

**EL GRIT MEDIADO POR LA ADAPTABILIDAD COMO UNA  
RESPUESTA A LA PERMANENCIA DE SUJETOS EN UNA ORGANIZACIÓN**

**ANDRÉS FELIPE CARMONA SOTO  
NATHALIA ZAPATA RIVERA**

**PROYECTO DE GRADO**

**Asesor de investigación  
MARTÍN NADER**

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2022**

## TABLA DE CONTENIDO

1. PREGUNTA PROBLEMA .....	3
2. JUSTIFICACIÓN .....	4
4. OBJETIVOS .....	6
4.1 Objetivo general .....	6
4.2 Objetivos específicos .....	6
5. MARCO TEÓRICO .....	7
5.1 El grit. ....	8
5.2 Adaptabilidad y permanencia .....	10
6. HIPÓTESIS .....	17
7. METODOLOGÍA .....	19
7.1 Diseño .....	19
7.2 Participantes .....	20
7.3 Instrumentos .....	21
8. RESULTADOS .....	23
9. DISCUSIÓN .....	25
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28

## **1. PREGUNTA PROBLEMA**

¿De qué manera el estrés, mediado por la adaptabilidad, influye sobre la permanencia en el puesto de trabajo de sujetos vinculados laboralmente a una organización de la ciudad de Cali?

## 2. JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación, pretendemos analizar la influencia que ejerce el grit, mediado por la adaptabilidad sobre la permanencia en el puesto de trabajo de sujetos vinculados laboralmente a una organización ubicada en la ciudad de Cali. Esto por el motivo de que en muchas ocasiones estas variables (grit, adaptabilidad y permanencia) han sido foco de diversos estudios, pero hasta el momento no se ha visto una integración entre todas, siendo uno de los principales vacíos de investigación.

Sobre la adaptabilidad, esta se ha visto relacionada con la permanencia, siendo un rasgo de la personalidad y habilidad que permite flexibilidad en las respuestas respecto al entorno en el que se desenvuelven los sujetos. Entonces nos encontramos con Mamani (2017) quien relaciona la adaptabilidad y el rendimiento académico, siendo aquellos estudiantes que no desertan y se gradúan, flexibles.

Así mismo, hay variedad de investigaciones que posicionan la adaptabilidad como una variable importante para los diferentes ámbitos y contextos en los que se desenvuelve el individuo. Pues esta variable se encuentra en un punto intermedio entre la toma de decisiones y la acción de estas, para afrontar dichas situaciones y retos cotidianos (Olmos y Jurado, 2009).

Con relación a la permanencia, hay estudios que han indagado esta variable, y relacionándola con otros aspectos, como las motivaciones. Esto se debe a aquellas circunstancias que pueden influir en el sujeto para que este permanezca en contextos en específicos. Un ejemplo de un estudio fue el que realizaron Navarro-Arnedoa y sus colaboradores (2008) con enfermeras de UCI que han permanecido en su sitio de trabajo por más de 10 años. Los autores indicaron que el factor clave para entender las razones de

este fenómeno se pueden encontrar en la pasión que las enfermeras sienten en torno al ejercicio de sus funciones.

Respecto a la pasión, uno de los componentes del grit, ha sido estudiada a conjunto al compromiso organizacional, encontrándose una relación entre ambas (Cheasakul & Varma, 2016), esto podría significar que la pasión, la perseverancia y el compromiso organizacional tienen relación con la permanencia de un sujeto en una organización. La perseverancia entraría en este caso gracias a estudios que la relacionan con el compromiso organizacional (Vecina y Chacón, 2013).

Por otro lado, pensamos que a través de esta investigación podemos realizar un gran aporte al campo laboral colombiano, como también a la psicología organizacional y del trabajo. Principalmente porque el grit ha sido una variable poco estudiada en el contexto colombiano, por lo tanto, mediante esta investigación se podría potencializar el uso de esta escala dentro del campo laboral. Dado que permite involucrar otros aspectos que hacen parte de cada individuo que son la pasión y la perseverancia, que juegan un papel importante para que este pueda involucrarse en un propósito compartido con la organización.

Según lo planteado anteriormente, este trabajo permitirá conocer si existe influencia entre si las variables grit, adaptabilidad y permanencia. Como también, otorgarle a las organizaciones este conocimiento sobre la correlación entre las variables mencionadas, de modo que si es pertinente se utilice en pro de conocer la capacidad de permanencia de un sujeto en la organización misma.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo general**

-Analizar la influencia que ejerce el grit, mediado por la adaptabilidad sobre la permanencia en el puesto de trabajo de sujetos vinculados laboralmente a una organización ubicada en la ciudad de Cali.

### **4.2 Objetivos específicos**

-Determinar los niveles del grit de las personas vinculadas a una organización de la ciudad de Cali.

-Establecer los rangos de la adaptabilidad de los empleados vinculados a una organización de la ciudad de Cali.

-Caracterizar el tiempo de permanencia de los sujetos vinculados a una organización de la ciudad de Cali.

-Estimar mediante ecuaciones estructurales el grado de ajuste que presenta un modelo teórico en el que el grit es la variable independiente, la adaptabilidad es una variable mediadora y la permanencia es la variable dependiente en sujetos vinculados a una organización de la ciudad de Cali.

## 5. MARCO TEÓRICO

El hombre es un ser que vive en constante interacción con su entorno. Este proceso lleva consigo el desarrollo del sujeto para que logre desenvolverse en diversos contextos puesto que cada espacio tiene sus propias particularidades. Uno de los espacios en que comúnmente se desenvuelve el individuo a lo largo de su vida es el trabajo, por esta razón el campo de la psicología organizacional ha sido el encargado de profundizar constantemente sobre diversas problemáticas que se presentan en el espacio laboral. Pues, además, también la sociedad se encuentra en continua variación, por lo que cada generación cuenta con diferentes perspectivas de la vida según el contexto en el que estos se hayan desarrollado. Esto implica que cada generación de trabajadores cuenta con un significado diferente de lo que representa el trabajo. Un ejemplo de ello son las generación *Y* con los *Baby boomers* (Chang et al., 2021).

Como se indicó, si bien se han estudiado el *grit*, la adaptabilidad y la permanencia por separado, y en algunas ocasiones se han vinculado hasta dos de ellas, no se ha encontrado estudios en los que se hayan elaborado y puesto a prueba modelos teóricos que permitan comprender los alcances y las dinámicas de las interacciones entre todos ellos.

Nuestro objetivo con el presente texto es dar un recorrido por lo investigado hasta el momento sobre la relación existente entre la pasión y la perseverancia ante las metas a largo plazo (*grit*) con los rasgos de adaptabilidad de un individuo a una empresa y su permanencia en esta. Para esto hemos decidido dividir el texto en dos partes, la primera concierne sobre los conocimientos en torno al *grit* mientras la segunda relata mayormente sobre los conceptos de permanencia y adaptabilidad en el campo laboral.

## 5.1 El grit.

Duckworth (2007), quien es la mayor exponente de investigación del grit, lo define como la combinación de perseverancia y pasión para el logro de metas de largo plazo. “La determinación implica trabajar sin descanso para buscar resolver los problemas asociados a los desafíos que enfrenta una persona, manteniendo el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los estancamientos en el progreso” (Duckworth et al., 2007, pág. 1087). Esta variable psicológica, a diferencia de otras, empezó a desarrollarse bajo la forma de un instrumento de medición antes de que hubiese una teoría que sustentara la construcción de dicho dispositivo. Esta herramienta, que demostró mayor validez predictiva que el cociente intelectual y la escrupulosidad, contiene reactivos que reflejan diferentes aspectos y contextos de la vida del individuo, tanto a nivel profesional como personal (Eskreis-Winkler et al., 2014). Además de ser una escala para medir el éxito en las personas, los resultados que se obtienen luego de procesar los datos dan cuenta, en cierta medida, de aspectos de la personalidad que se han vinculado empíricamente a la salud mental. De otra forma, el grit está relacionado con el bienestar psicológico, pues cuanto más grit posea una persona más probable es que disfrute de una vida emocional saludable (Tortul, 2020).

“En otras palabras, se descubrió que el concepto de determinación se correlaciona con el bienestar, sin importar cómo se mida este último. En este caso, se descubrió que cuanto más determinada es una persona, es más probable que disfrute de una vida emocional saludable.” (Puiu, 2017, pág.55).

Además, existen otros autores que respaldan este hecho, como por ejemplo Moen y Olsen (2020) quienes afirmaron, a través de su estudio con 107 entrenadores físicos, que el



grit predice bienestar positivo, lo cual les permitía mantener sus actividades diarias, por lo que señalan al grit como un “constructo protector”.

Por otro lado, se ha investigado la relación entre el grit con otros elementos como, por ejemplo; el sistema nervioso autónomo (SNA), el compromiso organizacional, la personalidad, el comportamiento de la ciudadanía organizacional (CCO), el burnout. A continuación, describimos algunos de los hallazgos más representativos.

Como se nombró anteriormente, una de las relaciones sobre las cuales se indagó es la que se ha planteado entre el grit y el sistema nervioso autónomo (SNA), la cual fue analizada considerando como fuentes de información ciertos parámetros fisiológicos. Algunos de los hallazgos más representativos muestran que aquellas personas que cuentan con mayores niveles de grit, cuentan con más control sobre su SNA; la implicación más importante es que las personas con esta característica suelen presentar, a nivel comportamental, mayores niveles de ajuste al contexto, lo que favorece el cumplimiento de las metas que se proponen. (Silvia et al., 2013).

Por otro lado, Widodo y Chandrawaty (2020) estudiaron el vínculo entre compromiso organizacional con grit. Los autores concluyeron que los sujetos que presentaban niveles elevados de compromiso organizacional también mostraban altos niveles de desarrollo de grit y una participación laboral activa. Otro artículo similar que apoya el resultado del anterior es el realizado por Roberto et al., (2019), en el que se planteó, a través de un diseño longitudinal, cómo los empleados se enfrentan a diversas adversidades, en dicho caso en el cuidado de pacientes con demencia. El estudio concluye que, con grit y sentido del humor, se refuerza la capacidad para manejar los desafíos. Por otro lado, Vecina y Chacón (2013) afirmaron que la perseverancia contribuye al desarrollo del compromiso organizacional. En términos empíricos, estos autores

encontraron que a medida que las personas se muestren perseverantes en sus trabajos, se sentirán más satisfechas y, a su vez, tendrán mayores deseos de permanecer en sus organizaciones.

A partir de las bases del conocimiento que se plantean sobre el *grit* nos damos un espacio en la revisión de la literatura para tratar otros aspectos en relación al individuo, su adaptabilidad y su permanencia.

## **5.2 Adaptabilidad y permanencia**

La adaptabilidad dentro de esta investigación cumple un papel mediador y se define como un “conjunto de competencias útiles para que el individuo tome decisiones y parte activa en los procesos que se incorporan en las tareas laborales, teniendo presente las actitudes necesarias para afrontar los retos cotidianos en los contextos sociolaborales.” (Olmos y Jurado, 2009, p. 69). Por otro lado, según Galicia (2001) la permanencia hace referencia a mantener un vínculo durante cierto periodo dentro de una organización.

A partir de estas conceptualizaciones, las evidencias empíricas son bastante interesantes en lo que respecta al vínculo entre adaptabilidad y permanencia. Uno de los estudios más llamativos es el realizado por Navarro-Arnedoa et al (2008) con enfermeras de las UCI que han permanecido en su trabajo por 10 años o más en sus puestos; esta investigación es novedosa pues, aunque existían indagaciones con esta población y el síndrome del *burnout*, en este, se estudian las motivaciones de las enfermeras a permanecer en cuidados intensivos por largos periodos de sus vidas. Los hallazgos indicaron que la mayoría de los sujetos que participaron en el estudio afirmaron que no se retiran porque les gusta su labor. Es decir, a mayor pasión, mayor permanencia en el contexto laboral.

Siguiendo esta línea sobre el trabajo y la permanencia, hemos encontrado otra investigación que alude a los “factores de la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia” (Zambada y Gómez, 2012, p. 24). Los resultados de esta investigación revelan que, con el modelo creado por los investigadores, en cuanto una organización influye en la mejora de la opinión que el empleado tiene en las variables: equidad interna, satisfacción en el trabajo, pertenencia, interferencia trabajo-familia, ambiente de trabajo, jefe inmediato, interés de la empresa en familia, renuncia por salario y trabajo en equipo, se incrementa la intención de los empleados por permanecer en la organización. Estos factores nos incumben en tanto podamos relacionarlos con el grit, es decir, alrededor de la pregunta de investigación surge una hipótesis y es que *a priori* el grit no es suficiente para determinar la permanencia en la empresa en que se trabaja, dicho de otro modo, se supone que, aunque una persona puntúe alto en la escala del grit, no es suficiente motivo para permanecer en la empresa, pues la percepción de calidad de vida influye de una u otra manera. Respecto a la adaptabilidad, el estudio sobre “compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” (Frías, 2014, p. 1) concluye que, pese a que existan en sus trabajos los factores mencionados anteriormente, la falta de planes para el desarrollo profesional pareciera ser el principal motivo de salida de los colaboradores de la ONG en la que se realizó el estudio (Frías, 2014). Según lo anterior, al hablar sobre grit y permanencia consideramos importante incluir la adaptabilidad, que incluye diversos factores contextuales, tales como el plan de desarrollo profesional del individuo, siendo la empresa posibilitadora de este y el individuo capaz de alcanzarle sin darse por vencido demostrando determinación. Ahora bien, se ha revisado un estudio que se enfoca en las dificultades sobre la permanencia que tienen ciertos grupos étnicos en España, sus resultados apuntan a que el hecho de ser encasillados

en ciertos trabajos, la falta de promoción, los prejuicios contra su etnia, el sentimiento de inferioridad, la baja autoestima y la constante tensión por romper con los estereotipos dificultan la permanencia en las organizaciones, es decir, esto es de por sí algo a tener en cuenta por el impacto que genera sobre la relación grit y adaptabilidad al ambiente, como con otras variables que hemos mencionado anteriormente (por ejemplo, calidad de vida o el plan de desarrollo profesional; Molina et al., 2004)

Adicional a los factores ya mencionados anteriormente que deberían ser tenidos en cuenta en la relación de las tres variables a trabajar encontramos el síndrome de *burnout*. Este ha sido estudiado en gran medida, y también es llamado popularmente como “el síndrome de trabajador quemado”, refiriéndose al agotamiento laboral. Los resultados encontrados del estudio que relaciona el grit con el *burnout*, presentan que existe una tendencia a que el grit se manifieste como un protector frente a los momentos en que el individuo se siente agotado emocionalmente durante el proceso del cumplimiento de su objetivo (Brateanu et al., 2020)

Otra problemática con la que constantemente se encuentra el individuo, es con la adaptabilidad al entorno laboral. Esta es la capacidad que le permite al sujeto generar una mejor experiencia laboral, además, de contribuir al éxito profesional; dado que se encontrará más atractivo de ser seleccionado, pues nos encontramos en una sociedad en constante evolución y por lo que contar con una alta capacidad adaptativa en estos entornos traerá consigo beneficios. (Lodi et al., 2020). Otro elemento a tener en cuenta y relacionado a la adaptabilidad es la capacidad cognitiva. Según el estudio realizado por Stasielowicz (2020), es necesario examinar las capacidades cognitivas de cada empleado, dado que esto puede ser un gran predictor ya que brinda un panorama de cómo

son los rasgos adaptativos de este individuo y del cómo será su desempeño frente al contexto en que se desenvuelve o en situaciones que no son esperadas en su contexto.

La satisfacción laboral presenta una correlación con la adaptabilidad. Según (Gómez-Perdomo et al., 2017) en su artículo “La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*” esto se debe a que la satisfacción laboral hace referencia a aquel capital psicológico que contribuye a que el trabajador realice sus actividades positivamente; lo cual, permite reducir los niveles de *burnout* en aquellos contextos laborales; de esta manera, esto beneficiara la adaptación del sujeto dentro de la organización. Si hay un factor común a los estudios citados sobre la permanencia, la satisfacción laboral, el significado en el trabajo y el grit, es el Big Five, una teoría sobre la personalidad. En uno de los estudios se encontró que cada uno de los aspectos de la personalidad aparecía directa o indirectamente relacionados con la experiencia de la significación. Concretamente, Simonet y Castille (2020) establecieron, en relación con la experiencia de la significación, que “En términos de personalidad, las personas que son más entusiastas, trabajadoras y menos volátiles tienen más probabilidades de encontrar significado en su trabajo, y posiblemente el entusiasmo tenga una precedencia causal.” (p. 8). El mismo artículo se puede relacionar a los postulados de Duckworth sobre la pasión y como esta se desarrolla, pues según Simonet y Castille, rediseños en el rol del trabajador, coaching en la carrera y la elaboración del trabajo o *job crafting*, es probable requieran del empleado cambios en su estructura de personalidad, algo muy parecido al desarrollo de la pasión propuesto por Duckworth.

El comportamiento de la ciudadanía organizacional (CCO), es otro de los elementos ampliamente utilizados dentro del campo de la psicología organizacional. Según Puteri y Arifin (2020), el CCO se centra en aquellas acciones espontáneas realizadas por el

empleado que no son necesariamente del rol que ejerce dentro de la organización. En el mismo artículo se entiende que el grit es considerado como un predictor del CCO de un empleado, dado que dentro de estos elementos existe una mediación de la participación laboral; en otras palabras, a mayor grit, mejor relación del empleado dentro de la organización. El CCO, implicado en el sentido del trabajo, se vincula al deseo de permanencia y por supuesto la adaptabilidad hacia el trabajo se ha relacionado con el grit y la responsabilidad social empresarial (RSE).

Los resultados muestran que la condición de interacción entre la RSE percibida y la determinación fue estadísticamente significativa ( $b = 0.17$ ,  $se = 0.05$ ,  $p < 0.05$ ; Tabla 3). Específicamente, a medida que aumenta el nivel de determinación, la relación positiva entre la RSE percibida y la orientación al significado se vuelve más fuerte (Bae et al., 2020).

Ahora bien, se ha planteado una hipótesis sobre lo que parecen ser dos conceptos con un mismo significado, según esto existiría una redundancia empírica en la ética laboral y el grit, no obstante gracias a un estudio se ha logrado entender que ambos conceptos realmente difieren en aquello que miden dejando de lado la redundancia empírica que los pudo llegar a perseguir. “En comparación con el grit, la ética del trabajo puede estar más fuertemente asociada con las recompensas intrínsecas que una persona obtiene de su trabajo y encontrarlo más gratificante / significativo.” (Meriac et al., 2015, pág. 404).

Otro estudio relacionado a la permanencia, realizado por Madero-Gómez y Olivas-Luján (2016) exploró los comportamientos organizacionales de jóvenes que estaban iniciando su carrera laboral; en dicho estudio se validó la hipótesis de que según como haya

resultado esta primera experiencia laboral tendrá un gran impacto en sus posteriores trabajos; en otros términos, si el individuo obtiene una primera experiencia agradable, probablemente esto impactará positivamente en la permanencia y compromiso con dicha empresa en los siguientes años laborales; por tal razón, dependiendo del valor que se le agregue a esta experiencia, sea positivo o negativo, se verá influenciado en la retención de este individuo dentro de la empresa.

Es pertinente también mencionar, que actualmente nos encontramos en un mundo en donde altamente competitivo, y por esta razón, sobre todo en el campo laboral, los miembros pertenecientes a los recursos humanos se han visto en la necesidad de buscar diferentes alternativas con el fin de obtener la retención de los trabajadores (permanencia), a partir de diversas estrategias que influyan en la motivación de estos; en otras palabras, estas son llamadas herramientas de beneficios al personal (Nazario, 2006).

Finalmente, hemos repasado un último estudio que consiste en la permanencia en la pobreza laboral, definida como la persistencia de bajos salarios y condiciones de empleo precarias. En el presente estudio se prevén dos posibles explicaciones para la permanencia en la pobreza laboral: en la que se encuentran por un lado, el estado de dependencia, un posible círculo vicioso; y por otro lado, las determinantes de la pobreza laboral vinculados a las características y atributos de los individuos y hogares afectados por la misma. (Tejero, 2017).

Como resultado de esta revisión podemos evidenciar que los conceptos como grit, adaptabilidad y permanencia han sido foco de estudio actual en diversas investigaciones

dentro del campo de la psicología y en particular, en el campo organizacional. Pero además, pudimos confirmar que existe un vacío investigativo relacionado con nuestro interés, el cual es la relación entre el grit, la adaptación y la permanencia de un individuo en una empresa. Por otro lado, también pensamos en la población colombiana puesto que no aparece ningún artículo de este origen pretendemos ser pioneros en la nación y de este modo contribuir en el campo laboral colombiano y a las diversas teorías utilizadas en la psicología laboral.



## 6. HIPÓTESIS

La primera relación que encontramos en el estado del arte es entre los niveles del grit y la habilidad de adaptabilidad. Frente a este vínculo, Datu et al. (2016) reportan evidencia empírica, a partir de una investigación realizada con estudiantes de universidades filipinas; en donde se demostró que quienes contaban con altos rasgos de pasión y perseverancia (grit), eran también quienes presentaban altas capacidades de adaptabilidad. Es así, por lo que se forma nuestra primera hipótesis:

**Hipótesis 1:** A mayor grit, mayor habilidad de adaptabilidad.

Respecto a esta hipótesis, podemos rescatar un artículo que da cuenta de que la adaptabilidad se relaciona positivamente con la permanencia. Así pues, en el estudio “Efecto de la adaptabilidad en el rendimiento académico” (Mamani, 2017) nos encontramos con que la adaptabilidad es fundamental para asegurar el éxito académico, y de igual forma evitar las reprobaciones y deserciones. Esto nos permite empezar a relacionar estas dos variables de las que suponemos gracias a la base empírica:

**H2:** A mayor habilidad de adaptabilidad, mayor permanencia.

Hemos de fundamentar esta hipótesis bajo las mismas características que el concepto de grit implica, es decir, que según Duckworth (2016) es la pasión y la perseverancia ante las metas a largo plazo; lo cual, provee necesariamente el concepto de permanencia. Es de hecho para Duckworth la alta capacidad de predicción sobre la retención en el lugar del trabajo, la escuela, el matrimonio y la milicia, lo que brinda al grit tan altas expectativas como indicador para el éxito. (Eskreis-Winkler et al., 2014)

**H3:** A mayor grit, mayor permanencia.

Finalmente, y teniendo en cuenta los sustentos teóricos anteriormente dados, hemos de proponer una hipótesis que vincule el modelo por completo, es decir, la relación entre las tres distintas variables, de este modo obtenemos lo siguiente:

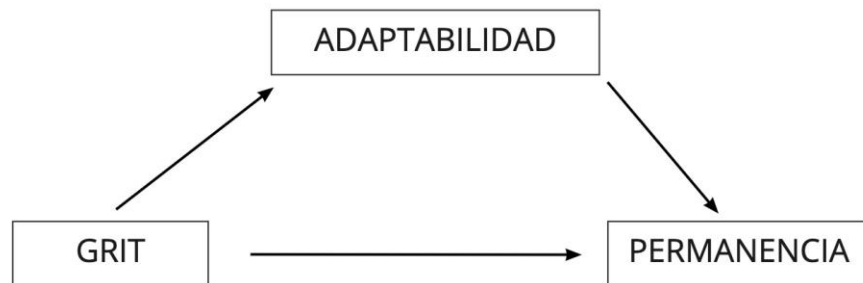
**H4:** A mayor grit y mayor desarrollo de rasgo de adaptabilidad, mayor permanencia.

## 7. METODOLOGÍA

### 7.1 Diseño

Dado que nuestro objetivo es analizar la manera en que el grit, mediada por la adaptabilidad, influye sobre la permanencia en el puesto de trabajo de sujetos vinculados a una organización de la ciudad de Cali, se ha considerado adecuado el uso de un diseño metodológico con enfoque cuantitativo, a través de un modelo de mediación utilizando tres variables. Lo que buscamos encontrar con dicha causalidad entre las variables, es la relación entre ellas, mediante un modelo de mediación; en donde la adaptabilidad sea la variable mediadora que se asocie a la permanencia (gráfico 1).

*Gráfico 1*



miro

Como es dicho por Sampieri (2014) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p. 4). Siendo así, lo que buscamos probar a través de esta investigación es que “las personas con mayor grit, que

a su vez cuentan con grandes rasgos de adaptabilidad, tienen una tendencia a permanecer en su puesto laboral durante un largo tiempo”.

Por otro lado, la presente investigación estaría enmarcada dentro de un diseño no experimental, puesto que no habrá manipulación de las variables ni control interno.

Además, el diseño será transversal y no longitudinal ya que se hará una sola medición en el tiempo (Delgado-Rodríguez y Llorca-Díaz, 2004).

El modelo teórico que podemos observar en el gráfico 1, considera al grit como una variable exógena latente con dos indicadores, pasión y perseverancia. Por otra parte, la permanencia es una variable exógena observada y finalmente, la variable mediadora, adaptabilidad es observada, y es tanto endógena como exógena.

Para determinar el grado en que los datos se adecúan al modelo teórico propuesto, utilizaremos los indicadores de ajuste general, incremental y de parsimonia más comunes:  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$ , CFI, NFI, GFI, AGFI y RMSEA, entre otros (Byrne, 2010).

## **7.2 Participantes**

Nuestra población está definida por la totalidad de personas vinculadas laboralmente a un área de la organización, siendo  $N = 112$ . Este grupo de personas que participaron en la investigación está conformado tanto por hombres, como por mujeres. En cuanto a las edades, también se evidencia una variación entre ellos, pues algunos participantes cuentan con una larga permanencia dentro de la organización, lo cual da evidencia a su extenso recorrido; como otros, que apenas está iniciado su vida laboral dentro de esta.

Por otra parte, para el proceso de selección de la muestra optamos por un muestreo bi-etápico. Hemos definido que la primera etapa consistirá en la aplicación de una estrategia de muestreo por conglomerados, siendo los departamentos de la organización cada uno de los conglomerados. Mientras que la segunda etapa consistirá en la selección al azar de sujetos al interior de cada departamento para la obtención de la información que servirá para contrastar las hipótesis formuladas previamente (muestreo simple al azar).

Aun así, durante la aplicación de nuestro instrumento, no fue posible contar con la participación de toda la población que se había planteado inicialmente. Por tal razón, se decidió avanzar con el proceso investigativo con aquellas personas que dispusieron de su tiempo para realizar tal cuestionario, siendo un total de  $n = 71$ . Por este motivo, se invita al lector a interpretar de manera cuidadosa los resultados que se reportan en este estudio.

Como información adicional, pero con un grado de importancia, es pertinente mencionar, que esta muestra está configurada por personas ubicadas tres tipos de departamentos de la organización; como también, pertenecientes a diferentes ciudades del país. Además, el rango de tiempo de permanencia de esta población dentro de la empresa va desde, los 6 hasta 396 meses.

### **7.3 Instrumentos**

El material a utilizar para la investigación será una encuesta, la cual se dividirá en tres puntos para recolectar información sobre las variables de grit, adaptabilidad y permanencia.

Para la variable grit, se hará uso de una escala de 8 ítems, conocida como Grit-S, la cual cuenta con un alfa de Cronbach del 0.82. Collantes-Tique et. Al (2021) miembros del semillero de investigación de la Universidad de la Sabana realizaron la validación de esta

prueba para la población colombiana, identificándola a la vez, como una escala de medición unidimensional. Teniendo en cuenta, lo dicho por Sigmundsson et al. (2020) esta escala ha sido diseñada para cuantificar la pasión y la perseverancia, y a su vez, fácil de ser administrada tanto individual como a grupos grandes; lo cual permitirá monitorear confiablemente este aspecto de la pasión-perseverancia/grit.

Para la variable adaptabilidad, se utilizarán los ítems extraídos de una de las 24 escalas preliminares IPIP, dado que miden construcciones similares a las del Cuestionario de personalidad de seis factores (6FPQ). Dichos ítems poseen un alfa de Cronbach del 0.67, por lo que se le considera fiable para esta investigación. Por otro lado, se ha decidido que las opciones de respuesta serán de tipo Likert con 6 opciones de respuesta.

Por último, para la variable permanencia se realizará un ítem para indagar la antigüedad de los sujetos participantes en la investigación. En este, se dejará una casilla en blanco en donde cada trabajador ingrese el tiempo que lleva vinculado a la organización, en meses.

## 8. RESULTADOS

### *Caracterización de los niveles de grit, adaptabilidad y permanencia.*

En cuanto a los resultados para los objetivos específicos obtuvimos lo siguiente; respecto a los niveles de grit de los empleados encuestados se obtuvo una media de 3.28 en la escala del grit, siendo el mínimo 2.25 y el máximo 4.25, mientras su desviación estándar fue de 0.45. Por otro lado, también se establecieron los rangos según los cuales se midieron la adaptabilidad y el grit, y gracias a que utilizamos la escala tipo Likert se clasifica de la siguiente manera:

Tabla 1.

<b>Rango</b>	<b>Grit</b>	<b>Adaptabilidad</b>
1 – 1.9	Nada determinado	Nada adaptado
2 – 2.9	Muy poco determinado	Muy poco adaptado
3 – 3.9	Algo determinado	Algo adaptado
4 – 4.9	Bastante determinado	Bastante adaptado
5 – 6	Muy determinado	Muy adaptado

El promedio de adaptabilidad en este caso fue de 3.6, siendo el mínimo puntaje 1.75 y el máximo 4.5, mientras su desviación estándar fue de 0.42. Finalmente, se caracterizó el tiempo de permanencia de los empleados según el número de meses que habían pasado desde su contratación hasta que respondieron a la encuesta, así pues, de 0 a 37.5 meses, que representa el primer cuartil, se consideraron como permanencia corta, de 37, 6 a 108 meses, siendo 108 el cuartil 2, se consideraron como de permanencia media y finalmente, de 109 adelante la permanencia se consideraba como larga.

*Influencia del grit, mediado por la adaptabilidad, sobre la permanencia.*

Siendo Y permanencia, X el grit y M la variable mediadora adaptabilidad, podemos observar según los resultados de la regresión, y el coeficiente beta, que la relación entre permanencia y el grit es de 0.081, la relación entre la adaptabilidad y el grit es de 0.287 y finalmente la relación entre las tres variables es de 0.103 (todas las relaciones son estadísticamente significativas). El modelo teórico explica en términos directos el 2% de la varianza y en términos de su mediación el 8% de la varianza. Lo anterior significa que todas las relaciones son débiles y por tanto el modelo planteado no explica con precisión la permanencia, es decir que las variables planteadas como el grit y la adaptabilidad no parecen ser del todo influyentes en el tiempo que un empleado permanece en la compañía

Tabla 2.

*Resultados regresión.*

Regressions:		Estimated	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv	Std.all
Y ~							
X	(c)	0.179	0.268	0.669	0.503	0.179	<b>0.081</b>
M ~							
X	(a)	0.267	0.105	2.542	0.011	0.267	<b>0.287</b>
Y~							
M	(b)	0.243	0.288	0.846	0.398	0.243	<b>0.103</b>
R-Square:		Estimate					
Y		<b>0.022</b>					
M		<b>0.082</b>					



Para los datos sobre los indicadores tanto de ajuste general, incremental y de parsimonia, se presenta la siguiente tabla:

INDICADORES DE AJUSTE GENERAL		INDICADORES DE AJUSTE INCREMENTAL		INDICADORES DE AJUSTE DE PARSIMONIA	
<i>GFI</i>	1	<i>AGFI</i>	1	<i>PNFI</i>	0
<i>RMSEA</i>	0	<i>TLI</i>	1	<i>PGFI</i>	0
<i>RMSEA.CI.LOWER</i>	0	<i>NFI</i>	1	<i>AIC</i>	161.340.355.436.153
<i>RMSEA.CI.UPPER</i>	0	<i>CFI</i>	0		
<i>RMSEA.PVALUE</i>	NA				
<i>ECVI</i>	0.13889				
<i>RMR</i>	4,64E+00				
<i>RMR_NOMEAN</i>	4,64E+00				

## 9. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos mostraron que existen, para los sujetos que participaron en este estudio, relaciones débiles entre el grit, la adaptabilidad y el tiempo de permanencia de los participantes de este estudio.

Probablemente, dos de los aspectos que puede contribuir al resultado son, por un lado, la enorme dispersión que existe en torno a la permanencia, pues hay personas que llevan tan solo 6 meses dentro la organización como otros hasta 396; en donde el promedio son los 134 meses. Y por otro los beneficios que este lugar ofrece a los trabajadores.

En relación con la permanencia, podría deberse a que los participantes de esta investigación tengan expectativas de estabilidad diferentes, producto quizás de la presencia de varias generaciones de trabajadores. Según la literatura, y dicho por Chang et al. (2021) la generación Y (nacida entre los años 1981 – 1993) suelen buscar en el aspecto laboral, lugares que los movilicen a partir de la motivación, basado en la obtención de nuevos momentos que alimenten las experiencias personales; caso contrario, es lo que sucede con los *baby boomers* (1946-1964) que tienen una tendencia a las actitudes tradicionalistas, las

cuales refieren a un sentido de compromiso más fuerte con el área laboral que los lleva a tener más estabilidad en dicho aspecto.

En relación con el segundo factor, la organización en la que nos hemos basado para realizar esta investigación, es reconocida y se caracteriza por contar con una gran cantidad de diferentes tipos de beneficios y/o incentivos para sus empleados, siendo este aspecto quizá un factor que fortalezca las posibilidades de permanencia dentro de la entidad. Según Nazario (2006):

Los mercados laborales actuales, altamente competitivos, obligan a los responsables de Recursos Humanos de las empresas a desarrollar e implementar herramientas que colaboren con la motivación y la retención de sus colaboradores calificados. Uno de esos planes lo constituyen los llamados “beneficios al personal”. (p. 133)

Finalmente, este proceso investigativo trajo consigo muchos aprendizajes, en donde nos vimos en la necesidad de ampliar nuestros puntos de vista, y no quedarnos simplemente con una primera respuesta. El ejemplo más preciso, fue justamente los resultados obtenidos a través de la discusión, en donde se nos permitió caer en la cuenta de aquellas variables que durante gran parte de la investigación no se tuvieron en cuenta, pero que siempre estuvieron de alguna u otra manera presentes. Con respecto a las limitaciones de este proceso, nos vimos enfrentados directamente con las diferentes restricciones que existen dentro de las organizaciones; pues se nos fueron cerradas varias puertas, por la razón de que no podían parar a sus empleados para realizar unas encuestas, ya que se vería afectada la productividad de estos.

A futuros investigadores, esperamos que este trabajo de grado sea de alguna u otra forma, de insumo que permita abrir campo a nuevas investigaciones en diferentes contextos y organizaciones; en donde probablemente se puedan identificar otras variables externas diferentes a las encontradas en este estudio, ya que fueron influenciadas en gran medida por el ambiente.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bae, J., Choi, W., & Lim, J. (2020). Corporate social responsibility: An umbrella or a puddle on a rainy day? Evidence surrounding corporate financial misconduct. *European Financial Management*, 26(1), 77-117.
- Brateanu, A., Switzer, B., Scott, S. C., Ramsey, J., Thomascik, J., Nowacki, A. S., & Colbert, C. Y. (2020). Higher Grit Scores Associated with Less Burnout in a Cohort of Internal Medicine Residents. *The American Journal of the Medical Sciences*, 360(4), 357-362.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series). *New York: Taylor & Francis Group*, 396, 7384.
- Chang, K. C., Hsu, Y. T., Cheng, Y. S., & Kuo, N. T. (2021). How work engagement influences relationship quality: the roles of work motivation and perceived service guarantee strength. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(11-12), 1316-1340.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). *Influencia de la pasión y el empoderamiento en la conducta cívica organizacional de los maestros mediados por el compromiso organizacional*. *Contaduría y administración*, 422-440.
- Collantes-Tique, N., Pineda-Parra, J. A., Ortiz-Otálo, C. D., Ramírez Castañeda, S., Jiménez-Pachón, C., Quintero-Ovalle, C., ... & Uribe Moreno, M. E. (2021). Validación de la estructura psicométrica de las escalas Grit-O y Grit-S en el contexto colombiano y su relación con el éxito académico. *Acta Colombiana de Psicología*, 24(2), 95-110.

- Datu, Jesus Alfonso D.; Yuen, Mantak; Chen, Gaowei (2016). *Exploring Determination for Long-Term Goals in a Collectivist Context: a Qualitative Study*. *Current Psychology*, (), -. doi:10.1007/s12144-016-9509-0
- Delgado Rodríguez, M., & Llorca Díaz, J. (2004). Estudios longitudinales: concepto y particularidades. *Revista española de salud pública*, 78, 141-148.
- Duckworth, A., & Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.
- 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.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in psychology*, 5, 36.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* [Tesis de maestría no publicada, Universidad de Chile]. Archivo digital. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- Galicia, F. A. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración N*, 200, 7-8.
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higuera, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75.

- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P., & Santisi, G. (2020). Italian adaption of self-perceived employability scale: psychometric properties and relations with the Career adaptability and well-being. *Behavioral Sciences, 10*(5), 82.
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales, 32*(138), 51-59.
- Mamani Ruiz, T. H. (2017). Efecto de la adaptabilidad en el rendimiento académico. *Educación Superior, 2*(1), 38-44.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences, 86*, 401-405.
- Moen, F., & Olsen, M. (2020). Grit: A unique protective factor of coaches well-being and burnout? *New Ideas in Psychology, 59*, 100794.
- Molina, F., Prieto, Ó., & Santacruz, I. (2004). Discriminación étnica en el mercado laboral: influencias en el acceso y en la permanencia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, 2004*(11), 51-64.
- Navarro-Arnedo, J. M., Perales-Pastor, R., Gómez-Calcerrada-Pérez, P., & del Mar Alba Muela, M. (2008). Factores relacionados con la larga permanencia laboral de las enfermeras en las unidades de cuidados intensivos. *Enfermería Clínica, 18*(4), 201-204.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio: Revista de investigación académica, (17)*, 133-145.
- Olmos Rueda, P., & Jurado de los Santos, P. (2009). Empleabilidad y Adaptabilidad de los jóvenes con inteligencia límite y sus procesos de integración laboral: hacia un modelo de formación y de orientación para su inserción en el mundo del trabajo.

- Puiu, A. I. (2017). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*.
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020). Exploring personality, grit and organizational citizenship behavior at higher education: the mediating roles of job involvement. *In Journal of Physics: Conference Series, 1471(1)*, 012025.
- Roberto, K. A., Mccann, B. R., Blieszner, R., & Savla, J. (2019). A long and winding road: Dementia caregiving with grit and grace. *Innovation in Aging, 3(3)*, igz021.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, F. (2020). The passion scale: aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology, 56*, 100745.
- Silvia, P. J., Eddington, K. M., Beaty, R. E., Nusbaum, E. C., & Kwapil, T. R. (2013). Gritty people try harder: grit and effort-related cardiac autonomic activity during an active coping challenge. *International Journal of Psychophysiology, 88(2)*, 200-205.
- Simonet, D. V., & Castille, C. M. (2020). The search for meaningful work: a network analysis of personality and the job characteristics model. *Personality and Individual Differences, 152*, 109569.
- Stasielowicz, L. (2020). How important is cognitive ability when adapting to changes? A meta-analysis of the performance adaptation literature. *Personality and Individual Differences, 166*, 110178.
- Tejero, A. (2017). Permanencia en la pobreza laboral: la influencia de la pobreza pasada en la presente. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, (157)*, 141-160.
- Tortul, M. C. (2020). Grit como predictor del engagement en estudiantes universitarios de Paraná, Entre Ríos. [encuentro]. *XVII Reunión Nacional y VI Encuentro*

*Internacional de la Asociación Argentina de Ciencias del Comportamiento,*  
Argentina.

[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/155080/CONICET\\_Digital\\_Nro.72  
cef86b-24df-4f73-a19d-901e602de4c7\\_C.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/155080/CONICET_Digital_Nro.72_cef86b-24df-4f73-a19d-901e602de4c7_C.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Vecina, M. L., & Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well being and perceived physical health in volunteers. *Anales de psicología*, 29(1), 225-232.

Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2020). Assessing the effect of grit and employability on organizational commitment mediating by job involvement. *Management Science Letters*, 10(11), 2403-2410.

Zambada, R. F., & Gómez, S. M. M. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31.