

EL GRIT COMO MOTOR EMPRESARIAL: ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO Y RUTAS DE INVESTIGACIÓN EMERGENTES

Article type: Bibliometric

Corresponding author:

Johan Hinostroza

pccijhin@upc.edu.pe



Johan Hinostroza¹   Rocío Romani-Torres²  

¹ Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

² Pontificia Universidad Católica del Perú

RESUMEN

Objetivo: este estudio analiza la evolución científica del concepto de *grit*, entendido como la combinación de pasión y perseverancia por metas de largo plazo, y su papel emergente como motor en los negocios. Se realiza una revisión bibliométrica para identificar tendencias, autores clave y líneas futuras de investigación.

Metodología: se aplicó la metodología PRISMA para la selección sistemática de literatura en Scopus y se consideraron publicaciones entre el 2007 y el 2023. De 13 418 registros iniciales, se seleccionaron 944 documentos pertinentes tras aplicar filtros por año, área temática, idioma y relevancia. Se efectuó un análisis bibliométrico por país, institución, autor y revista, para lo cual se emplearon indicadores como el número de publicaciones y de citas, el índice H y el factor SJR, junto con un proceso de estandarización para comparar la influencia relativa de los principales actores. **Resultados:** Estados Unidos lidera la producción científica sobre *grit*, con la Universidad de Pensilvania y Angela Duckworth como referentes principales. Las revistas más influyentes son el *Journal of Personality and Social Psychology* y *Frontiers in Psychology*. El volumen de publicaciones evidencia una tendencia creciente y transversal en psicología, negocios y ciencias sociales.

Originalidad/valor: este estudio representa la primera revisión bibliométrica sobre el *grit* en los negocios y ofrece un panorama global, así como rutas para investigaciones interdisciplinarias. **Implicancias teóricas y prácticas:** desde una perspectiva teórica, los resultados del estudio permiten conceptualizar al *grit* como una variable clave en el comportamiento organizacional, el liderazgo y la resiliencia corporativa. En el plano práctico, los hallazgos orientan a las empresas y a los gestores de talento para su incorporación en los procesos de selección, desarrollo y evaluación del desempeño, promoviendo culturas organizacionales basadas en el esfuerzo sostenido y el bienestar laboral.

PALABRAS CLAVE: *grit*, análisis bibliométrico, emprendimiento, liderazgo, desempeño organizacional, resiliencia, gestión del talento

JEL: J24, M12, M14, L26

Cómo citar: Hinostroza, J., & Romani-Torres, R. (2026). El *grit* como motor empresarial: estudio bibliométrico y rutas de investigación emergentes. *Peruvian Journal of Management*, (3), publicación anticipada en línea. <https://doi.org/10.26439/pjm2026.n003.7932>

Historia del artículo. Recibido: 16 de mayo del 2025. Aceptado: 24 de octubre del 2025. Prepublicado en línea: 23 de febrero del 2026.

GRIT AS A BUSINESS DRIVER: A BIBLIOMETRIC STUDY AND EMERGING RESEARCH PATHWAYS

ABSTRACT

objective: This study analyzes the scientific evolution of the concept of grit, understood as the combination of passion and perseverance for long-term goals, and its emerging role as a driver in business contexts. A bibliometric review is conducted to identify trends, key authors, and future research directions. **Methodology:** The PRISMA methodology was applied for the systematic selection of literature in Scopus, considering publications from 2007 to 2023. From an initial 13,418 records, 944 relevant documents were selected after applying filters by year, subject area, language, and thematic relevance. A bibliometric analysis by country, institution, author, and journal was performed using indicators such as number of publications, citations, H-index, and SJR factor, together with a standardization process to compare the relative influence of the most prominent contributors. **Results:** The United States leads scientific production on grit, with the University of Pennsylvania and Angela Duckworth as main references. The most influential journals are *Journal of Personality and Social Psychology* and *Frontiers in Psychology*. The growing number of publications demonstrates a cross-disciplinary trend across psychology, business, and social sciences. **Originality/value:** This study represents the first bibliometric review of grit in business, offering a global overview and opening avenues for interdisciplinary research. **Theoretical and practical implications:** Theoretically, it positions grit as a key variable in organizational behavior, leadership, and corporate resilience. Practically, it guides organizations and talent managers to incorporate grit into recruitment, development, and performance evaluation, fostering organizational cultures of sustained effort and workplace well-being.

KEYWORDS: grit, perseverance, passion, bibliometric analysis, entrepreneurship, leadership, organizational performance, resilience, talent management

1. INTRODUCCIÓN

En un entorno empresarial global caracterizado por una creciente volatilidad, aceleración tecnológica y crisis sistémicas recurrentes —desde pandemias hasta disrupciones geopolíticas— las organizaciones enfrentan el desafío de sostener su desempeño en el largo plazo sin sacrificar agilidad ni propósito estratégico (Atanassova et al., 2025; Buchel & Lew, 2024; Mushtaq & Ambreen, 2024). En este contexto de alta incertidumbre, ha emergido un interés cada vez mayor por comprender los factores no cognitivos que explican por qué ciertos individuos y equipos logran alcanzar metas exigentes mientras que otros desisten ante las primeras dificultades (Biggs et al., 2023; Elmas & Altunoglu, 2023). Dentro de este marco, el concepto de *grit*, introducido por Duckworth et al. (2007), ha ganado una atención creciente por su capacidad para explicar la tenacidad individual y colectiva en la persecución de objetivos a largo plazo (Fite et al., 2017; Jandu & Pradhan, 2025; Schimschal et al., 2020).

El *grit*, definido como la combinación de pasión y perseverancia orientada a metas distantes, se consolida como una variable clave para comprender la diferencia entre las personas que abandonan ante la primera dificultad y aquellas que persisten, aprenden del error y avanzan

con determinación (Datu, 2021; Postigo et al., 2023; Schimschal et al., 2020). Duckworth et al. (2007) desarrollaron la escala de GRIT para medir esta capacidad, la cual ha sido validada en diversos contextos educativos, militares y profesionales. Estudios como los de Duckworth y Quinn (2009) y Eskreis-Winkler et al. (2014) demostraron que el *grit* predice el éxito incluso por encima del coeficiente intelectual o del talento natural, lo cual ha abierto nuevas rutas de investigación en gestión, emprendimiento y liderazgo (Toyama, 2024).

Desde su formulación original, la escala de GRIT ha sido validada y adaptada en múltiples países y contextos (Van Zyl et al., 2022). Su utilidad para predecir el desempeño se ha confirmado en cadetes militares, estudiantes universitarios, atletas y ejecutivos, posicionándose como un importante instrumento para comprender trayectorias de éxito no lineales. En el ámbito educativo, por ejemplo, se ha comprobado que estudiantes con alto *grit* superan en logros a otros con coeficientes intelectuales más altos, pero con menor perseverancia (He et al., 2021; Hou et al., 2024; Van Zyl et al., 2022). En entornos organizacionales, esta variable ha comenzado a ocupar un lugar destacado, sobre todo en estudios de comportamiento organizacional, liderazgo, desarrollo de talento humano y emprendimiento (Arco-Tirado et al., 2019; Caza & Posner, 2019).

En los últimos años, diversos autores han explorado su aplicabilidad en contextos organizacionales (Stefanidis et al., 2025). Por ejemplo, Arco-Tirado et al. (2019) demostraron que los emprendedores con alto *grit* logran superar mejor la frustración y persisten en sus iniciativas a pesar de recursos limitados (Kaes et al., 2025). Caza y Posner (2019) sugieren que los líderes con *grit* desarrollan una visión de largo plazo más sólida y son más resistentes al desgaste emocional, mientras que Chadwick y Raver (2018) asocian el *grit* con la resiliencia organizacional (Zhai et al., 2024). En el ámbito del trabajo en equipo, Buchel y Lew (2024) diferenciaron empíricamente el *team grit* del *grit* individual y comprobaron su influencia positiva en la innovación y el compromiso colectivo. Por su parte, Mushtaq y Ambreen (2024) identificaron que la estabilidad emocional predice el nivel de *grit* en profesionales de alto rendimiento, y que los académicos que cuentan con un doctorado de investigación mostraban los niveles más elevados.

Lejos de ser una moda académica pasajera, el *grit* se ha consolidado como un constructo teórico sólido con aplicaciones prácticas en la educación, el deporte, la medicina, las fuerzas armadas y, progresivamente, en el campo de los negocios (Cormier et al., 2021). Su principal valor radica en explicar por qué personas con igual talento o inteligencia pueden tener resultados radicalmente distintos cuando enfrentan proyectos complejos o desafíos a largo plazo. El *grit* introduce una perspectiva centrada en la consistencia del esfuerzo, más allá del entusiasmo inicial o de las capacidades intelectuales. En contextos en los que los logros no se producen de forma inmediata, esta variable se convierte en un predictor clave de éxito sostenido (Duckworth & Quinn, 2009; Eskreis-Winkler et al., 2014).

En contextos de alta incertidumbre, como los que enfrentan los emprendedores, el *grit* se vuelve una ventaja competitiva personal (De Waal et al., 2023). Los emprendedores deben perseverar, en condiciones de ambigüedad, incertidumbre financiera, fracasos recurrentes y escasa retroalimentación. El *grit* actúa aquí como un amortiguador emocional y motivacional que permite sostener el esfuerzo a pesar de las dificultades. Arco-Tirado et al. (2019) observaron que los emprendedores con altos niveles de *grit* no solo desarrollaban una mejor tolerancia al fracaso, sino que también aprendían más rápido y se mostraban más propensos a reiniciar o rediseñar sus proyectos. En la misma línea, estudios como el de Chadwick y Raver (2018) vinculan el *grit* con la resiliencia organizacional, y subrayan que

empleados con esta cualidad tienen menor rotación, mayor compromiso y mejor adaptabilidad en tiempos de crisis.

Por su parte, el liderazgo efectivo también se ha asociado con el *grit*. Caza y Posner (2019) plantean que los líderes con altos niveles de *grit* poseen una mentalidad de crecimiento, orientada al largo plazo, que les permite resistir el desgaste emocional inherente a los procesos de transformación organizacional. Estos líderes no se rinden fácilmente frente a los fracasos estratégicos y logran mantener la cohesión de sus equipos durante fases prolongadas de incertidumbre. Incluso, estudios recientes han comenzado a analizar el *grit* desde una perspectiva colectiva. Buchel y Lew (2024) desarrollaron y validaron una escala de *team grit*, y demostraron que la perseverancia compartida en los equipos influye positivamente en la innovación, la seguridad psicológica y el *engagement* grupal. Esta aproximación es particularmente relevante para entornos corporativos en los que la efectividad depende no solo del desempeño individual, sino de las dinámicas grupales.

A pesar del creciente interés por el *grit*, aún se presentan importantes brechas de conocimiento que justifican una revisión crítica y sistemática de la producción científica sobre este constructo en el ámbito empresarial. En primer lugar, la literatura se encuentra dispersa en diferentes disciplinas (psicología, educación, salud, gestión), lo que impide una comprensión integrada y transversal de su aplicabilidad en contextos de negocios. En segundo lugar, la mayoría de estudios empíricos se concentran en contextos educativos o militares, y son escasos los análisis enfocados explícitamente en la relación entre *grit* y desempeño organizacional, liderazgo empresarial o éxito emprendedor. En tercer lugar, no se dispone hasta la fecha de un estudio bibliométrico global y especializado que permita mapear las tendencias, actores clave, países líderes, revistas relevantes y líneas emergentes de investigación en este campo. La ausencia de este tipo de estudios limita la posibilidad de construir una agenda científica clara y colaborativa sobre *grit* en la gestión empresarial.

Los resultados preliminares muestran que Estados Unidos lidera con amplio margen la producción científica sobre *grit*, seguido por China y el Reino Unido. Este liderazgo puede explicarse, en parte, por el hecho de que la mayor parte de la literatura sobre este tema se origina en el campo de la psicología, disciplina que presenta alta concentración de publicaciones en estos países (Elango & Oh, 2022). Las revistas con mayor impacto y volumen de publicaciones sobre *grit* son el *Journal of Personality and Social Psychology* y *Frontiers in Psychology*, aunque también destacan otras como *Personality and Individual Differences* y *Pastoral Psychology*, en las que se exploran dimensiones complementarias como la estabilidad emocional, la espiritualidad y la resiliencia.

Este estudio contribuye al campo de la gestión al sistematizar la producción científica sobre el *grit* mediante una metodología bibliométrica sustentada en la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), la cual garantiza la transparencia y el rigor en el proceso de revisión. Se analizan el volumen, el impacto y la centralidad de autores, instituciones y revistas, además de que se identifican tendencias emergentes que relacionan el *grit* con el liderazgo resiliente, la innovación, el emprendimiento y la transformación digital. Su principal aporte radica en ofrecer un mapeo integral del fenómeno desde una perspectiva empresarial, lo que reduce la brecha existente en la literatura, actualmente centrada en contextos educativos. Los hallazgos muestran cómo el *grit* se configura como un motor de competitividad y sostenibilidad emocional en entornos organizacionales complejos, y que aporta una base sólida para futuras investigaciones y para la cooperación internacional en la gestión contemporánea.

2. REVISIÓN DE LITERATURA Y DESARROLLO DE HIPÓTESIS

2.1 *Grit*

Southwick et al. (2019) definen el *grit* como un rasgo de personalidad que combina perseverancia y pasión por objetivos a largo plazo en un campo de acción, y sugieren que es un factor clave para el éxito. El *grit* implica tener la determinación y la capacidad de mantener el interés y el esfuerzo en un proyecto o una meta durante un periodo prolongado de tiempo. Es la capacidad de mantenerse enfocado y de trabajar diligentemente a pesar de los obstáculos y los contratiempos. Duckworth y Gross (2014) sugieren que el *grit* es un factor importante para el éxito y la realización personal. Argumentan que tener *grit* es más importante que tener un alto coeficiente intelectual o un talento innato. Según su investigación, el *grit* puede ser un predictor más sólido del logro de metas a largo plazo que otros factores tradicionalmente considerados, como la inteligencia o el talento.

En el estudio de Duckworth y Quinn (2009), se propuso la escala de GRIT-S (*short grit scale*) como una medida simplificada del concepto de *grit*. Esta escala consta de ocho preguntas en total, divididas en cuatro preguntas que evalúan la tendencia hacia el esfuerzo sostenido para metas a largo plazo y otras cuatro preguntas que evalúan la perseverancia y el enfoque de intereses a lo largo del tiempo. Se ha utilizado ampliamente en la investigación para medir la perseverancia y la pasión por metas a largo plazo. Al proporcionar una medida breve pero confiable, permite evaluar la tendencia general de una persona hacia el esfuerzo sostenido y el enfoque de intereses a largo plazo. Los valores de confiabilidad pueden variar dependiendo del contexto y la población estudiada, y es recomendable considerar otros aspectos de validez y confiabilidad al utilizar esta escala en investigaciones o evaluaciones específicas.

La escala de GRIT-S es una versión simplificada de la escala original, GRIT-O, desarrollada por Duckworth et al. (2007). GRIT-O era básicamente una versión con errores y un margen potencial de mejora de la actual escala de GRIT-S y constaba de doce preguntas en total. Algunos ejemplos alternativos e interpretaciones de los ítems clásicos en la escala de GRIT-O incluían: "Cuando se crea un nuevo proyecto, a menudo siento que se interpone en el camino del trabajo existente", "Encuentro difícil ver mis objetivos preestablecidos hasta el final", "Siempre me esfuerzo por hacerlo lo mejor posible" y "No me frustró fácilmente incluso si hay obstáculos". En la Tabla 1, se muestran los elementos de la escala de GRIT-O.

Tabla 1

Elementos de la escala Grit

Elemento del factor y escala de GRIT
Consistencia del interés
A menudo me fijo una meta, pero luego elijo perseguir una diferente.
Nuevas ideas y nuevos proyectos a veces me distraen de los anteriores.
Me intereso por actividades nuevas tras pocos meses.*
Mis intereses cambian de un año al otro.*
Tiendo a entusiasmarme con nuevos proyectos por un corto periodo, pero con el tiempo mi interés disminuye.
Tengo dificultad para mantener el enfoque en proyectos que me toman más de un mes en completarse.

(continúa)

(continuación)

Elemento del factor y escala de Grit
Perseverancia en el esfuerzo
He logrado una meta que me tomó años de trabajo.*
He superado contratiempos para conquistar un importante desafío.*
Termino lo que empiezo.
Los contratiempos no me desaniman.
Soy muy trabajador.
Soy diligente.

Nota. (*) elementos excluidos en la versión corta del cuestionario de la escala de GRIT. Adaptado de “Grit: Perseverance and passion for long-term goals”, por A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews y D. R. Kelly, 2007, *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), p. 4.

2.2 Grit en las ciencias de la gestión

De acuerdo con el Global Entrepreneurship Monitor (2024), el emprendimiento se ha consolidado como un eje fundamental para el desarrollo económico y la innovación a nivel mundial. De la misma manera, Vélez-Romero y Ortiz Restrepo (2016) destacan que la innovación y el emprendimiento han adquirido gran relevancia en las ciencias de la gestión y forman parte del lenguaje común de la economía actual. En esta línea, Gartner (1988) caracteriza al emprendedor por su capacidad para asumir riesgos y su necesidad de auto-control y cumplimiento, rasgos que Campo et al. (2018) vinculan con una mayor percepción de oportunidades y con atributos personales como la madurez, el autoconocimiento y el liderazgo.

El estudio de Sakurai y Watanabe (2020) define el autocontrol como la capacidad de suprimir tendencias conductuales indeseables para alcanzar metas, y lo asocia estrechamente con el *grit*. Basados en Baumeister et al. (1998), quienes ya habían demostrado que el auto-control influye en el desempeño y la persistencia, Sakurai y Watanabe señalan que el *grit* y el autocontrol son habilidades no cognitivas relacionadas, aunque diferenciadas: el primero enfatiza la perseverancia y la pasión por objetivos de largo plazo, mientras que el segundo se centra en el manejo de impulsos y tentaciones. Ambas capacidades contribuyen al logro de metas y al bienestar general, lo que las hace fundamentales para el desarrollo personal y organizacional.

De acuerdo con Caza y Posner (2019), aunque la investigación sobre el papel del *grit* en el liderazgo aún es limitada, se reconoce que la persistencia y la orientación a objetivos propios del *grit* se asocian a liderazgos efectivos y sostenibles. Este rasgo complementa la inteligencia, ya que puede explicar variaciones en los resultados de desempeño más allá de otros rasgos de personalidad, como la escrupulosidad (Duckworth et al., 2007; Gross & Duckworth, 2021). Finalmente, Arco-Tirado et al. (2019) analizan la influencia del *grit* en el emprendimiento y encuentran que, si bien este rasgo predice la creación de negocios, su impacto depende de los recursos individuales: las personas más tenaces con mayores ingresos presentan una propensión superior a emprender. Ello sugiere que el *grit* debe entenderse en interacción con factores contextuales y socioeconómicos.

En síntesis, los estudios revisados evidencian que el *grit* guarda relación con el autocontrol, el liderazgo y el emprendimiento, tres dimensiones centrales en las ciencias de la gestión.

Este marco teórico permite, mediante el análisis bibliométrico, identificar otras variables asociadas y líneas emergentes de investigación en el ámbito empresarial.

2.3 Liderazgo, desempeño y emprendimiento

La investigación sobre el *grit* en el liderazgo, aunque incipiente, ha mostrado resultados consistentes. Caza y Posner (2019) señalan que esta cualidad permite sostener una visión de largo plazo, resistir el desgaste emocional y mantener la cohesión del equipo ante la incertidumbre. Kim et al. (2021) confirman que el *grit* explica mayor variabilidad en el desempeño que rasgos como la escrupulosidad o la inteligencia emocional, lo cual lo consolida como un elemento valioso en los modelos de liderazgo actuales.

En el ámbito del emprendimiento, Arco-Tirado et al. (2019) evidencian que el *grit* influye positivamente en la creación de negocios, aunque condicionado por los recursos disponibles, lo que sugiere que su efecto puede estar mediado por factores estructurales. Esta perspectiva se alinea con los aportes de Dugan et al. (2018), quienes lo relacionan con el capital social y la autoeficacia emprendedora. En contextos organizacionales, el *grit* se asocia con la satisfacción laboral, el desempeño en tareas complejas y la resiliencia adaptativa (Azlin & Mohamad, 2019; Jordan et al., 2018; Lee, 2022). Finalmente, Buchel y Lew (2024) introducen el concepto de *team grit*, con el cual demuestran que la perseverancia compartida dentro de los equipos promueve la innovación, el compromiso y la cohesión organizacional.

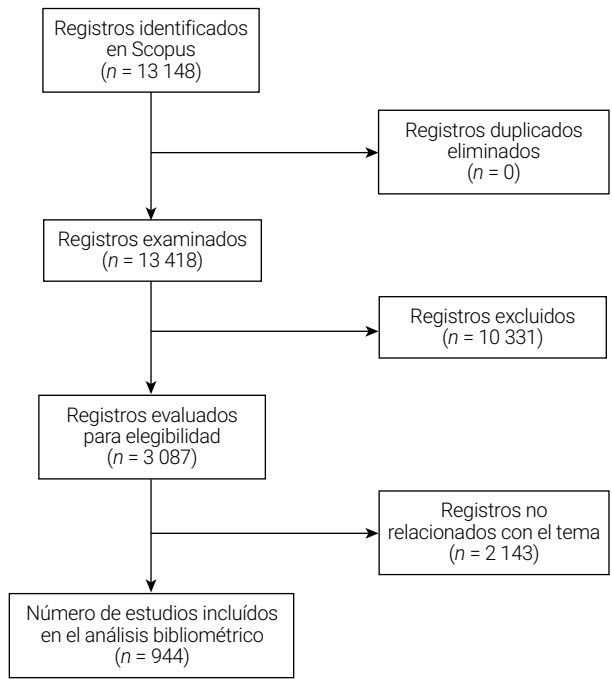
3. METODOLOGÍA

Para garantizar la calidad, transparencia y replicabilidad del estudio, se implementó un proceso sistemático de selección de datos basado en la declaración PRISMA 2020. La fuente utilizada fue la base de datos Scopus, seleccionada por su cobertura multidisciplinaria y prestigio internacional. La búsqueda se realizó por título, resumen y palabras clave. Se utilizó el término *grit* y la búsqueda se limitó a publicaciones comprendidas entre el 2007 y el 2023, año en que el concepto comienza a consolidarse en la literatura académica.

Inicialmente se identificaron 13 418 registros. Posteriormente, se eliminaron duplicados de forma automática y manual, sin registros excluidos en esta etapa. Luego, se aplicaron filtros de año de publicación, área temática, idioma y relevancia del contenido. Los documentos fueron revisados individualmente para confirmar su correspondencia con los tres criterios de inclusión: que se trate de publicaciones científicas revisadas por pares; que sean estudios relacionados con el *grit* en contextos educativos, psicológicos o de gestión; y que los artículos, revisiones o conferencias estén indexadas en Scopus. Se excluyeron los documentos que no tuvieran vinculación directa con el tema, que estén duplicados o a los que no se tenga acceso completo, y los materiales editoriales o notas de conferencia que carezcan de rigor metodológico.

Como resultado, se seleccionaron 944 documentos pertinentes, tal como se muestra en la Figura 1, la cual representa el diagrama de flujo PRISMA del proceso de inclusión y exclusión. Este protocolo, junto con la verificación manual, minimizó sesgos y aseguró la trazabilidad de cada etapa del filtrado.

Figura 1
Diagrama de flujo PRISMA



El análisis bibliométrico se organizó en cuatro categorías principales: país, institución, revista y autor. Estas categorías fueron evaluadas mediante los indicadores de productividad y visibilidad científica: el número de publicaciones, el número de citas, el índice H (H-Index) y el factor de impacto SJR (SCImago Journal Rank). Para comparar de manera objetiva el desempeño entre actores, se aplicó una ecuación de estandarización (véase la ecuación 1, más abajo), la cual permite calcular la puntuación relativa de cada indicador. Esta metodología ha sido validada en investigaciones previas, como la de Chang et al. (2020). Los indicadores utilizados por categoría se detallan en la Tabla 2.

Sobre la base de la muestra final de 944 documentos, se realizó un primer análisis de carácter general, en el cual se examinó la frecuencia de la literatura según el tipo de documento, el área de estudio, las publicaciones por país, año, idioma y palabras clave. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis más específico centrado en cuatro categorías: país, institución, revista y autores. Para cada una de estas categorías, se aplicó un análisis estandarizado mediante la ecuación 1, con el fin de identificar las entidades más relevantes en cada nivel de análisis (países, instituciones, revistas y autores), de acuerdo con indicadores cuantitativos de productividad e impacto.

$$R_{ic} = \frac{x_{ic} - x_p}{x_p} + 1 \quad (1)$$

En la ecuación 1, la variable R_{ic} representa la puntuación estandarizada de la investigación en la categoría c con respecto al indicador i . La variable X_{ic} se refiere a la puntuación original del indicador i en la categoría c , mientras que X_p representa la puntuación promedio del indicador i . Esta ecuación nos permite cuantificar de manera objetiva el desempeño de la investigación en relación con el indicador específico en la categoría correspondiente. Cabe mencionar que la ecuación 1 y la metodología empleada han sido utilizadas en investigaciones relevantes, como la realizada por Chang et al. (2020).

Por otro lado, los indicadores utilizados en la investigación para cada categoría se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2

Indicadores utilizados en el análisis por categorías

Categoría (c)	Indicadores (i)
Países	Número de documentos publicados, número de citas recibidas, autores más productivos, instituciones más productivas
Instituciones	Número de documentos publicados, número de citas recibidas, índice H
Revistas	Número de documentos publicados, número de citas recibidas, índice H, factor de impacto (SJR)
Autores	Número de documentos publicados, número de citas recibidas, índice H

En el análisis de rendimiento, tal como señalan Donthu et al. (2021), las medidas más relevantes son la cantidad de publicaciones y de citas por elemento de investigación. La cantidad de publicaciones es un indicador de la productividad, mientras que las citas representan una medida de impacto e influencia. Otras medidas, como el índice H, combinan tanto las citas como las publicaciones para evaluar el rendimiento de los elementos de investigación. Estas medidas permiten comprender la contribución y la relevancia de los investigadores, las instituciones y los países en un campo determinado. En cuanto a las categorías consideradas, los autores mencionan que es una práctica común en las revisiones presentar el desempeño de diversos elementos de investigación, como autores, instituciones, países y revistas, en dicho campo. Esto se asemeja al perfil o antecedentes de los participantes que se suelen presentar en la investigación empírica, aunque con un enfoque más analítico.

La cantidad de documentos, el número de citas y el índice H se obtuvieron mediante las herramientas bibliométricas disponibles en Scopus. Para evaluar el impacto de las revistas se utilizó el indicador SCImago Journal Rank (SJR), proporcionado por SCImago Journal & Country Rank. En la literatura revisada no se identifica un criterio metodológico estandarizado que determine el porcentaje exacto de resultados que debe reportarse; sin embargo, es una práctica común en estudios bibliométricos presentar a los cinco o diez actores más productivos (por ejemplo, autores, instituciones o países), con el fin de facilitar la comparación y el análisis de los principales referentes del campo.

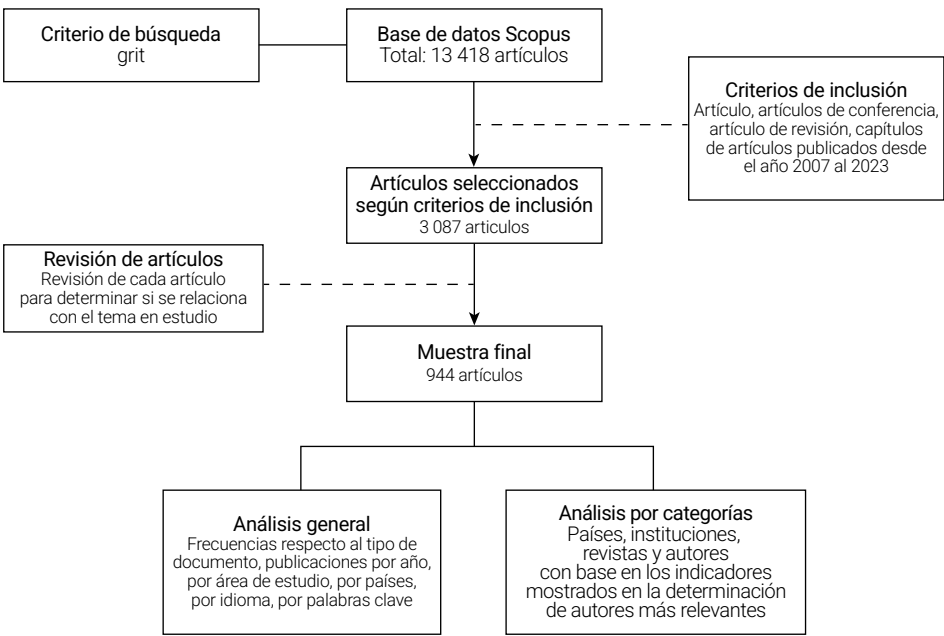
Se define como autor e institución productiva a aquellos que tengan cinco o más publicaciones relacionadas al tema de estudio. Esta consideración se basa en la cantidad de

instituciones y autores presentes. En el caso de los autores, se tiene un total de 319 autores, de los cuales el 5 % superior (respecto a la cantidad de publicaciones) tiene cinco o más publicaciones. Respecto a las instituciones, se cuentan 310, de las cuales 54 tienen cinco o más publicaciones, es decir el 17 %. La decisión de utilizar un porcentaje mayor para las instituciones (17 %) en comparación con el porcentaje utilizado para los autores (5 %) se basa en la naturaleza y el alcance de su contribución en el contexto del análisis bibliométrico.

En el caso de las instituciones, al utilizar un porcentaje mayor, como el 17 %, se busca capturar un número significativo de instituciones que han desempeñado un papel destacado en la generación de conocimiento sobre el tema de estudio. Esto permite tener una visión más completa y representativa del panorama de investigación en términos de instituciones involucradas. Por otro lado, cuando se trata de los autores, la contribución individual es generalmente más específica y limitada en comparación con las instituciones. Utilizar un porcentaje menor, como el 5 %, permite enfocarse en los autores individuales que han tenido una presencia más prominente y consistente en el campo de estudio, lo que asegura una selección más rigurosa y destacada de los investigadores más influyentes. Sobre la base de estos indicadores y de la estandarización realizada según la ecuación 1, se obtienen los actores más relevantes en cada categoría. En la Figura 2, se muestra un diagrama de flujo que expone lo mencionado respecto a esta metodología. Además, se analizaron las futuras líneas de investigación relacionadas al tema en estudio.

Figura 2

Metodología del análisis bibliométrico



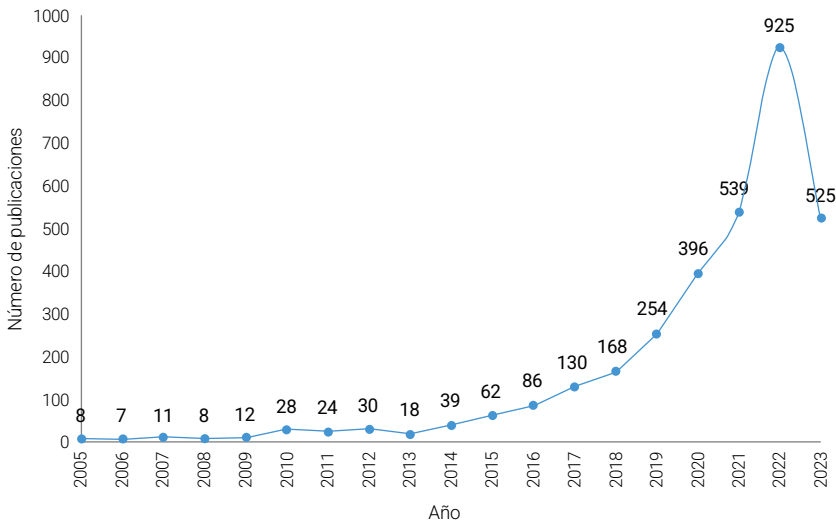
Una vez establecida la muestra, se procedió al análisis bibliométrico, para el cual se tomó en consideración cuatro categorías de agregación: país, institución, autor y revista. Para cada una de estas categorías se utilizaron indicadores clásicos y reconocidos: número de publicaciones, número de citas, índice H y factor SJR, indicador bibliométrico que refleja la influencia relativa de las revistas académicas indexadas.

Con el fin de facilitar una comparación estandarizada entre actores dentro de cada categoría, se aplicó una fórmula de normalización basada en la ecuación propuesta por Chang et al. (2020), tal como se ilustra en la Figura 2. Esta metodología ha sido validada en otros estudios bibliométricos de referencia y permite construir una jerarquía relativa de impacto para autores, revistas, instituciones y países. Los indicadores y categorías analizados se resumen también en la Tabla 2.

Cabe resaltar que los estudios bibliométricos han ganado creciente relevancia en los campos de la gestión y de la economía. De hecho, al realizar una revisión en Scopus según el término de búsqueda *bibliometric analysis* en las áreas de *business*, de *management and accounting* y de *economics, econometrics and finance*, se observa una tendencia creciente y sostenida desde el 2013 hasta el 2022, tal como se muestra en la Figura 3.

Figura 3

Gráfico de cantidad de documentos por año en Scopus



Nota. Elaborado a partir de datos recuperados de la base de datos Scopus mediante una búsqueda bibliométrica con el término *bibliometric analysis* en las áreas de *business*, *management and accounting* y *economics, econometrics and finance* para el periodo 2005-2023.

Aunque en el año 2023 el número de publicaciones disminuye, esto se atribuye a que muchos documentos de ese año aún no han sido completamente indexados. Esta evolución reafirma que la bibliometría se ha consolidado como una metodología robusta, valorada y en expansión para la evaluación estructurada del conocimiento científico en las ciencias empresariales. El periodo 2007-2023 se seleccionó porque marca el desarrollo

y consolidación del constructo *grit* en la literatura científica. La elección del año 2007 responde a la publicación de los primeros trabajos de Duckworth et al. (2007), quienes introdujeron formalmente el concepto en el *Journal of Personality and Social Psychology*, con el que sentaron las bases teóricas y metodológicas para investigaciones posteriores. A partir de ese momento, el término comenzó a ganar presencia sostenida en bases de datos internacionales. Por otro lado, el límite en el 2023 se estableció para capturar el comportamiento más reciente de la producción académica y los picos de publicación observados en los últimos años, según los registros de Scopus, lo que permite un análisis actualizado y representativo de la evolución del campo.

El proceso completo de selección y exclusión de documentos se detalla en la Figura 1, la cual presenta el diagrama de flujo PRISMA, adaptado a los lineamientos del presente estudio. En aquella figura se visualiza cada una de las etapas: la identificación, el cribado, la evaluación de elegibilidad y la inclusión final, lo que aporta transparencia metodológica al proceso bibliométrico desarrollado.

4. RESULTADOS

4.1. Resultado generales

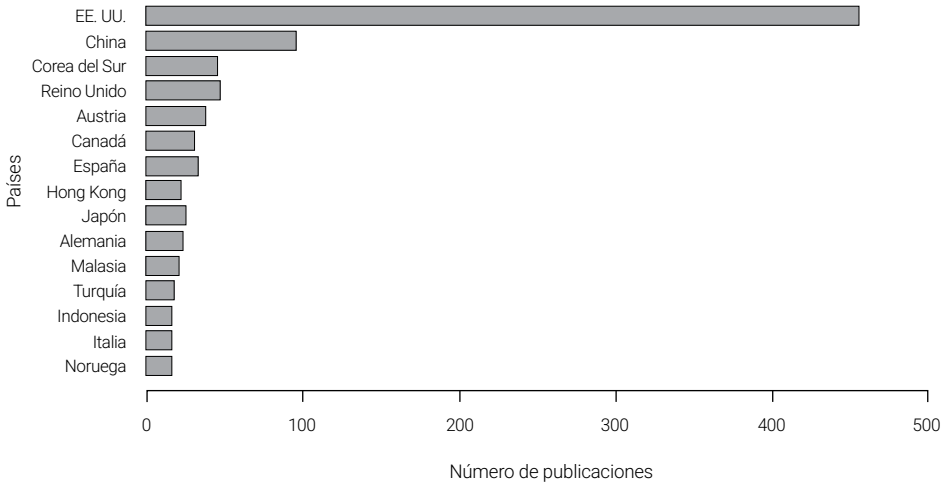
4.1.1 Publicaciones por tipo de documento

Los 944 documentos científicos analizados se pueden clasificar en cuatro tipos: los artículos científicos, los *conference papers*, los capítulos de libros y los artículos de reseña. Los artículos científicos son el tipo de documento más usado para este tema, con el 89,7 % de incidencia. Los *conference papers* representan el 6,25 % del total, mientras que los capítulos de libros y los artículos de reseña representan el 2,12 % y el 1,91 %, respectivamente. Esto evidencia la importancia de los artículos para este tema de investigación.

4.1.2 Áreas de estudio

Las principales áreas de estudio presentes en la base de datos son las de psicología, ciencias sociales y medicina, con una participación del 43 %, 37,8 % y 21,8 %, respectivamente. Se observa que solo considerando estas tres áreas de estudio se excede el 100 %; esto se debe a que las investigaciones suelen ser interdisciplinarias. En la Figura 1, se muestran las principales diez áreas de estudio presentes.

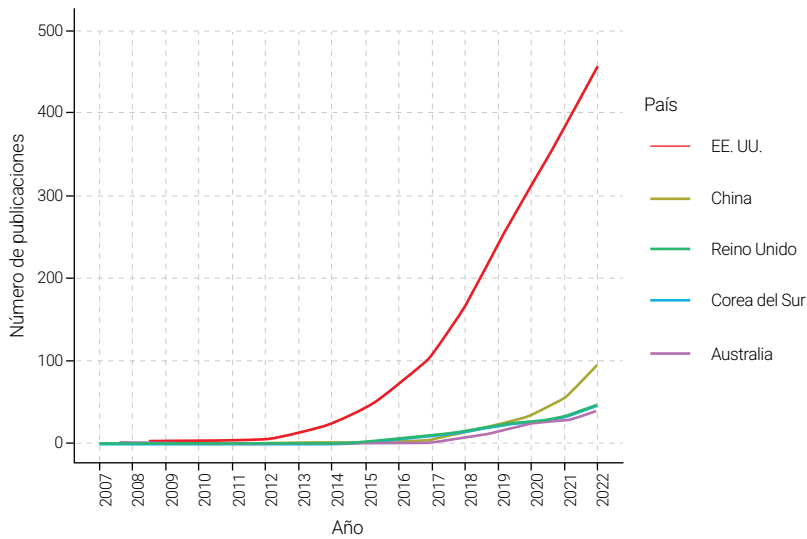
Como se aprecia en la Figura 4, la producción científica sobre el *grit* presenta una distribución claramente desigual entre países durante el periodo 2007–2022. Estados Unidos concentra la mayor cantidad de publicaciones, seguido a considerable distancia por China y Corea del Sur, mientras que otros países muestran una participación más moderada. Este patrón sugiere una fuerte centralización de la investigación en determinados contextos académicos y sistemas científicos nacionales.

Figura 4*Publicaciones referentes al grit por país (2007-2022)*

Por otro lado, se muestra en la Figura 5 la cantidad de literatura acumulada por año de los cinco países con mayor cantidad de publicaciones. En ella se observa que, en el caso de Estados Unidos, a partir del 2012 empieza a haber un incremento considerable de la cantidad de publicaciones por año; mientras que, en el resto de países, se empieza a investigar el tema a partir del 2009, aproximadamente, y que estos tuvieron una producción científica similar hasta el 2020, año en el que China incrementa la cantidad de investigación en el tema y pasa a ocupar el segundo lugar. El hecho de que Estados Unidos ocupe el primer lugar podría deberse, tal como se muestra en la investigación de Elango y Oh (2022), a que este país ya se encontraba en el primer lugar a nivel mundial en lo que respecta a la cantidad de literatura científica sobre el tema en el periodo 1998-2018. Además, Elango y Oh señalan que, en dicho periodo, la mayor cantidad de producción científica norteamericana se realizó en psicología, área que comprende el 43 % de los documentos analizados.

Por otro lado, Elango y Oh (2022) señalan que, desde el 2008, China es el segundo país con mayor producción científica a nivel mundial, por lo que su segundo lugar en la cantidad de publicaciones relacionadas al *grit* podría deberse a la gran capacidad investigativa general del país. En el caso del Reino Unido, los autores mencionan que entre los años 2008 y 2018, este país tuvo a la psicología como la disciplina con mayor producción científica (Figura 5).

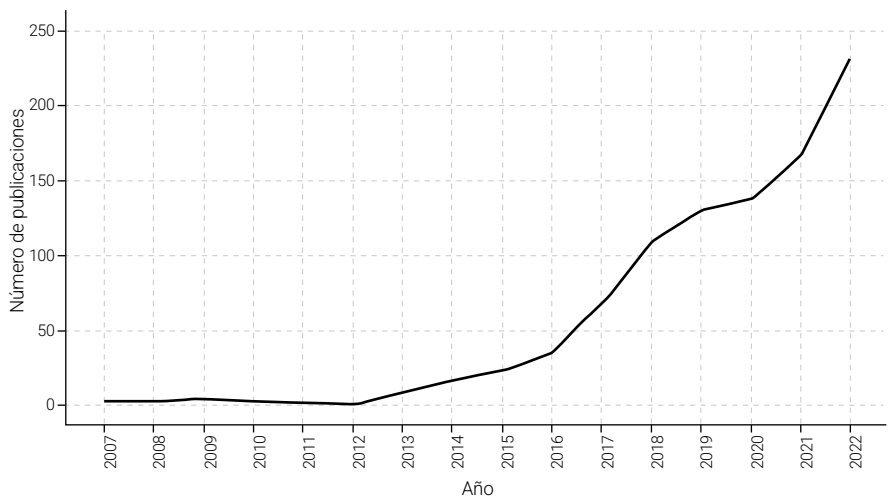
Figura 5
Publicaciones anuales acumuladas referentes al grit de los cinco países con más publicaciones (2007-2022)



4.1.3 Publicaciones por año

Conocer la cantidad de publicaciones por año de un determinado tema de estudio puede proporcionar una visión de cómo ha evolucionado el tema de investigación a lo largo de los años. Esto nos puede permitir identificar tendencias y cambios en el campo. En la Figura 6, se presenta la cantidad de documentos científicos por año.

Figura 6
Frecuencia de publicaciones referentes al grit por año (2007-2022)



En la Figura 6, se observa que, a nivel global, desde el 2012, empezó a haber un incremento en la cantidad de producción científica y que esta tendencia aumentó en el 2016. Esto podría deberse al hecho de que, como se ha mencionado en apartados anteriores, el *grit* puede ser estudiado desde varios enfoques, como las finanzas, el deporte, el emprendimiento, los negocios, entre otros, por lo que su investigación no se limita a investigadores de unas pocas disciplinas. Además, se puede observar que la tendencia creciente en la cantidad de producción del 2020 al 2022 no se vio afectada por la pandemia de COVID-19, hecho que se evidencia por el aumento en la producción respecto al año anterior.

4.1.4 Publicaciones por idioma

Se cuenta con diez idiomas en nuestra base de datos, en la cual predominan mayoritariamente los documentos en inglés, con una incidencia del 96,2 %, seguido del español y del japonés, con incidencias del 1,4 % y 0,7 %.

4.2 Resultados por categoría

4.2.1 Categoría por país

En la Tabla 3, se muestran los resultados de los diez países más relevantes en investigaciones referentes al *grit*, ordenados sobre la base del puntaje estandarizado. Para calcular dicho puntaje, se han considerado como indicadores la cantidad de publicaciones totales, las citas totales, los autores productivos y las instituciones productivas. Es importante destacar que, en este estudio, se define como autor y como institución productiva a aquellos que, según los datos recopilados, representan el decil superior, es decir, aquellos que cuentan con al menos cuatro y siete publicaciones, respectivamente. Además, para determinar el país al que pertenece un autor se ha adoptado el criterio de Scopus, el cual lo define sobre la base de la afiliación: es decir, si un autor ha hecho una investigación que representa a cierta institución, se afilia la investigación con esta y, por ende, la contribución del autor pasa a ser parte del país de procedencia de dicha institución.

Tabla 3

Estadísticas de los primeros diez países (2007-2022)

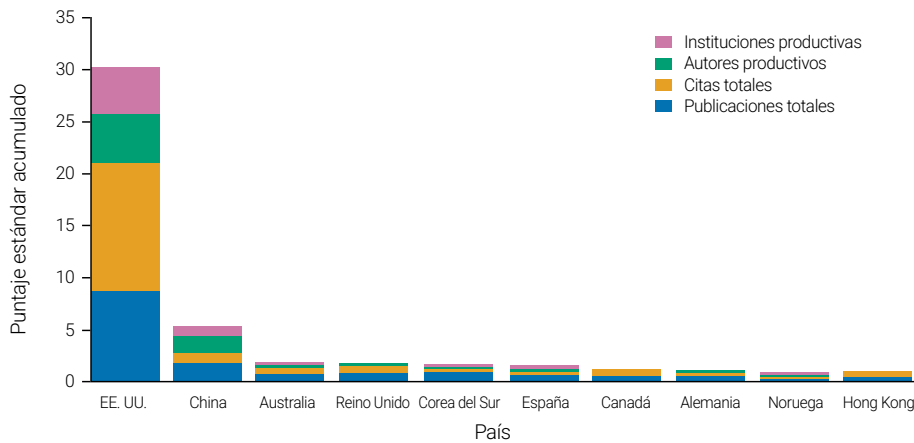
País	Puntaje estandarizado	Publicaciones totales	Citas totales	Autores productivos	Instituciones educativas
EE. UU.	30,197	456	14 599	19	15
China	5,431	96	1180	7	3
Australia	1,925	38	775	1	1
Reino Unido	1,857	47	853	1	0
Corea del Sur	1,702	46	334	1	1
España	1,601	33	219	2	1
Canadá	1,221	31	747	0	0
Alemania	1,080	23	473	1	0
Noruega	0,959	16	128	1	1
Hong Kong	0,953	22	632	0	0

Sobre la base de la Tabla 3, se observa que Estados Unidos es el país más relevante en investigaciones sobre *grit*. Ello se evidencia en la mayor cantidad de publicaciones y en la mayor cantidad de citas, así como en la mayor cantidad de autores e instituciones productivas. Este país posee un promedio de citas por publicación de aproximadamente 32; mientras que China y Australia poseen un promedio de 12 y 20, respectivamente. Esto indica que las investigaciones de estos países son altamente valoradas y son tomadas como referencia en otras investigaciones. Además, se puede notar que hay una gran diferencia entre la cantidad de autores e instituciones productivas en Estados Unidos y en China, respecto de la cantidad presente en los demás países. Esto denota que los principales centros de investigación se encuentran en esos países, al igual que los principales investigadores.

Por otro lado, se muestra la Figura 7, la cual grafica lo expuesto anteriormente. En ella se puede observar de mejor manera la notable diferencia entre los primeros dos puestos y todos los demás.

Figura 7

Resultados estandarizados acumulados por país (2007-2022)



4.2.2 Categoría por institución

En la Tabla 4, se muestran los resultados de las diez instituciones más relevantes en investigaciones referentes al *grit*, las cuales han sido ordenadas sobre la base del puntaje estandarizado. Para ello, se han considerado como indicadores la cantidad de artículos, el número de citas y el índice H referido. Es necesario indicar que el valor del índice H corresponde solo a las investigaciones comprendidas en los 944 documentos analizados.

Tabla 4*Estadística de las primeras diez instituciones (2007-2022)*

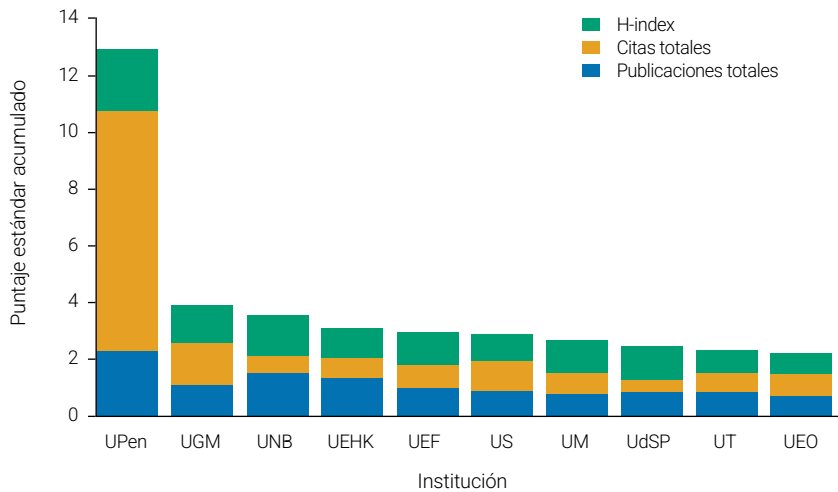
Institución afiliada	Puntaje estandarizado	País	Publicaciones totales	Citas totales	Índice H referido
Universidad de Pensilvania	30,197	EE. UU.	26	5104	17
Universidad George Mason	5,431	EE. UU.	13	872	10
Universidad Normal de Beijing	1,925	China	17	376	11
Universidad de Educación de Hong Kong	1,857	China	15	439	8
Universidad Estatal de Florida	1,702	EE. UU.	11	526	9
Universidad de Stanford	1,601	EE. UU.	10	662	7
Universidad de Maryland, College Park	1,221	EE. UU.	9	423	9
Università degli Studi di Padova	1,080	Italia	10	241	9
Universidad de Texas en Austin	0,959	EE. UU.	10	402	6
Universidad Estatal de Ohio	0,953	EE. UU.	8	511	5

En la Tabla 4, se observa que la Universidad de Pensilvania es la institución más relevante, seguida de la Universidad George Mason y de la Universidad Normal de Beijing. Cabe resaltar que la Universidad de Pensilvania es la institución a la que está afiliada Angela Duckworth, quien, como se verá en el análisis de autores, es la investigadora más destacada en estudios referidos al *grit*. Además, se observa que siete de las diez instituciones más destacadas son de Estados Unidos, lo cual reafirma la relevancia de este país en este tema de estudio. Por otro lado, observamos en los resultados que la única institución europea pertenece a Italia. Por tanto, a pesar de que el Reino Unido tenga una mayor cantidad de publicaciones en Europa, esto no se refleja en la relevancia de sus respectivas instituciones.

En la Figura 8 se muestra gráficamente lo expuesto. En ella, se observa la gran diferencia entre el primer lugar y el resto de las instituciones, así como se hace evidente que no hay una diferencia abrupta entre el resto de instituciones. La gran cantidad de publicaciones pertenecientes a la Universidad de Pensilvania está ligada a la diversidad de temas de estudio con los que relacionan al *grit*, los cuales van desde la motivación infantil y la diligencia académica hasta su correlación con otros temas como las metas a largo plazo, la perseverancia, la efectividad y el crecimiento personal en la escuela, el lugar de trabajo, la milicia e —inclusive— el matrimonio. Por otro lado, instituciones como la Universidad Normal de Beijing y la Universidad de Educación de Hong Kong tienen relativa poca variedad temática; en ellas resalta más el enfoque en campos de estudio como el de la relación académica entre estudiantes, padres y profesores. Otros, como la Universidad George Mason, se centran en temas como la personalidad y la inteligencia emocional.

Figura 8

Resultados estandarizados acumulados por instituciones (2007-2022)



Nota. UPen = Universidad de Pensilvania; UGM = Universidad Gadjah Mada; UNB = Universidad de Brasilia; UEHK = Universidad de la Educación en Hong Kong; UEF = Universidad de Finlandia Oriental; US = Universidad de Sydney; UM = Universidad de Michigan; UdSP = Universidad de São Paulo; UT = Universidad de Toronto; UEO = Universidad de Essex (UEO).

4.2.3 Categoría por revista

En la Tabla 5 se muestran las diez revistas más relevantes en investigaciones referentes al *grit*, las cuales han sido ordenadas sobre la base de su puntaje estandarizado. Para ello, se han usado como indicadores la cantidad de publicaciones, las citas totales, el índice H referido y el factor de impacto SJR. Además, aunque no se emplee en el proceso de estandarización, se presenta el cuartil (Q) de la revista en relación con su posición en SCImago, es decir, su ubicación en la distribución de indicadores de impacto, los cuales se miden en función de su impacto relativo en comparación con otras revistas en el mismo campo.

Tabla 5

Estadística de las primeras diez revistas (2007-2022)

Revista	Puntaje estandarizado	Q	Publicaciones totales	Citas totales	Índice H referido	SJR (2022)
Journal of Personality and Social Psychology	12,278	1	6	3831	5	3,8
Frontiers in Psychology	10,956	2	70	1263	16	0,89
Personality and Individual Differences	5,482	1	18	476	12	1,46
Journal of Positive Psychology	4,426	1	8	596	7	1,7
Current Psychology	3,759	2	19	335	7	0,66

(continúa)

(continuación)

Revista	Puntaje estandarizado	Q	Publicaciones totales	Citas totales	Índice H referido	SJR (2022)
<i>American Journal of Surgery</i>	3,501	1	9	410	8	0,85
<i>Learning and Individual Differences</i>	3,432	1	10	250	6	1,37
<i>PLOS One</i>	3,236	1	12	223	7	0,89
<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	3,083	2	15	140	6	0,83
<i>Journal of Surgical Education</i>	2,902	1	9	142	7	0,94

Se observa que la revista *Journal of Personality and Social Psychology* es la más relevante en el área de estudio a pesar de tener solo seis publicaciones, una cantidad considerablemente menor a las setenta publicaciones que posee la revista *Frontiers in Psychology*. Ello se debe a que el *Journal of Personality and Social Psychology* tiene una gran cantidad de citas, las cuales se contabilizan en aproximadamente 638 por cada artículo. Además, esta revista posee un mayor factor SJR; mientras que *Frontiers in Psychology* es la revista con mayor cantidad de publicaciones e índice H, lo cual conlleva que esté en segundo lugar.

4.2.4 Categoría por autor

En la Tabla 6, se muestran los resultados de los diez autores más relevantes en investigaciones referentes al *grit*. Para esta, se han considerados como indicadores la cantidad de publicaciones totales, el número de citas totales y el índice H referido. Es necesario indicar que el valor del índice H corresponde a las publicaciones que tiene el autor en la muestra analizada de 944 artículos; no se trata del índice H general del autor, el cual consideraría toda su producción científica.

Tabla 6

Estadística de los primeros diez autores (2007-2022)

Autor	País	Puntaje estandarizado	Publicaciones totales	Citas totales	Índice H referido
Duckworth, A. L.	EE. UU.	11,117	17	4444	12
Kelly, D. R.	EE. UU.	6,232	5	3053	5
Datu, J. A. D.	China	4,737	15	520	12
Lan, X.	Noruega	3,927	14	294	10
Kashdan, T. B.	EE. UU.	2,792	6	658	6
Wang, S.	China	1,990	6	248	5
Schmidt, F. T. C.	Alemania	1,931	6	210	5
Li, J.	China	1,929	6	209	5
Cortez, A. R.	EE. UU.	1,925	6	102	6
Quillin, R. C.	EE. UU.	1,925	6	102	6

Con base en la Tabla 6, se menciona que A. L. Duckworth se encuentra en el primer lugar y que posee la mayor cantidad de publicaciones, citas e índice H referido de todos los autores. Es necesario mencionar que Duckworth forma parte de la Universidad de Pensilvania, la institución más relevante. Además, es autora, junto con otros, de Duckworth et al. (2007), el primer artículo relacionado al *grit* de todos los artículos analizados. Por otra parte, D. R. Kelly fue parte de la investigación de Duckworth et al. (2007) y, además, se encuentra en el segundo lugar como autor más relevante, con un promedio de citas por documento de 610, el mayor de todos los autores analizados. Ambos autores están afiliados a instituciones de Estados Unidos, lo cual reafirma la importancia de este país en el tema en estudio.

Duckworth ha realizado sus investigaciones sobre el *grit* enfocada en diversos temas, como la educación o el trabajo, y lo ha estudiado como un predictor del éxito. En sus investigaciones, A. M. Kelly se ha enfocado en la relación entre el *grit* y los trabajos relacionados a la medicina, como se observa en el estudio de Kurian et al. (2019), cuyo propósito fue determinar los niveles generales de *grit*, autocontrol y conciencia entre los residentes de cirugía ortopédica, para lo cual el equipo realizó el estudio en el Departamento de Cirugía Ortopédica de la Clínica Mayo (Minnesota). Por otro lado, J. A. D. Datu (2021) ha enfocado sus estudios en el desarrollo y validación de un modelo de escala del *grit*, así como en el vínculo entre el *grit* y la educación. X. Lan ha realizado estudios sobre la relación del *grit* y el bienestar de estudiantes y adolescentes.

5. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio bibliométrico evidencian patrones clave en la producción científica sobre *grit* y muestran su consolidación teórica y las brechas aún existentes. Se confirma el liderazgo de Estados Unidos, especialmente por la influencia de la Universidad de Pensilvania y Angela Duckworth, coherente con investigaciones que posicionan a ese país como núcleo de la psicología positiva y del estudio del desempeño personal (Duckworth et al., 2021; Elango & Oh, 2022).

La concentración en psicología y ciencias sociales, junto con el crecimiento en negocios y educación, refleja una tendencia hacia la transdisciplinariedad, lo que anticipa aplicaciones en liderazgo, emprendimiento y resiliencia organizacional (Arco-Tirado et al., 2019; Caza & Posner, 2019; Lee, 2022). Las revistas *Journal of Personality and Social Psychology* y *Frontiers in Psychology* lideran el campo, lo que evidencia el predominio de estudios empíricos centrados en la validación de escalas y el desempeño académico. La presencia de títulos como *Personality and Individual Differences* o *Pastoral Psychology* sugiere una apertura hacia dimensiones como la espiritualidad y el bienestar laboral (Mushtaq & Ambreen, 2024).

El análisis estandarizado permitió identificar autores, instituciones y países influyentes más allá del volumen bruto, lo que revela nuevos polos emergentes como China y Australia. Asimismo, el estudio de palabras clave muestra una evolución desde el *grit* individual hacia enfoques colectivos (*team grit*) y su conexión con constructos como la resiliencia, la innovación y el *engagement* (Buchel & Lew, 2024; Kwapisz et al., 2022).

Si bien el *grit* ha sido validado en distintos contextos y edades, persiste una concentración en países occidentales, lo que demanda estudios comparativos en regiones en desarrollo (Salisu et al., 2020). En conjunto, la investigación ofrece una cartografía actualizada del fenómeno y propone líneas aplicadas para la gestión, la sostenibilidad del esfuerzo y el liderazgo resiliente.

6. IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los resultados de este estudio bibliométrico refuerzan la comprensión del *grit* como un constructo teórico robusto que ha trascendido su concepción inicial de rasgo individual —centrado en la perseverancia y la pasión por metas a largo plazo (Duckworth et al., 2007)— hacia dimensiones colectivas aplicadas a los contextos laborales y de liderazgo. Su articulación con teorías como el capital psicológico positivo (Luthans et al., 2007), la resiliencia organizacional y la motivación intrínseca sugiere que el *grit* puede funcionar como un recurso clave para explicar la persistencia del esfuerzo en entornos complejos y cambiantes. Asimismo, el surgimiento del concepto de *team grit* amplía su alcance al ámbito grupal, al integrar la perseverancia compartida con los modelos contemporáneos de liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional. En conjunto, estos hallazgos contribuyen a consolidar una base teórica que posiciona al *grit* como un eje articulador entre el desempeño sostenible, la cultura organizacional y los procesos de mejora continua.

7. IMPLICACIONES PRÁCTICAS

Desde una perspectiva aplicada, los resultados muestran que el *grit* es un criterio estratégico que debe ser incorporado en procesos de selección, desarrollo y evaluación del personal en organizaciones, instituciones educativas y responsables de gestión del talento. Asimismo, se abren oportunidades para diseñar intervenciones orientadas a fortalecer la perseverancia en equipos de alto rendimiento, y fomentar culturas organizacionales resilientes, innovadoras y sostenidas en el largo plazo. El mapeo de autores y países líderes también puede orientar colaboraciones académicas y estrategias de internacionalización en torno al estudio del *grit* en gestión.

8. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

A pesar de sus aportes, este estudio presenta limitaciones inherentes a su diseño y alcance. En primer lugar, el análisis se basó en un corte transversal de la producción científica, por lo que no contempla una perspectiva longitudinal que permita observar la evolución del *grit* en distintos contextos. Futuras investigaciones podrían incorporar análisis de series temporales o de citación para examinar cambios temáticos y metodológicos. En segundo lugar, la dependencia exclusiva de Scopus garantiza calidad académica, pero puede excluir aportes relevantes presentes en Web of Science, Dimensions o Google Scholar, así como en literatura gris (tesis, informes o documentos técnicos). Asimismo, no se realizó un análisis cualitativo del contenido, lo que limita la interpretación contextual del constructo, especialmente en estudios regionales.

El campo requiere mayor atención en contextos no occidentales y en economías emergentes, a fin de contrastar los hallazgos y validar la aplicabilidad intercultural del *grit* (Salisu et al., 2020). Además, se sugiere profundizar en los límites teóricos del *grit*, como los relativos a la puesta en cuestión sobre la duración de sus efectos o su transferencia entre ámbitos distintos (Southwick et al., 2019), o bien los sesgos derivados de las mediciones del *grit* basadas en el autoinforme (Mooradian et al., 2016). Las futuras investigaciones también podrían explorar la relación recíproca entre el *grit* y la satisfacción laboral (Dugan et al., 2018), así como su interacción con el capital social y la autoeficacia emprendedora (Arco-Tirado et al., 2019).

Finalmente, se propone realizar estudios comparativos y longitudinales que analicen las variaciones del *grit* con la edad y su posible relación con resultados negativos, como el

agotamiento o el fracaso emprendedor (Salisu et al., 2020). Estos enfoques permitirán ampliar la comprensión del *grit* como constructo dinámico y su papel en el desempeño y la resiliencia organizacional.

9. CONCLUSIONES

Este estudio bibliométrico mapea rigurosamente la investigación sobre el *grit* y evidencia su evolución de rasgo psicológico individual a constructo aplicado en la gestión y los negocios. Sobre la base de Scopus y del protocolo PRISMA, el análisis por países, instituciones, revistas y autores —utilizando indicadores de publicaciones, citas, índice H y el factor SJR— confirma el liderazgo de Estados Unidos, con un promedio de 32 citas por documento, la primacía de los artículos científicos (89,7 %) y la centralidad del *Journal of Personality and Social Psychology* (638 citas por artículo) junto con *Frontiers in Psychology*, por productividad e índice H. Sobresalen la Universidad de Pensilvania y, como autora más citada, A. L. Duckworth. Las palabras clave revelan una expansión temática del rendimiento académico hacia el liderazgo, el emprendimiento, el *team grit*, la resiliencia y la innovación organizacional, lo cual posiciona al *grit* como una palanca estratégica para el desempeño sostenible en entornos inciertos. Persisten vacíos que pueden orientar futuras investigaciones: ampliar el enfoque más allá del sesgo occidental, incorporar diseños longitudinales y profundizar en su relación con la cultura organizacional, el *engagement* y los resultados empresariales.

DECLARACIONES

Disponibilidad de datos

No se generaron ni recopilaron datos primarios. Todos los datos analizados fueron obtenidos de los estudios publicados que fueron incluidos en la revisión y que se citan en la sección de referencias. Los datos están preservados y disponibles previa solicitud al autor de correspondencia.

Uso de inteligencia artificial

No se utilizaron herramientas de inteligencia artificial generativa para la creación o el análisis de contenido. Las herramientas asistidas por inteligencia artificial se emplearon únicamente para apoyar la corrección gramatical y el perfeccionamiento del lenguaje durante la etapa final de edición. Esto no afectó el rigor científico ni la originalidad del trabajo.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún posible conflicto de interés ni conflicto alguno en relación con la publicación de este artículo.

Financiamiento

El estudio no recibió financiamiento.

Contribución de los autores (CRediT)

JH: conceptualización, metodología, investigación, redacción (borrador original) y visualización.

RR: conceptualización, redacción (revisión y edición), supervisión y administración del proyecto.

Aprobación ética

No aplicable.

Declaración de originalidad

Se declara que el manuscrito es original, no ha sido publicado previamente ni se encuentra en proceso de revisión en otra revista. Todos los resultados y conclusiones derivan del trabajo de investigación realizado.

REFERENCIAS

- Arco-Tirado, J. L., Bojica, A., Fernández-Martín, F., & Hoyle, R. H. (2019). Grit as predictor of entrepreneurship and self-employment in Spain. *Frontiers in Psychology, 10*, 389. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00389>
- Atanassova, I., Bednar, P., Khan, H., & Khan, Z. (2025). Managing the VUCA environment: The dynamic role of organizational learning and strategic agility in B2B versus B2C firms. *Industrial Marketing Management, 125*, 12-28. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.12.008>
- Azlin, F., & Mohamad, M. (2019). The effect of grit on work performance and psychological wellbeing: Analytical study of grit literature. *IJUM Journal of Human Sciences, 1*(1), 10-16. <https://doi.org/10.31436/ijohs.v1i1.39>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(5), 1252-1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>
- Biggs, A. T., Seech, T. R., Johnston, S. L., & Russell, D. W. (2023). Psychological endurance: How grit, resilience, and related factors contribute to sustained effort despite adversity. *The Journal of General Psychology, 151*(3), 271-313. <https://doi.org/10.1080/00221309.2023.2253955>
- Buchel, P. A., & Lew, C. (2024). The nature and relevance of team grit. *European Business Review, 37*(4), 624-636. <https://doi.org/10.1108/ebv-10-2024-0322>
- Campo, L., Amar, P., Olivero, E., & Boom, C. (2018). Factores personales y motivacionales asociados a las capacidades emprendedoras. *Espacios, 39*(14), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n14/18391405.html>
- Caza, A., & Posner, B. Z. (2019). How and when does grit influence leaders' behavior? *Leadership & Organization Development Journal, 40*(1), 124-134. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0209>
- Chadwick, I. C., & Raver, J. L. (2018). Psychological resilience and its downstream effects for business survival in nascent entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice, 44*(2), 233-255. <https://doi.org/10.1177/1042258718801597>

- Chang, X., Zhang, R., Xiao, Y., Chen, X., Zhang, X., & Liu, G. (2020). Mapping of publications on asphalt pavement and bitumen materials: A bibliometric review. *Construction and Building Materials*, 234, 117370. <https://doi.org/10.1016/j.conbuildmat.2019.117370>
- Cormier, D. L., Ferguson, L. J., Gyurcsik, N. C., Briere, J. L., Dunn, J. G. H., & Kowalski, K. C. (2021). Grit in sport: A scoping review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 17(1), 1-38. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1934887>
- Datu, J. A. D. (2021). Beyond passion and perseverance: Review and future research initiatives on the science of grit. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.545526>
- De Waal, A., Burrell, J., Drake, S., Sampa, C., & Mulimbika, T. (2023). How to stay high-performing: Developing organizational grit. *Measuring Business Excellence*, 27(1), 25-39. <https://doi.org/10.1108/MBE-08-2021-0104>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- 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://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- 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://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- 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), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Tsukayama, E. (2021). Revisiting the factor structure of grit: A commentary on Duckworth and Quinn (2009). *Journal of Personality Assessment*, 103(5), 573-575. <https://doi.org/10.1080/00223891.2021.1942022>
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2018). Gritting their teeth to close the sale: The positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Elango, B., & Oh, D.-G. (2022). Scientific productivity of leading countries. *International Journal of Information Science and Management*, 20(2), 127-143. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20088302.2022.20.2.8.3>
- Elmas, C., & Altunoglu, B. D. (2023). The cognitive-affective distinction in achievement goal: The development and validation of the achievement questionnaire for biology learning. *Science Education International*, 34(3). <https://doi.org/10.33828/sei.v34.i3.2>
- 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://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>

- Fite, R. E., Lindeman, M. I. H., Rogers, A. P., Voyles, E., & Durik, A. M. (2017). Knowing oneself and long-term goal pursuit: Relations among self-concept clarity, conscientiousness, and grit. *Personality and Individual Differences*, 108, 191-194. <https://doi.org/10.1016/j.PAID.2016.12.008>
- Gartner, W. B. (1988). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 12(4), 11-32. <https://doi.org/10.1177/104225878801200401>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2024). *GEM 2023/2024 global report 25 years and growing*. <https://www.gemconsortium.org/report/global-entrepreneurship-monitor-gem-20232024-global-report-25-years-and-growing>
- Gross, J. J., & Duckworth, A. L. (2021). Beyond willpower. *Behavioral and Brain Sciences*, 44. <https://doi.org/10.1017/S0140525X20000722>
- He, X., Wang, H., Chang, F., Dill, S.-E., Liu, H., Tang, B., & Shi, Y. (2021). IQ, grit, and academic achievement: Evidence from rural China. *International Journal of Educational Development*, 80, 102306. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102306>
- Hou, X., Hu, T., Li, H., Henry, S., Ren, S., Xi, J., & Möttus, R. (2024). Construct validity, longitudinal measurement invariance, incremental validity, and predictive validity of the original grit scale in Chinese young adults. *Journal of Personality Assessment*, 107(1) 1-13. <https://doi.org/10.1080/00223891.2024.2367547>
- Jandu, K., & Pradhan, R. K. (2025). Inquiring long-term goal achievement and grit in a collectivist culture: A qualitative content analysis. *Cogent Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2454090>
- Jordan, S. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., & Ejaz, A. (2018). Work grit as a moderator of politics perceptions. Workplace outcomes relationships: A three-study convergent investigation. *Career Development International*, 23(6/7), 576-594. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2018-0247>
- Kaes, M., Kruse, S., Maus, C., Krieweth, C., & Brettel, M. (2025). Entrepreneurs can create a better tomorrow: The relationship between entrepreneurial grit, nonfinancial success, and societal impact. *Journal of Small Business Management*, 63(2), 653-685. <https://doi.org/10.1080/00472778.2024.2342839>
- Kim, M., Zvosec, C. C., Oja, B. D., & Schuetz, L. (2021). Grit through the grind: Exploring sport employee work grit. *European Sport Management Quarterly*, 23(3), 833-852. <https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1936114>
- Kurian, E. B., Desai, V. S., Turner, N. S., Grawe, B. M., Kelly, A. M., Krych, A. J., & Camp, C. L. (2019). Is grit the new fit? Assessing non-cognitive variables in orthopedic surgery trainees. *Journal of Surgical Education*, 76(4), 924-930. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2019.01.010>
- Kwapisz, A., Schell, W. J., Aytes, K., & Bryant, S. (2022). Entrepreneurial action and intention: The role of entrepreneurial mindset, emotional intelligence, and grit. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 5(3), 375-405. <https://doi.org/10.1177/2515127421992521>
- Lee, J. (2022). The role of grit in organizational performance during a pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.929517>

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B., & Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: Grit and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology*, 56, 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.001>
- Mushtaq, M., & Ambreen, S. (2024). Emotional stability and grit among individuals from different professions: Does religiosity mediate their relationship? *Pastoral Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11089-024-01145-8>
- Postigo, Á., García-Fernández, J., Cuesta, M., González-Nuevo, C., Menéndez-Aller, Á., & García-Cueto, E. (2023). The bidimensionality of grit. *European Journal of Psychological Assessment*, 40(4). <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000766>
- Sakurai, R., & Watanabe, T. (2020). Grit as a determinant of success in the teacher recruitment examination. En *2020 9th International Congress on Advanced Applied Informatics (IIAI-AAI)* (pp. 341-346). IEEE. <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI50415.2020.00076>
- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., & Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 279-304. <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>
- Schimschal, S. E., Visentin, D., Kornhaber, R., & Cleary, M. (2020). Grit: A concept analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 495-505. <https://doi.org/10.1080/01612840.2020.1814913>
- Southwick, D. A., Tsay C.-J., & Duckworth A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Stefanidis, A., Dagher, G. K., & Banai, M. (2025). Fall seven times and stand up eight: Grit, ethical idealism and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2024-0317>
- Toyama, M. (2024). Is grit persistence adaptive? Goal pursuit behavior when faced with a difficult goal. *Personality and Individual Differences*, 223. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112610>
- Van Zyl, L. E., Heijenk, B., Klibert, J., Shankland, R., Verger, N. B., Rothmann, S., Cho, V., Feng, K., See-To, E. W. K., Roll, L. C., & Van Der Meij, L. (2022). Grit across nations: The cross-national equivalence of the Grit-O scale. *Journal of Happiness Studies*, 23, 3179-3213. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00543-0>
- Vélez-Romero, X. A., & Ortiz Restrepo, S. (2016). Emprendimiento e innovación: una aproximación teórica. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 346-369.
- Zhai, X., Zhao, R., Jiang, Y., & Wu, H. (2024). Unpacking the dynamics of AI-based language learning: Flow, grit, and resilience in Chinese EFL contexts. *Behavioral Sciences*, 14(9), 838. <https://doi.org/10.3390/bs14090838>