

Artículo de Revisión Sistemática

Grit (pasión y perseverancia) y su relación con el liderazgo: revisión de la literatura 2015-2025

Grit (passion for long-term goals and perseverance of effort) and its relationship with leadership: literature review 2015-2025

Grit (paixão por objetivos de longo prazo e perseverança no esforço) e sua relação com a liderança: revisão da literatura (2015–2025)



María de Lourdes Serrato de la Cruz^{1 2}  , María Vega Santos Hernández¹  ,
Cynthia De Lira-García²  

¹ Universidad Anáhuac México. Facultad de Responsabilidad Social, Ciudad de México, México

² Universidad Autónoma de Baja California. Facultad de Enología y Gastronomía, Ensenada, Baja California, México

Recibido: 2026-06-05 / **Aceptado:** 2026-07-03 / **Publicado:** 2026-07-15

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue realizar una revisión sistemática de la literatura sobre la relación del constructo Grit (pasión por objetivos a largo plazo y perseverancia de esfuerzo) y su relación con el liderazgo, en el periodo 2015-2025. Los estudios recientes en esta área reflejan un interés creciente en investigaciones enfocadas a la asociación entre el Grit y el liderazgo; pues se ha demostrado su capacidad para relacionarse o influir en el desempeño sostenido, la resiliencia, el compromiso organizacional y efectividad en contextos de incertidumbre y complejos. En este sentido, surge la pregunta ¿Con qué tipo o tipos de liderazgo han sido asociados con el Grit y cuál ha sido el resultado de esa relación? La metodología fue cualitativa con alcance descriptivo, a través de un análisis de contenido con información documental, bajo el método PRISMA. Se utilizaron las bases de datos de Scopus, Web of Science y Science Direct, tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión se seleccionaron 26 artículos. Los resultados muestran estudios emergentes, en disciplinas mayoritariamente del área de negocios, administración, satisfacción laboral y educación, el constructo Grit se vincula con 10 tipos de liderazgo, se acuña el término “Gritty leaders” y se identificó un predominio de relaciones positivas, pero con magnitud y dirección variables, el Grit en la perseverancia de esfuerzo es más consistente que la consistencia del interés, el autoliderazgo es la línea intrapersonal predominante en este conjunto de hallazgos.

Palabras clave: Grit, liderazgo, perseverancia, consistencia

ABSTRACT

The aim of this research was to conduct a systematic literature review of the construct of Grit (passion for long-term goals and perseverance of effort) and its relationship with leadership during the 2015–2025 period. Recent studies in this area reflect a growing interest in research focused on the association between Grit and leadership; because their ability to relate or influence sustained performance, resilience, organizational commitment and effectiveness in uncertain and complex contexts has been demonstrated. In this sense, ¿With what type or types of leadership have they been associated with the Grit and what has been the result of that relationship? is our main question. The methodology was qualitative with descriptive scope and content analysis of documentary information under the PRISMA method, with the Scopus, Web of Science and Science Direct databases, after applying the inclusion and exclusion criteria, 26 articles were selected. The results show emergent studies in business, administration, job satisfaction and education areas. The Grit construct is linked to 10 types of leadership, the term “Gritty leaders” is coined, and a predominance of positive relationships was identified, but with variable magnitude and direction, the Grit in perseverance of effort is more consistent than the consistency of interest. Self-leadership is the predominant intrapersonal line in this set of findings.

Keywords: Grit, leadership, perseverance, consistency

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi realizar uma revisão sistemática da literatura sobre a relação entre o construto Grit (paixão por objetivos de longo prazo e perseverança no esforço) e a liderança, no período de 2015 a 2025. Estudos recentes nessa área refletem um interesse crescente em pesquisas voltadas para a associação entre o Grit e a liderança, uma vez que sua capacidade de se relacionar ou influenciar o desempenho sustentado, a resiliência, o comprometimento organizacional e a eficácia em contextos complexos e de incerteza tem sido amplamente demonstrada. Nesse sentido, surge a seguinte questão: Com que tipo ou tipos de liderança o Grit tem sido associado e quais têm sido os resultados dessa relação? A metodologia adotada foi qualitativa, de alcance descritivo, por meio de uma análise de conteúdo baseada em informações documentais, seguindo o método PRISMA. Foram utilizadas as bases de dados Scopus, Web of Science e ScienceDirect e, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 26 artigos. Os resultados evidenciam estudos emergentes, predominantemente nas áreas de negócios, administração, satisfação no trabalho e educação. O construto Grit está associado a dez tipos de liderança, sendo cunhado o termo "gritty leaders". Além disso, identificou-se um predomínio de relações positivas, embora com magnitude e direção variáveis. A dimensão perseverança no esforço do Grit mostrou-se mais consistente do que a dimensão consistência de interesses, e a autoliderança destacou-se como a principal linha intrapessoal entre os achados.

Palavras-chave: Grit; liderança; perseverança; consistência

Forma sugerida de citar (APA):

Serrato de la Cruz, M. de L., Santos Hernández, M. V., & De Lira-García, C. (2026). Grit (pasión y perseverancia) y su relación con el liderazgo: revisión de la literatura 2015-2025. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 3(3), 109-124. <https://doi.org/10.63415/saga.v3i2.411>



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0

INTRODUCCIÓN

La palabra Grit, definida como la combinación de perseverancia de esfuerzo y pasión por metas a largo plazo, (Duckworth et al., 2007), ha surgido como un constructo destacado en la psicología, la educación, los deportes, la salud y los estudios organizacionales. Su desarrollo tiene lugar a partir de seis estudios empíricos publicados por Duckworth et al. (2007), quienes crearon y validaron la escala de 12 ítems conocida como la Escala de Grit con dos factores: consistencia de interés y perseverancia en el esfuerzo; y descubrieron que el Grit predice el rendimiento académico y la retención en entornos de alta demanda de manera incremental sobre el coeficiente intelectual y la meticulosidad basada en el modelo de los Cinco Grandes. Dos años después, Duckworth y Quinn (2009) desarrollaron la Escala Corta de Grit (Grit-S), una versión que contiene ocho ítems con propiedades psicométricas comparables, que se convirtió en el instrumento más utilizado en estudios futuros.

Estudios anteriores indican que, el concepto de Grit, no se utiliza de manera uniforme; algunos investigadores utilizan la Escala Grit

o la Grit-S en su versión original; otros la adaptan a aplicaciones profesionales, por ejemplo, la enfermería clínica; y otros la utilizan de manera narrativa, como parte de una identidad o conceptualización. Esta diversidad de adaptación contextual, tienen implicaciones tanto para la capacidad de comparar los resultados como para el grado en que se pueden extraer conclusiones de las revisiones y resulta especialmente relevante cuando el Grit se analiza en relación al liderazgo. En este sentido, investigaciones recientes reflejan un interés creciente en investigaciones que se enfocan en analizar la asociación entre el Grit y el liderazgo.

La relación existente entre Grit y Liderazgo no se ha estudiado de manera unívoca, sino desde diversas perspectivas que conviene diferenciar, puesto que cada una, le asigna a los constructos un papel diferente. De manera que, en algunos estudios, el liderazgo se presenta como un antecedente contextual del Grit (Magallanes et al., 2024; Othman et al., 2025), en otras ocasiones, el Grit se presenta como un predictor de las competencias de liderazgo (Schimschal & Lomas, 2019; Samborowski et al., 2021; Chandrawaty & Widodo, 2020). En

un tercer grupo las dos variables actúan como co-predictores de resultados laborales, educativos, clínicos o deportivos (Lacap, 2020; Yang & Jung, 2023; Ma, 2025).

Existen dos variantes en las que uno de los conceptos condiciona el efecto del otro; así lo establecen Silalahi et al. (2023) al determinar que el liderazgo servicial modera el efecto del Grit, mientras que en Ullah, Bano y Baloch (2023) es el Grit el que modera el efecto del liderazgo.

Con base en lo anterior, la pregunta que orienta esta revisión es ¿Con qué tipo o tipos de liderazgo han sido asociados con el Grit en la literatura publicada entre 2015 y 2025, y cuál ha sido el resultado de esa relación?

METODOLOGÍA

Para realizar esta investigación se utilizó una metodología cualitativa con alcance descriptivo, a través de un análisis de contenido de información documental, bajo el método PRISMA, el cual es un proceso pertinente y riguroso para realizar revisiones sistemáticas de literatura a través de un diagrama de flujo contextualizado al tema de estudio (Moher et al. 2009). La revisión contempló la selección de artículos de investigación publicados en idioma inglés relacionados con el tema “Grit y liderazgo”, por lo que la búsqueda booleana se integró de la siguiente manera: *TITLE (Grit AND leadership) AND PUBYEAR > 2014 AND PUBYEAR < 2026 AND DOCTYPE (ar)***, en las bases de datos:

Scopus

<https://www.scopus.com/pages/search/publications?searchId=2295da67-aaa8-4836-866f-10c42c7f3864>

Web of Science

<https://www.webofscience.com/wos/alldb/su mmmary/82b8233a-46e9-4ed1-8d9e-984cc610f092-01affc0d51/relevance/1>

Science Direct

<https://www.sciencedirect.com/search?title=Grit+and+leadership&q=Grit+and+leadership&date=2015-2025>

Se seleccionaron artículos de investigación publicados en los años 2015 a 2025, que cumplieran los siguientes criterios:

a) Pertinencia

Que en su contenido mencionarán el constructo del Grit o sus dimensiones (pasión por objetivos a largo plazo y perseverancia de esfuerzo) tomando como base las aportaciones de Duckworth et al. 2007; y su relación o influencia con el liderazgo en cualquiera de sus tipos.

b) Consistencia metodológica

Que indicarán las características metodológicas de los mismos, es decir: tipo de estudio, fuente de obtención de la información, tamaño de la muestra y técnicas de análisis de la información.

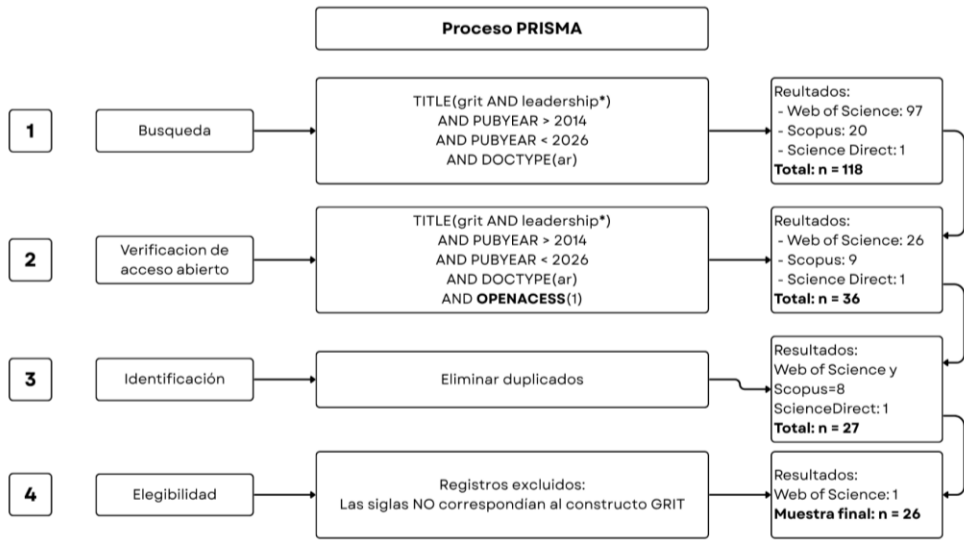
c) Artículos de acceso abierto

Finalizada la búsqueda se identificaron 36 artículos de acceso abierto, los cuales se exportaron a una hoja de Excel, donde se elaboró una tabla para eliminar de manera manual los registros duplicados, mediante una identificación visual del título, siguiendo la premisa de “el primero se elige y posteriores repetidos se eliminan”, enseguida se revisaron los resúmenes para identificar que los estudios se alineaban a los criterios de búsqueda y finalmente se incluyeron 26 documentos en la revisión.

Se excluyeron artículos donde las siglas Grit no correspondían al constructo objeto de estudio y los que no se tuvo acceso al documento por requerir pago para obtenerlo.

Considerando los criterios de inclusión y exclusión, se procedió a desarrollar el método PRISMA, el cual se muestra en la figura 1. El cribado fue realizado de manera independiente por las tres autoras; las discrepancias se resolvieron por consenso.

Figura 1
Metodología PRISMA



Fuente: Autores (2026)

De cada artículo recopilado se extrajo información relativa al año de publicación, características generales de la revista, título del estudio, objetivo de la investigación, dimensiones y sujetos de estudio, relación Grit y liderazgo, tipos de liderazgo, resultados y conclusiones, lo cual dio soporte para analizar y elaborar tablas con datos relevantes.

RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Con la información recabada en la hoja excel y el análisis de contenido, se elaboró estadística descriptiva de los años y cantidad de publicaciones, los cuales se presentan en la figura 2 que muestra una producción que inicia en 2019 y hasta 2021 con un promedio de 2.33 artículos, decae en 2022 hasta 1, para repuntar el 2023 a 8 y terminar el 2025 con 7.

Figura 2
Publicaciones por año

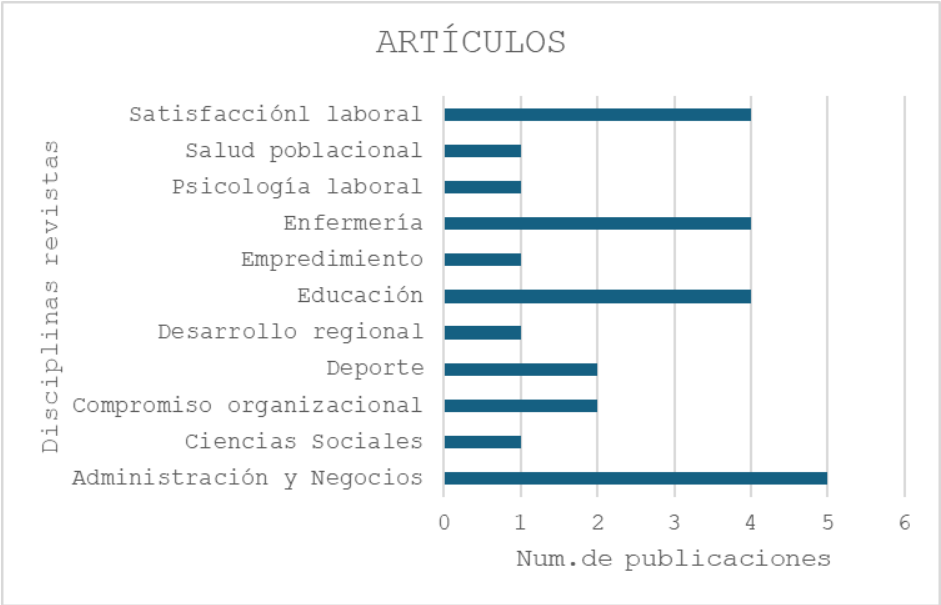


Fuente: Autores (2026)

Se clasificaron las disciplinas de las revistas donde se publicaron los artículos y la frecuencia de estudios vinculados a cada área, lo que se representa en la figura 3, se observa que destacan seis áreas multidisciplinares,

siendo la de administración y negocios a la que le corresponde el mayor número con cinco, enfermería, educación y satisfacción laboral cuentan con cuatro cada una.

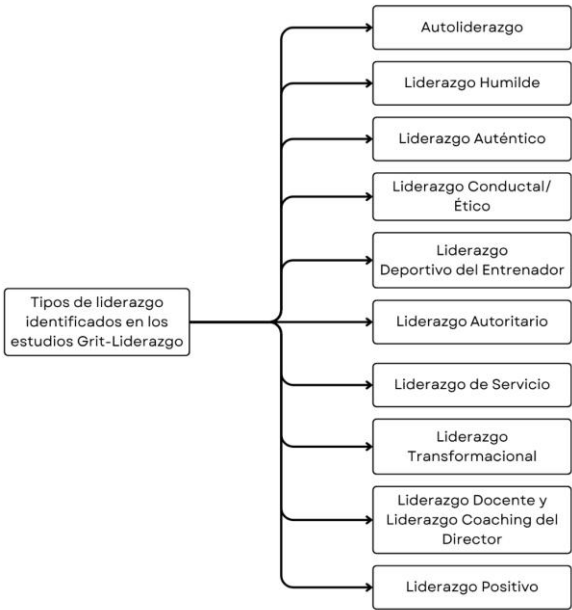
Figura 3
Disciplinas desde donde se estudia la relación Grit-liderazgo.



Fuente: Autores (2026)

Se identificaron en los artículos analizados, 10 tipos de liderazgo vinculados al Grit, los que se muestran en la figura 4.

Figura 4
Tipos de liderazgo vinculados al Grit



Fuente: Autores (2026)

Caracterización general del corpus

La Tabla 1 presenta los 26 estudios del corpus con su clasificación por tipo de liderazgo, rol analítico y resultado de la

relación Grit-liderazgo. Esta tabla cumple una función de trazabilidad interna: ningún artículo queda sin representación en el cuerpo del manuscrito.

Tabla 1
Relación específica entre Grit y liderazgo en los estudios revisados (n=26)

Autor, año	Tipo de liderazgo	Rol analítico	Resultado específico Grit–liderazgo
Schimschal & Lomas (2019)	Liderazgo positivo	Grit → capacidad de liderazgo positivo	Asociación positiva; la perseverancia del esfuerzo pesa más que la consistencia del interés.
Lee & Jwa (2019)	Autoliderazgo	Perfiles de Grit ↔ autoliderazgo	Los perfiles de mayor Grit muestran más autoliderazgo y personalidad creativa.
Lacap (2020)	Liderazgo transformacional	Co-predictor de la intención de renuncia	El liderazgo transformacional y el Grit se asocian con menor intención de renuncia; sin relación directa entre ambos.
Chandrawaty & Widodo (2020)	Liderazgo transformacional	Grit → liderazgo transformacional → desempeño (mediador)	El Grit predice el liderazgo transformacional; este media parcialmente la relación Grit–desempeño de tareas.
Samborowski, Price & Pratico (2021)	Liderazgo conductual (autoconciencia y ética)	Grit → liderazgo autopercebido (longitudinal)	Relación positiva que aumenta con el tiempo (de $r = .14$ a $r = .39$); la perseverancia pesa más que la pasión.
Jefferies & Price (2021)	Liderazgo en enfermería (narrativo)	Uso narrativo del Grit	El Grit como narrativa de resiliencia e identidad; sin medición psicométrica ni estadísticos.
Park & Ko (2021)	Autoliderazgo	Co-predictor de la adaptación universitaria	Grit y autoliderazgo correlacionan ($r = .65$); en el modelo final el Grit desplaza al autoliderazgo.
Lau & Singh (2022)	Liderazgo docente	Co-predictor del logro académico	Asociaciones positivas entre Grit y liderazgo docente; sin significancia en la muestra total ($N = 22$).
Braun, Ross-Stewart & Meyer (2023)	Liderazgo deportivo del entrenador	Liderazgo del entrenador → perseverancia	La retroalimentación positiva del entrenador predice la perseverancia del esfuerzo ($R^2 = .48$); sin relación con la consistencia.
Jeong & Lee (2023)	Autoliderazgo	Co-predictor de la competencia de triaje	El autoliderazgo predice la competencia de triaje; el Grit pierde significancia al incorporarlo.
Yang & Jung (2023)	Liderazgo auténtico	Co-predictor de la satisfacción laboral	El liderazgo auténtico y el Grit predicen la satisfacción laboral; sin relación directa entre ambos.
Silalahi et al. (2023)	Liderazgo servicial	Liderazgo modera Grit → supervivencia	El liderazgo servicial refuerza el efecto de la perseverancia sobre la supervivencia empresarial; la consistencia no resulta significativa.
Yoo et al. (2023)	Autoliderazgo	Autoliderazgo ↔ Grit; Grit como moderador	El Grit modera el efecto del capital psicológico positivo sobre la adaptación universitaria (más fuerte en bajo Grit).
Ullah, Bano & Baloch (2023)	Liderazgo servicial	Grit modera liderazgo → desempeño	El efecto del liderazgo servicial sobre el desempeño laboral es mayor cuando el Grit es alto.
Ullah, Bano & Zehri (2023)	Liderazgo servicial	Grit media liderazgo → desempeño	El liderazgo servicial mejora el desempeño laboral a través del Grit (mediación); misma muestra que Ullah, Bano y Baloch (2023).
Sumarsono et al. (2023)	Liderazgo deportivo del entrenador	Recursos paralelos (sin relación directa)	Grit y liderazgo del entrenador se asocian con la motivación y la satisfacción del atleta; sin relación directa entre ambos.
Bilić (2024)	Liderazgo estratégico	Conceptual, no empírico	El Grit se vincula discursivamente con la motivación y la gestión estratégica; sin medición estadística.

Autor, año	Tipo de liderazgo	Rol analítico	Resultado específico Grit–liderazgo
Magallanes et al. (2024)	Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional → Grit (antecedente)	El liderazgo transformacional se asocia positivamente con el Grit ($r = .542$); la gestión humanística no se asocia.
Jeong & Kim (2024)	Liderazgo auténtico	Co-predictor del estrés laboral	Correlación positiva; el liderazgo auténtico predice menor estrés, pero el Grit no es predictor final del estrés.
Cho (2025)	Autoliderazgo	Autoliderazgo → Grit	El autoliderazgo predice el Grit y la satisfacción escolar; el género modera la ruta capital psicológico → Grit.
Othman et al. (2025)	Liderazgo humilde	Liderazgo humilde → trabajo decente → Grit (mediación)	El liderazgo humilde se asocia positivamente con el Grit; el trabajo decente media esa relación.
Nasrulloh et al. (2025)	Liderazgo transformacional	Recursos paralelos (sin relación directa)	El Grit predice job crafting y engagement; el liderazgo transformacional también; sin relación directa entre ambos.
Kim & Kim (2025)	Autoliderazgo (y followership)	Co-predictor de la competencia en práctica basada en evidencia	Correlación positiva significativa; el autoliderazgo no se mantiene como predictor en el modelo final.
Kim (2025)	Autoliderazgo	Autoliderazgo → Grit → inteligencia emocional (Grit mediador)	El autoliderazgo predice el Grit; el Grit media la relación entre autoliderazgo e inteligencia emocional.
Ma (2025)	Liderazgo de coaching del director	Co-predictor de la autonomía y el compromiso	El Grit docente y el coaching del director se asocian con la autonomía laboral y el compromiso organizacional.
Ongcoy (2025)	Liderazgo autoritario	Liderazgo autoritario ↔ Grit	Correlación positiva, débil pero significativa, entre el liderazgo autoritario y el Grit en estudiantes filipinos.

Fuente: Autores (2026)

DISCUSIÓN

Para realizar esta investigación se partió de una pregunta general ¿a qué tipo o tipos de liderazgo se ha vinculado el Grit en la literatura publicada entre 2015 y 2025, y cuál fue el efecto de esa relación?

La revisión de 26 artículos científicos incluidos en este estudio, muestran diferentes tipos de liderazgo vinculados al Grit y relaciones variantes entre ellos. A continuación, se presenta un análisis de los resultados.

1. Liderazgo Transformacional y Grit

El liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo interpersonal más mencionado en el corpus, apareciendo en Magallanes et al. (2024), Chandrawaty y Widodo (2020), Lacap (2020) y Nasrulloh et al. (2025). En estos estudios se muestra que la relación entre el Grit y el liderazgo transformacional es favorable, aunque no coinciden en cuál es causa y efecto o cuál actúa sobre el otro.

Magallanes et al. (2024) que estudiaron a empleados de una institución educativa en Filipinas encontraron una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y el Grit. En su estudio, midieron el liderazgo en las cuatro dimensiones que establecieron Bass (1985) y Bass y Avolio (1994); influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El principal hallazgo es que el liderazgo transformacional surge como antecedente del Grit, lo que significa que niveles más altos de liderazgo transformacional percibido están asociados con un mayor Grit en los subordinados.

Chandrawaty y Widodo (2020) postulan una relación causal inversa: el Grit predice el liderazgo transformacional y el efecto del Grit en el desempeño de tareas está parcialmente mediado por este liderazgo. Este es el único estudio en el corpus que ubica el liderazgo transformacional como la respuesta al Grit y, de igual manera, como un mediador intermedio

en la cadena de Grit, liderazgo transformacional, desempeño.

Lacap (2020) indicó que el liderazgo transformacional, el compromiso de los empleados y el Grit eran predictores de la intención de rotación en trabajadores filipinos. Tanto el liderazgo transformacional como el Grit se encuentran negativamente asociados con la intención de renuncia, pero los dos constructos en sí mismos no son examinados directamente.

2. El liderazgo positivo y los Gritty leaders

Schimschal y Lomas (2019) se encuentran entre los estudios más directamente alineados con la pregunta central de investigación, porque examinan el impacto del Grit sobre la capacidad de liderazgo positivo en una muestra de líderes radicados en Australia, haciendo referencia al concepto de Gritty leader, para aludir a líderes caracterizados por su pasión y perseverancia hacia metas de largo plazo. La investigación destacó que, en general, encontró una relación positiva entre el Grit y la capacidad real de liderazgo positivo. Además, las dimensiones de la tenacidad, incluida la perseverancia en el esfuerzo, también tenían una mayor conexión con el liderazgo positivo que la consistencia de interés en el estudio. Esta diferencia de dimensiones es teóricamente significativa: parece implicar que es más bien la durabilidad del esfuerzo, en lugar de la consistencia de los intereses a lo largo del tiempo, la dimensión de la tenacidad más asociada con la práctica del ejercicio del liderazgo. Pero el estudio no es evidencia de una categoría independiente, el llamado Gritty leader. Plantea que los líderes con alto Grit tienen una alta probabilidad de poder practicar el liderazgo positivo, como lo indica un diseño transversal utilizando una muestra de conveniencia, lo cual es un hallazgo que se asocia con la asociación de actitud y liderazgo.

3. Liderazgo Deportivo del Entrenador y el Grit

Dos estudios en el corpus indican el perfil de liderazgo deportivo del entrenador: Braun et al. (2023) y Sumarsono et al. (2023). La relevancia de esta línea radica en que sitúa la

relación entre el Grit y el liderazgo en contextos de rendimiento, entrenamiento sistemático, motivación y bienestar del atleta. Braun et al. (2023) examinaron a atletas universitarios en varios deportes en los Estados Unidos y encontraron que los comportamientos de entrenamiento e instrucción, el apoyo social y la retroalimentación positiva del entrenador contribuyeron significativamente a la perseverancia en el esfuerzo del atleta. No hay asociaciones significativas entre las prácticas del entrenador y el Grit o la consistencia de interés. La retroalimentación positiva fue el predictor más significativo del Grit. Este hallazgo apoya el patrón de dimensionalidad visto en la sección anterior, en el que el Grit se caracteriza por su alta sensibilidad a los parámetros del entorno de liderazgo. Sumarsono et al. (2023) investigaron a atletas de remo en Indonesia en el período posterior a la pandemia de COVID-19. También encontraron que, a diferencia de las investigaciones anteriores, no encontraron un vínculo directo entre el Grit y el liderazgo del entrenador. No hubo conexión directa entre las dimensiones del Grit y el liderazgo del entrenador, pero vincularon las dos variables independientes a la motivación deportiva y la satisfacción del atleta a través de las dimensiones del liderazgo del entrenador.

4. Autoliderazgo y Grit

El autoliderazgo es la línea más recurrente en el corpus con siete estudios: Park y Ko (2021), Cho (2025), Jeong y Lee (2023), Kim y Kim (2025), Kim (2025), Yoo et al. (2023) y Lee y Jwa (2019). El autoliderazgo se distingue del liderazgo interpersonal porque es una constelación de estrategias conductuales, cognitivas y motivacionales que las personas emplean para influir en su propio comportamiento y guiarlo hacia un objetivo (Manz, 1986, citado en Kim, 2025). Por lo tanto, debe codificarse como liderazgo intrapersonal, una categoría conceptualmente diferente del liderazgo sobre otros. Por ejemplo, Park y Ko (2021) encontraron correlaciones entre el autoliderazgo y el Grit en estudiantes de enfermería coreanos. Aunque ambas variables informaron adaptación a la

vida universitaria; en el modelo de regresión final, el Grit se asoció significativamente con la adaptación, el autoliderazgo no retuvo significancia estadística, lo que sugiere que el Grit puede explicar parte de la varianza asociada con el autoliderazgo en el entorno. En el artículo, Cho (2025) examinó a estudiantes universitarios chinos en Corea y encontró que el autoliderazgo predecía significativamente el Grit y la satisfacción escolar. El estudio también mostró un efecto moderador del género en la relación entre el capital psicológico positivo y el Grit: fue significativo sólo para los hombres, pero no para las mujeres, y el capital psicológico positivo tuvo una relación positiva significativa con la satisfacción escolar para las mujeres, pero no para los hombres. Las implicaciones aquí son sutiles: las características de género de la relación varían significativamente, dadas las variables sociodemográficas. Jeong y Lee (2023) examinaron a enfermeras de emergencia y analizaron el Grit, el autoliderazgo y la capacidad de comunicación como antecedentes de la competencia en triaje. Al final, el autoliderazgo fue el mayor predictor. El Grit fue significativo en modelos intermedios, pero ya no fue estadísticamente significativo cuando se añadieron el autoliderazgo y la comunicación. Este hallazgo indica un patrón significativo: el Grit no siempre permanece explicativo cuando se controlan variables independientes más específicamente relacionadas con el rendimiento en el dominio. Kim y Kim (2025) encontraron una tendencia significativa de conexiones positivas entre el Grit y el autoliderazgo entre enfermeras coreanas. En el último modelo predictivo de competencia basado en evidencia, el seguimiento, el Grit y la experiencia previa en investigación se encontraron como predictores significativos, mientras que el autoliderazgo no se mantuvo como un predictor independiente. Según Kim (2025), el autoliderazgo predijo positivamente tanto el Grit como la inteligencia emocional en un estudio de adolescentes coreanos. Además, el Grit midió la relación autoliderazgo/inteligencia emocional, indicando que parte del efecto del autoliderazgo sobre la inteligencia emocional

se transmitió a través de la perseverancia. Este es el único estudio en el corpus de la perseverancia como mediador en un modelo de autoliderazgo-precipitante. Yoo et al. (2023) encontraron que el autoliderazgo está positivamente relacionado con el Grit en estudiantes universitarios coreanos. Los resultados más novedosos de este estudio son que el Grit moderó la relación entre el capital psicológico positivo y la adaptación universitaria: el efecto indirecto del autoliderazgo sobre la adaptación, mediado por el capital psicológico positivo, fue fuerte especialmente en estudiantes con bajo Grit. Esto significa que el Grit actúa no solo como un predictor o resultado, sino también como un moderador que aumenta o disminuye el efecto de otros recursos psicológicos. Se estudiaron futuros maestros de educación infantil en Corea utilizando perfiles de clúster basados en niveles de Grit (Lee y Jwa, 2019). Los perfiles con alto Grit se asociaron con niveles significativamente más altos de autoliderazgo y personalidad creativa que los perfiles con menor Grit.

5. Liderazgo Auténtico y Grit

Yang y Jung (2023) examinaron a enfermeras clínicas en hospitales pequeños y medianos en Corea del Sur. El liderazgo auténtico de los supervisores de enfermería, el Grit de las enfermeras y los factores de estrés laboral fueron algunos de los predictores de la satisfacción laboral. El liderazgo auténtico y el Grit tenían una relación positiva robusta con la satisfacción, mientras que el estrés laboral mostró una correlación negativa. Sin embargo, el estudio no examina empíricamente la conexión entre el Grit y el liderazgo auténtico. Jeong y Kim (2024) investigaron a empleados en residencias para personas con discapacidades severas en Corea del Sur. Encontraron una clara relación entre EL Grit y el liderazgo auténtico. El liderazgo auténtico y la inserción laboral fueron fuertes predictores de la reducción del estrés laboral, pero el Grit no fue un predictor poderoso durante el modelo final cuando estas variables se integraron como variables organizacionales. Este resultado es metodológicamente pertinente: La asociación positiva entre el Grit y el liderazgo no es

suficiente para demostrar que el Grit tiene validez explicativa independiente sobre todos los posibles resultados al incluir factores basados en el contexto organizacional. Samborowski et al. (2021) evaluaron el liderazgo a través de un instrumento compuesto por aspectos de autoconciencia y comportamiento ético y la influencia parcial del Cuestionario de Liderazgo Auténtico. Aunque el estudio encontró un efecto positivo entre el Grit y el liderazgo; sin embargo, el marco operativo del liderazgo no se alinea completamente con los constructos de liderazgo auténtico según Avolio y Gardner (2005).

6. Liderazgo Servicial y Grit

El liderazgo servicial también se observa en dos de los estudios que proporcionan los ejemplos más directos de modelar la interacción entre el Grit y el liderazgo, pero con roles invertidos. Silalahi et al. (2023) exploraron a los propietarios-gerentes de pequeñas y medianas empresas en Indonesia durante la pandemia de COVID-19. Examinaron el Grit a lo largo de sus dos dimensiones —perseverancia en el esfuerzo y consistencia en el interés— y modelaron el liderazgo servicial como un moderador del efecto de cada dimensión del Grit en la supervivencia del negocio. El resultado reveló una relación positiva entre el Grit en el esfuerzo y la supervivencia del negocio, e indica también que el impacto del liderazgo servicial fue más fuerte en la asociación de la perseverancia: la relación se potenció aún más en el escenario cuando había una alta proporción de líderes serviciales. Dos trabajos de investigación del mismo equipo fueron publicados en 2023: uno de Ullah, Bano y Baloch en el NUML International Journal of Business & Management, y otro de Ullah, Bano y Zehri en el International Journal of Social Science and Entrepreneurship. Ambos estudios investigan el liderazgo servicial, utilizando una muestra idéntica de 250 pares de líderes y seguidores en instituciones de educación superior en Quetta, Pakistán. En el primer estudio, el Grit funciona como moderador; mientras que en el segundo se presenta como mediador. Esta diferencia es

interesante, porque sugiere que un mismo conjunto de datos puede ser analizado desde distintas perspectivas de acuerdo al modelo teórico implementado. La comparación entre Silalahi et al. (2023) y Ullah, Bano y Baloch (2023) destacan precisamente esta diversidad de roles analíticos: mientras que el liderazgo modera la influencia del Grit, este último también modera la influencia del liderazgo. Ambas relaciones son positivas; sin embargo, la estructura causal está invertida.

7. Liderazgo humilde, trabajo Decente y Grit

Othman et al. (2025) introdujeron el liderazgo humilde como un tipo de liderazgo directamente relacionado con el Grit. El estudio se realizó con enfermeras de un hospital universitario en Egipto. El liderazgo humilde se define como un estilo caracterizado por la autoconciencia de las propias limitaciones, la apertura a la retroalimentación, el reconocimiento de las fortalezas de los demás, la disposición para aprender de otros y el empoderamiento de los colaboradores. El estudio reportó efectos directos positivos y significativos del liderazgo humilde tanto en el trabajo decente como en el Grit. También documentó que el trabajo decente midió la relación entre el liderazgo humilde y el Grit, lo que significa que parte del efecto del liderazgo humilde sobre el Grit se transmitió a través de la percepción de condiciones de trabajo dignas, justas y favorables para el desarrollo profesional.

8. Liderazgo del Profesorado, Liderazgo de Coaching del Director y Grit

Lau y Singh (2022) examinaron la relación entre el Grit y el liderazgo del profesorado en una escuela internacional en Malasia con un tamaño de muestra pequeño. El liderazgo de los profesores se operacionalizó como la capacidad del profesor para liderar dentro y fuera del aula, influir en los colegas, contribuir a la comunidad profesional y asumir la responsabilidad de los resultados colectivos. El estudio descubrió que el Grit no se correlacionaba positivamente con varios aspectos del liderazgo del profesorado en el subgrupo de profesores con posiciones de

liderazgo formal. Ma (2025) investigó a los profesores de educación infantil en Corea y determinó hasta qué punto las opiniones de los profesores sobre el Grit y el liderazgo de coaching del director predicen la autonomía laboral y el compromiso organizacional.

9. Liderazgo conductual/ético, estratégico y narrativo en enfermería

Samborowski et al. (2021) llevaron a cabo un seguimiento de cuatro años con estudiantes universitarios en Estados Unidos, midiendo su nivel de Grit y evaluando el liderazgo a través de un instrumento enfocado en la autoconciencia y la ética en su comportamiento. Los autores observaron una correlación positiva entre el Grit y la percepción del liderazgo, que aumentó significativamente con el tiempo, de manera que, del valor $r = 0.14$ en el primer año se elevó a $r = 0.39$ para el último.

Bilić (2024) establece una relación entre el liderazgo estratégico y las teorías cognitivas sobre la motivación, así como los rasgos asociados al Grit, conectándolos con el éxito profesional, la iniciativa empresarial y la gestión. Su investigación evidencia cómo el concepto de Grit ha influido en la literatura sobre gestión estratégica y liderazgo organizacional, sugiriendo los autores, de este modo, una conexión teórica que investigaciones futuras podrían explorar más a fondo.

Jefferies y Price (2021) investigan el liderazgo en enfermería. El relato, se construye desde la experiencia de una enfermera afrodescendiente de Nueva Escocia (Canadá). Aquí el Grit no se mide, sino que aparece como una narración, vinculada a la resiliencia, la autodeterminación y la resistencia frente a las barreras institucionales y el racismo.

10. El liderazgo autoritario y el Grit

Ongcoy (2025) examina un estilo de liderazgo autoritario (alto nivel de autoridad de mando y baja participación de los subordinados) en 128 estudiantes universitarios de Filipinas, que calificaron su propio estilo de liderazgo con el Cuestionario

de Estilos de Liderazgo de Northouse y su Grit con la Escala de Grit. El resultado en este caso es una relación positiva entre el liderazgo autoritario y el Grit, lo que nos sugiera que, ciertas formas de dirección estructurada y control conductual, pueden coexistir con un mayor Grit.

Hasta aquí los estudios se han revisado por tipo de liderazgo, analizados en conjunto, sin embargo, dejan ver diversos patrones que atraviesan todo el corpus: el signo predominante de la relación entre Grit y liderazgo, el peso desigual de las dos dimensiones del Grit, la centralidad del autoliderazgo y la diversidad de funciones analíticas que asume el liderazgo, a continuación, se presentan los resultados:

Predominio de relaciones positivas, pero con magnitud y dirección variables

La tendencia del corpus analizado muestra que el Grit está positivamente asociado con el liderazgo, pero esta relación varía en tamaño y dirección. Por ejemplo, el Grit está directa y significativamente relacionado con el liderazgo positivo (Schimschal & Lomas, 2019), el liderazgo humilde (Othman et al., 2025), el autoliderazgo (Park & Ko, 2021; Kim, 2025; Cho, 2025; Lee & Jwa, 2019) y la autenticidad en el liderazgo (Jeong & Kim, 2024). También se ha estudiado su asociación con el estilo de servicio en otros casos moderadores (Silalahi et al., 2023; Ullah et al., 2023), así como con componentes conductuales/éticos del liderazgo (Samborowski et al., 2021). Sin embargo, otros estudios indican que no hay una fuerte asociación entre el Grit y los estilos de liderazgo. Jeong y Lee (2023) reiteran las afirmaciones, explicando que el Grit no predice dónde se introduce el autoliderazgo en las evaluaciones. Sin embargo, por el contrario, Kim y Kim (2025) argumentan que es el autoliderazgo el que deja de importar frente al seguimiento. También hay algunos artículos donde tal relación es aparentemente débil o no se informa: Lau y Singh (2022) encontraron que no encontraron correlación directa con su muestra de enseñanza; Nasrulloh et al. (2025) encontraron que tanto

el Grit como el liderazgo transformacional predijeron resultados similares, pero no había relación; mientras que Ongcoy (2020) encontró una asociación con un estilo autoritario cuyo carácter era positivo pero muy débil.

El Grit en la perseverancia de esfuerzo es más consistente que la consistencia del interés

Quizás uno de los hallazgos transversales más relevantes de la revisión es que el Grit en el esfuerzo emerge como la dimensión del Grit más positivamente correlacionada con el liderazgo o resultados relacionados cuando las dimensiones se analizan independientemente unas de otras. Este patrón puede verse en Schimschal y Lomas (2019), Samborowski et al. (2021), Braun et al. (2023), y Silalahi et al. (2023). Por el contrario, los hallazgos de consistencia del interés son menos evidentes o no significativos en los mismos estudios. Las implicaciones teóricas de este diferencial dimensional son de naturaleza teórica. El liderazgo, en sus diversas formas, a menudo implica sostener esfuerzos frente a obstáculos, coordinar metas en entornos cambiantes, regular emociones y perseverar en proyectos a largo plazo. Estas demandas se alinean conceptualmente más con el Grit en el esfuerzo que con la estabilidad de los intereses a lo largo del tiempo.

El autoliderazgo es la línea intrapersonal predominante en este conjunto de hallazgos.

La revisión identifica la perseverancia en el esfuerzo como el componente de la perseverancia más positivamente asociado con el liderazgo y los resultados relacionados, dado que ambas dimensiones se compararon independientemente entre sí. Esta es una observación consistente con Schimschal y Lomas (2019), Samborowski et al. (2021), Braun et al. (2023) y Silalahi et al. (2023). Por el contrario, los resultados de la consistencia del interés son menos obvios o insignificantes en los mismos estudios. Las implicaciones teóricas de este diferencial dimensional son de naturaleza teórica. El liderazgo puede tomar muchas formas, pero en la mayoría de los casos, se trata de mantener los esfuerzos a

pesar de las barreras, lograr una misión común en medio de paisajes divergentes, moderar el afecto y trabajar hacia compromisos más largos. Estas demandas están conceptualmente más alineadas con la perseverancia en el esfuerzo que con la estabilidad a largo plazo de los intereses.

El liderazgo tiene múltiples y conflictivos roles analíticos en los estudios

La revisión indica que el liderazgo desempeña al menos seis roles analíticos diferentes en el corpus:

Precondiciones o predictores del Grit:

- Liderazgo transformacional (Magallanes et al., 2024)
- Liderazgo humilde (Othman et al., 2025)
- Autoliderazgo (Kim, 2025; Cho, 2025)
- Resultado explicado por el Grit:
- Liderazgo transformacional (Chandrawaty & Widodo, 2020)
- Liderazgo positivo (Schimschal & Lomas, 2019)
- Liderazgo conductual/ético (Samborowski et al., 2021)
- Moderador del efecto del Grit:
- Liderazgo de servicio (Silalahi et al., 2023)

Variable moderada por el Grit:

- El efecto del liderazgo de servicio es moderado por el Grit (Ullah et al., 2023)

Co-predictor de resultados comunes:

- Liderazgo transformacional (Lacap, 2020)
- Liderazgo auténtico (Yang & Jung, 2023; Jeong & Kim, 2024)
- Liderazgo de coaching (Ma, 2025)

Recurso paralelo sin relación aparente:

- Liderazgo transformacional (Nasrulloh et al., 2025)
- Liderazgo de coaching (Sumarsono et al., 2023)

Estos hallazgos son aplicables en varios contextos como el trabajo, la educación, el ámbito clínico, el deporte, etc. Los siguientes aspectos son cubiertos por los resultados: desempeño de tareas, compromiso laboral,

diseño de trabajo, intención de renunciar, satisfacción laboral, estrés laboral, competencia en triaje, competencia en práctica basada en evidencia, adaptación universitaria, inteligencia emocional, autonomía laboral, compromiso organizacional, motivación deportiva, satisfacción del atleta y supervivencia empresarial.

El rango de los resultados demuestra la diversidad de contextos en los que se ha examinado colectivamente el Grit y el liderazgo. Algunas de las medidas no son los mejores predictores. Variables como el autoliderazgo (Jeong & Lee, 2023), la comunicación (Jeong & Lee, 2023), la inserción laboral (Jeong & Kim, 2024), el seguimiento (Kim & Kim, 2025) o la autoeficacia (Nasrulloh et al., 2025) están asociadas con más variabilidad en resultados específicos. El corpus incluye muchos estudios que se realizaron utilizando un diseño transversal y correlacional como encuestas de autoinforme. Aunque muchas obras publicadas usan las palabras "efecto", "impacto" o "predicción", la evidencia que utilizan, en su conjunto, no puede hacer inferencias sobre la causalidad. Solo Samborowski et al. (2021) tienen una única excepción para el diseño parcial, también la medición repetida del Grit. Pero ningún estudio del corpus utilizó un diseño experimental o cuasi-experimental.

CONCLUSIONES

Esta investigación revela que han comenzado a surgir estudios sobre la relación entre liderazgo y Grit en la literatura existente, aunque actualmente están siendo investigados de manera empírica, su desarrollo no es consistente. Las contribuciones provienen de enfoques multidisciplinarios, principalmente de los campos de negocios, gestión, educación, enfermería y satisfacción laboral, lo que puede explicarse por la naturaleza interdisciplinaria de Grit, ya que se trata de una característica individual que puede contextualizarse para su estudio.

El Grit se ha relacionado con al menos diez tipos diferentes de liderazgo (liderazgo transformacional, liderazgo positivo, liderazgo deportivo de entrenador, autoliderazgo,

liderazgo auténtico, liderazgo de servicio, liderazgo humilde, liderazgo docente, liderazgo de coaching directivo, liderazgo autoritario, liderazgo conductual/ético, liderazgo estratégico y liderazgo de enfermería como contexto narrativo). El resultado suele ser positivo, pero existe una heterogeneidad conceptual, metodológica y contextual que impide sacar conclusiones causales generales. El liderazgo transformacional explica esta heterogeneidad más que cualquier otro estilo de liderazgo, porque actúa como precursor y predictor del Grit, lo que conduce a mejores resultados organizacionales y a un aumento de la retención de personal a nivel organizacional. Estos datos parecen mostrar que el Grit en la perseverancia del esfuerzo supera la consistencia del interés, siendo el autoliderazgo la línea intrapersonal predominante en este grupo de hallazgos.

Un nuevo concepto se reconoce en la investigación, "Gritty leaders", que debe interpretarse con cautela ya que no está validado como un estilo de liderazgo independiente, ni propone una escala autónoma para medirlo, sino que más bien analiza la asociación entre la tenacidad y la capacidad auto-percibida para el liderazgo positivo.

El estudio actual encuentra que, si bien el Grit es una habilidad personal no cognitiva, depende de la disposición con la que puede ser amplificada o inhibida, tanto por el contexto organizacional como por el estilo de liderazgo predominante.

Una de las fortalezas de este estudio es reconocer los tipos de liderazgo que se han relacionado con el Grit y el resultado de ello, así como la importancia de esta relación, ya que en la literatura, sólo se encontraron estudios entre el Grit y un tipo de liderazgo abordado de manera independiente. Por otro lado, a pesar de que esta investigación contempló solo estudios de acceso abierto, se contó con un repertorio significativo de artículos científicos de acceso internacional.

Contemplando que el 50% del corpus de estudios se encuentran en un contexto de Instituciones de Educación Superior,

relacionados con la gestión de líderes, docentes, así como también, la promoción y desarrollo del autoliderazgo, los cuales son aspectos que tienen un alto impacto en las funciones sustantivas de las universidades, en los directores, docentes y en términos de una educación holística y formación de agentes de cambio, razón por la cual, se recomienda para trabajos futuros incorporar una perspectiva desde la responsabilidad social universitaria, ya que no se encontró ningún estudio con este enfoque.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bilić, I. (2024). *Strategic leadership and motivation: Exploring cognitive theories and Grit traits*. Croatian Regional Development Journal, 5(1), 46–58. <https://doi.org/10.2478/crdj-2024-0004>
- Braun, L., Ross-Stewart, L., & Meyer, B. B. (2023). *The relationship between athlete perceptions of coaching leadership behaviors and athlete Grit*. International Journal of Exercise Science, 17(5), 13–24
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M. y Kelly, D. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. Journal of Personality and Social Psychology, 9, 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. (2016). Grit. The power of passion and perseverance. Scribner.
- Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). *An empirical effect of Grit on task performance: Mediating by transformational leadership and job involvement*. Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, 12(4), 2461–2470.
- Cho Mi Young (2025). *Structural Relationship between Self Leadership Positive Psychological Capital Grit School Life Satisfaction of Chinese Students in Korea*. The Journal of the Korea Contents Association 835 - 849 (15page) <https://doi.org/10.5392/JKCA.2025.25.07.835>
- Hae jung Lee and Jwa, Seung-Hwa. (2019). *Differences in the creative-personality and self-leadership of pre-service early childhood teachers, categorized in accordance with cluster types based on Grit*. The Journal of Eco Early Childhood Education & Care, 18(4), 103–130. <http://doi.org/10.30761/ecoece.2019.18.4.103>
- Jefferies, K., & Price, S. (2021). *African Nova Scotian Grit: A scholarly personal narrative about nursing leadership*. Healthy Populations Journal, 1(1), 34–42. <https://doi.org/10.15273/hpj.v1i1.10648>
- Jeong, G., & Lee, H. (2023). *Influence of emergency department nurses' Grit, self-leadership, and communication on their triage competencies: A descriptive survey study*. Korean Journal of Adult Nursing, 35(4), 356–366. <https://doi.org/10.7475/kjan.2023.35.4.356>
- Jeong, W. C., & Kim, Y. K. (2024). *The effects of Grit, job embeddedness, authentic leadership on job stress among employees in residential facilities for people with severe disabilities*. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2024.24.11.751>
- Ji-Sun Ma. (2025). *The Impact of Grit Perceived by Early Childhood Teachers and the Principal's Coaching Leadership on Early Childhood Teachers' Job Autonomy and Organizational Commitment*. Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 26(9), 427–436. <https://www.doi.10.5762/KAIS.2025.26.9.427>
- Kim, H.-y., & Kim, J.-i. (2025). *The associations of Grit, self-leadership, and followership with competency in evidence-based practice among nurses in Korea: A descriptive correlational study*. Journal of Korean Biological Nursing Science, 27(2), 244–255. <https://doi.org/10.7586/jkbns.25.016>
- Kim, S. H. (2025). *A study on the impact of self-leadership of the adolescent on emotional intelligence: Focusing on the mediating effect upon Grit*. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 26(12), 171–181. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2025.26.12.171>
- Lacap, J. P. G. (2020). *Reducing employees' intention to quit: The effects of transformational leadership, employee engagement, and Grit*. Kasetsart Journal of Social Sciences, 41, 665–670.

- <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2020.41.3.33>
- Lau, N. K. K., & Singh, G. S. B. (2022). *Relationship between Grit and teacher leadership, and their effects on the academic achievement of students in an international school in Malaysia*. Journal of Interdisciplinary Teacher Leadership, 6(1), 1–35. <https://doi.org/10.46767/kfp.2016-0039>
- Magallanes, T., Mansueto, J., Sallong, M. M., & Taloza, G. M. (2024). *Unpacking the effect of Humanistic management, transformational leadership style on employees Grit*. Divine Word International Journal of Management and Humanities (DWIJMH) (ISSN: 2980-4817), 3(4). <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v3i4.98>
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009) *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement*. PLoS Med 6(7): e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Nasrulloh, A. M., Joeliaty, Hilmiana, & Yunizar. (2025). *Impacts of Grit, self-efficacy, and transformational leadership on job crafting and work engagement: Evidence from millennial bank employees in Indonesia*. Problems and Perspectives in Management, 23(1), 379–391. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.28](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.28)
- Ongcoy, P. J. B. (2025). *Exploring the influence of authoritarian leadership style on the Grit of college students*. The International Journal of Educational Organization and Leadership, 32(1), 135–152. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v32i01/135-152>
- Othman, A. A., Abdelaliem, S. M. F., Mahran, H. M., & Ali, H. I. (2025). *Leader's humility: Unveiling the mediating effect of decent work on the relation between humble leadership and nurses' Grit*. Journal of Nursing Management, 2025, Article ID 4640687. <https://doi.org/10.1155/jonm/4640687>
- Park, C. S., & Ko, Y. J. (2021). *The relationship between critical thinking disposition, self-leadership, Grit and college life adjustment of nursing college students*. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 22(10), 76–85. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.10.76>
- Samborowski, L. J., Price, J., & Pratico, J. (2021). *The correlation between Grit and leadership: A longitudinal study*. Black Sea Journal of Management and Marketing, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.47299/bsjmm.v2i1.63>
- Schimschal, S. E., & Lomas, T. (2019). *Gritty leaders: The impact of Grit on positive leadership capacity*. Psychological Reports, 122(4), 1449–1470. <https://doi.org/10.1177/0033294118785547>
- Silalahi, S. A. F., Junaidi, A., Nasution, L. Z., Sutoto, A., Hutomo, A. S., Sutrisno, J., Lukas, A., Ginting, J., Supto, S., & Lestari, R. (2023). *Grit and business survivability among small business during the COVID-19 pandemic: The moderating role of servant leadership*. Cogent Business & Management, 10, 2284442. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2284442>
- Sumarsono, R. N., Setiawan, E., Ryanto, A. K. Y., Mahardhika, D. B., & Németh, Z. (2023). *Investigate relationship between Grit, coach leadership style with sports motivation and athlete satisfaction while training after COVID-19*. Studia Sportiva, 17(1), 158–168. <https://doi.org/10.5817/STS2023-1-14>
- Ullah, S., Bano, S., & Baloch, M. S. (2023). *Exploring the relationship between servant leadership and job performance with mediating role of emotional intelligence and moderating role of Grit and compassion*. International Journal of Business & Management, 18(1). <https://doi.org/10.52015/nijbm.v18i1.165>
- Ullah, S., Bano, S., & Zehri, A. W. (2023). *Role of servant leadership via emotional intelligence, Grit, and compassion on job performance*. International Journal of Social Science and Entrepreneurship, 3(2), 410–433.
- Yang, S. Y., & Jung, M. J. (2023). *The effect of clinical nurses' Grit, job stress, and nursing managers' authentic leadership on*

job satisfaction among clinical nurses.
Journal of the Korea Contents Association,
23(3), 373–383.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.03.373>

Yoo, Y.-S., Yun, S.-H., Shin, J.-W., & Kim, Y.-S.
(2023). *The effect of self-leadership and*

positive psychological capital of college students on adaptation to college life: Moderated mediating effect of Grit.
Korean Journal of General Education, 17(5), 201–219.
<https://doi.org/10.46392/kjge.2023.17.5.201>

AGRADECIMIENTOS

A la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) por la beca de estancias posdoctorales por México 2025, otorgada a la Dra. María de Lourdes Serrato de la Cruz, núm. CVU: 2105075.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara no tener conflictos de intereses.



DERECHOS DE AUTOR

Serrato de la Cruz, M. de L., Santos Hernández, M. V., & De Lira-García, C. (2026)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.



El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.