenidas en autoliderazgo ofrecen un valor moderadamente alto (3,76 sobre 5), sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. No obstante, al igual que con el grit, la puntuación de las mujeres (media 3,85) ha sido algo más alta que la de los hombres (media 3,6).

En ambos casos, (puntuaciones grit y puntuaciones de autoliderazgo) los resultados indican que los estudiantes pueden tener la capacidad de mantener el enfoque y la determinación para alcanzar sus objetivos académicos y profesionales, incluso frente a desafíos y obstáculos. Al mismo tiempo, los estudiantes pueden demostrar una buena autoconciencia, autorregulación y motivación interna, lo que les permite dirigir sus propias acciones y tomar decisiones informadas. Los resultados también sugieren que los estudiantes pueden ser eficaces en la gestión de su tiempo, establecimiento de objetivos y desarrollo de relaciones interpersonales.

Los resultados sugieren que los estudiantes de máster están bien equipados en términos de habilidades de autoliderazgo, perseverancia y pasión por lo que hacen, lo que es esencial para su éxito académico y profesional. Sin embargo, es importante recordar que estas son puntuaciones promedio y que habrá variabilidad dentro del grupo de estudiantes.

Estos resultados pueden proporcionar información valiosa para orientar la orientación y el asesoramiento personalizados, ayudando a los estudiantes a aprovechar al máximo su experiencia de máster y a desarrollar habilidades clave para su futura carrera profesional.

En resumen, los resultados sugieren que los estudiantes de máster que han participado en la investigación tienen un nivel moderadamente alto de grit y autoliderazgo, lo que les proporciona una base sólida para su desarrollo personal y profesional.

Las limitaciones del estudio comienzan por el tamaño de la muestra (44 estudiantes voluntarios de Máster), por lo que los resultados no pueden ser generalizados. Los hallazgos no representan completamente la diversidad y variabilidad dentro de las titulaciones estudiadas. La

distribución desigual de alumnos entre las diferentes titulaciones puede afectar la representatividad de la muestra.

Las titulaciones de procedencia del alumnado pueden tener diferentes enfoques educativos, expectativas académicas y culturas estudiantiles. Dado que hay un número limitado de alumnos en algunas titulaciones (por ejemplo, Facultad de Derecho y Facultad de Ingeniería), puede ser difícil realizar análisis comparativos significativos entre diferentes grupos.

En resumen, aunque un estudio con una muestra de 44 alumnos de titulaciones específicas puede proporcionar información valiosa, es importante reconocer y abordar las limitaciones inherentes al tamaño de la muestra, la representatividad, la validez de los instrumentos, los factores externos y otras consideraciones metodológicas. Esto ayudará a interpretar los resultados de manera más precisa y a extraer conclusiones informadas.

Para futuras investigaciones es deseable aumentar el tamaño de la muestra y buscar un equilibrio en la procedencia de las titulaciones.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación, planteaba dos objetivos de investigación, como son, analizar el grit en estudiantes de Máster y los estilos de liderazgo de estos estudiantes y su relación con el grit para afrontar su futuro profesional.

Los resultados han puesto de manifiesto, respecto al objetivo primero, que la media global de los participantes de la puntuación grit ha sido de 3,72 sobre 5, por lo que tienen un grit moderadamente alto. Esto les sitúa en un buen nivel de perseverancia y pasión en metas a largo plazo, puntuando algo más en la perseverancia. Para estudiantes que van salir al mercado laboral en breve, les debería de permitir luchar por conseguir un puesto de trabajo sin cejar en el esfuerzo ante las adversidades.

En lo que respecta al objetivo segundo, la media de los participantes ha sido de 3,76 sobre 5, ofreciendo una puntuación también moderadamente alta, en este caso en autoliderazgo. Se puede deducir de este resultado que los participantes están bien posicionados para tener éxito tanto en su vida personal como profesional. Los valores obtenidos

indican que son personas que toman el control de tu vida, desarrollan sus habilidades de liderazgo y mantienen la motivación y la determinación para alcanzar sus metas a largo plazo.

Los estudiantes universitarios que se encuentran frente al reto de incorporarse al mundo profesional, tienen que conocerse personalmente, analizando sus fortalezas y sus puntos de mejora, generando unas expectativas realistas teniendo en cuenta su nivel de Grit. Para lograr cualquier objetivo a largo plazo se necesita pasión y perseverancia, más que talento, inteligencia o cualquier otra capacidad del ser humano. El talento junto con el esfuerzo da lugar a la habilidad; la habilidad con el esfuerzo produce los logros. Esto nos sitúa ante el reto de esforzarnos personalmente para alcanzar lo que queremos.

Los estudiantes participantes en la muestra cuentan con las mimbres suficientes para enfrentarse a los retos personales y al mundo profesional con éxito. Están preparados para superar desafíos, cuentan con un liderazgo personal efectivo, tienen la suficiente motivación interna para crecer, aprender y desarrollarse continuamente en su vida profesional. Ven los desafíos como oportunidades para mejorar y fortalecer sus habilidades, en lugar de obstáculos insuperables y tienen capacidad para impactar en su entorno.

En resumen, estos estudiantes con niveles moderadamente altos de autoliderazgo y grit están bien preparados para enfrentar los desafíos de la vida profesional y alcanzar el éxito en sus carreras. Su capacidad para liderarse a sí mismos de manera efectiva, mantener la motivación y la resistencia, y adaptarse a los cambios del entorno laboral los posiciona como líderes potenciales en sus campos elegidos.

7. REFERENCIAS

- Almeida, D. J., Byrne, A. M., Smith, R. M., & Ruiz, S. (2021). How relevant is grit? The importance of social capital in first-generation college students' academic success. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 23(3), 539-559. <https://acortar.link/3HITS4>
- Blanchard, K. (2018). *El autoliderazgo y el líder al minuto*. HarperCollins.

- Carson, R. (2017). Relationships between student grit and team-based learning preferences in a master's level occupational therapy program. *Journal of Occupational Therapy Education*, 1(1), 5. <https://acortar.link/fIEB4I>
- Duckworth, A. (2016). *Pasión y perseverancia: claves del éxito*. Paidós.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current directions in psychological science*, 23(5), 319-325. <https://acortar.link/2cnwPe>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087. <https://acortar.link/xcd98P>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://acortar.link/mmEVPm>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36. <https://acortar.link/ebE2OD>
- 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.
- 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>
- 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>
- Park, D., Tsukayama, E., Yu, A., & Duckworth, A. L. (2020). The development of grit and growth mindset during adolescence. *Journal of Experimental Child Psychology*, 198, 104889. <https://acortar.link/noooQM>
- Perkins-Gough, D. (2013). The significance of grit: A conversation with Angela Lee Duckworth. *Educational leadership*, 71(1), 14-20.

- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116(3), 1-27. <https://acortar.link/8Uj1Tv>
- Rocha, L., & Lenz, A. S. (2023). Psychometric meta-analysis of the short Grit Scale reliability across demographic groups and academic settings. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 14(2), 122-135. <https://acortar.link/i1MZeD>
- Salter, M. J. (2021). *The Efficacy of Grit as a Factor of Persistence in Master's Prepared Student Affairs Professionals* [Doctoral dissertation, Plymouth State University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Southwick, D. A., Tsay, C. J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126. <https://acortar.link/5h4XOp>
- Stones, T. (2023). *The 7-Day Challenge: Taking Steps Towards a Learning Habit*. *Studies in Self-Access Learning Journal*, 14(2). <https://acortar.link/BYGYUS>
- Tableau Public (2024, March 5). *Estudiantes en las Universidades españolas*. <https://acortar.link/KKFQhl>
- Tough, P. (2012). *How children succeed: Grit, curiosity, and the hidden power of character*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Usher, E. L., Li, C. R., Butz, A. R., & Rojas, J. P. (2019). Perseverant grit and self-efficacy: Are both essential for children's academic success? *Journal of Educational Psychology*, 111(5), 877. <https://acortar.link/MrigNl>
- Uzman, E., & Maya, Í. (2019). Self-Leadership Strategies as the Predictor of Self-Esteem and Life Satisfaction in University Students. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 78-90. <https://acortar.link/Hu9r8I>
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312. <https://acortar.link/JEiiWi>