

¿Es mi profesión vocacional? Aportes de la psicología para comprender la relación entre la profesión y la identidad

Is my profession vocational? Contributions from psychology to understand the relationship between profession and identity

Jorge L. Villacís



Jorge L. Villacís

Universidad de Navarra, España

jvillacis.1@unav.es

<https://orcid.org/0000-0002-0871-250X>

Recibido: 31 - 07 - 2024

Aceptado: 13 - 11 - 2024

Publicado en línea: 27 - 11 - 2024

Cómo citar este texto

Villacís, J. L. (2024). ¿Es mi profesión vocacional? Aportes de la psicología para comprender la relación entre la profesión y la identidad. *Conocimiento y Acción*, v. 4, n. 2, pp. 1-16. <https://doi.org/10.21555/cya.v4.i2.3219>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution -NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Resumen

Este artículo busca responder a la pregunta de qué es una profesión vocacional, o más concretamente, a qué se refiere la psicología cuando aplica el adjetivo “vocacional” al proceso de elegir una profesión. En primer lugar, se hará una exposición breve de las principales teorías en psicología sobre la identidad y la elección de carrera. En dichas teorías el término “vocacional” denota un ajuste entre la persona (los intereses y habilidades individuales) y el entorno (el ambiente de trabajo y las aptitudes requeridas en este). En segundo lugar, se mostrará que un aspecto poco estudiado en las teorías de elección y desarrollo de carrera es el aspecto moral. Esto se entiende como la motivación a ejercer la profesión con una orientación prosocial (cuidar-atender a las personas). Este artículo sugiere que la relación entre el ajuste vocacional y la motivación moral en el ejercicio profesional ofrece interesantes posibilidades a la investigación empírica.

Palabras clave: Identidad vocacional; Revisión; Elección de carrera; Interés social; Orientación moral.

Abstract

This article seeks to answer the question of what defines a vocational profession, or more specifically, what psychology refers to when applying the adjective ‘vocational’ to the process of choosing a profession. First, a brief overview of the main psychological theories on identity and career choice will be presented. In these theories, the term ‘vocational’ denotes a fit between the person (individual interests and abilities) and the environment (the work setting and the skills required within it). Second, it will be shown that the moral aspect is a largely understudied feature in career choice and development theories. Moral aspect is understood as the motivation to practice the profession with a prosocial orientation (caring for and attending to people). This article suggests that the relationship between vocational fit and moral motivation in professional practice offers interesting possibilities for empirical research.

Keywords: Vocational identity; Review; Career choice; Social interest; Moral orientation.

Introducción

Uno de los conceptos más escurridizos, por decirlo de alguna manera, en psicología es el de “identidad”. Algunos psicólogos de la personalidad, al tratar de definir aquello que nos hace únicos u originales como individuos, proponen los rasgos de personalidad (ej. ser extrovertido, tener una emocionalidad cambiante, estar generalmente abierto a nuevas ideas y ser creativo, etc.) como los aspectos que más nos ayudan a describir lo específico de cada sujeto en comparación con los demás (Allport, 1980; McCrae y Costa, 1999). Otros psicólogos, tomando en cuenta un enfoque más cualitativo como método de investigación, han propuesto la noción de identidad narrativa (McAdams y McLean, 2013). Para estos últimos, la capa más interna de la personalidad, la identidad, sería similar a una narración autobiográfica de todos los acontecimientos vitales pasados y una proyección de los futuros.

Junto con esto, no es raro encontrar una multidiversidad de adjetivos para acompañar el concepto de identidad en la psicología actual (Schwartz et al., 2011, pp. 5-6). Se habla de identidad relacional, grupal, cultural, moral, espiritual, sexual, ocupacional, cívica, étnica, nacional, etc. Como un caso anecdótico, un investigador en psicología, tras conocer después de algún tiempo a su revisor en un proceso de evaluación por pares de una publicación científica sobre el tema de la identidad, comentó que ambos —autor y revisor— desconocían prácticamente los “nombres correctos” de autores para ser citados en el campo de la identidad. Cada uno de los dos tenía su propia lista de favoritos (Schwartz et al., 2011, p. 1). Frente a esta “macedonia” de términos, en este artículo nos interesa ana-

lizar la relación entre la identidad (como mejor pueda ser investigada por los psicólogos) y su faceta —rol— profesional.

1. En búsqueda de una identidad y de una identidad profesional

Uno de los autores en psicología más conocidos por haber estudiado el tema de la identidad ha sido Erik Erikson (1994). Aunque en sus inicios se mostró cercano a los planteamientos del psicoanálisis, Erikson (1994) planteó su propia teoría acerca del desarrollo de la personalidad (o más concretamente del yo o sí mismo). Para este autor, la personalidad se desarrolla mediante la interacción con el ambiente, es decir, resolviendo unas tareas vitales relativas a la propia maduración psicológica y que vienen provocadas por las demandas sociales del entorno. La identidad, entendida como un sentido interno de semejanza y continuidad de sí mismo, se consolida en la adolescencia y juventud. En esta etapa, el adolescente debe enfrentarse al reto de encontrar su lugar en el mundo adulto, es decir, de asumir unos roles sociales (trabajador, padre o madre de familia, etc.) que no sean disonantes con su vivencia interior. Para ello, la reflexión en torno a las vivencias de la niñez y del futuro se vuelven claves en esta etapa:

The integration now taking place in the form of ego identity is, as pointed out, more than the sum of the childhood identifications. It is the accrued experience of the ego's ability to integrate all identifications with the vicissitudes of the libido, with the aptitudes developed out of endowment, and with the opportunities offered in social roles. The sense of ego identity, then, is the accrued confidence that the inner sameness and continuity of one's meaning for others, as evidenced in the tangible promise of a 'career' (Erikson, 1963, p. 235).

En la cita anterior podemos observar una explicación de cómo se forma la identidad y un concepto acerca de ella. Erikson (1963) se refiere a la identidad con el término *ego identity*. Su consolidación no resulta simplemente de la acumulación de identificaciones o experiencias infantiles, sino que requiere una integración de lo anterior con las tendencias de la libido, las habilidades aprendidas y los roles sociales futuros. Ello daría como resultado un sentido interno de confianza en la propia semejanza y continuidad validada por los demás. En esta cita textual podemos apreciar la importancia que daba Erikson al contexto social para el desarrollo de la identidad en la adolescencia.

Erikson (1994) no dedicó grandes esfuerzos para respaldar con estudios estadísticos los conceptos que propuso en su teoría del desarrollo de la identidad. Su aproximación a dichos conceptos fue más bien de tipo clínica e ideográfica. Debido a estos motivos, algunos investigadores se dedicaron a elaborar modelos teóricos basados en entrevistas semiestructuradas y cuestionarios estandarizados para poner a prueba diversos aspectos de la teoría de Erikson. James Marcia, psicólogo del desarrollo y profesor emérito en la universidad Simon Fraser de Canadá, propuso algunos elementos clave para el desarrollo de la identidad tomando como base la teoría de Erikson (Marcia, 1980). Dichos elementos fueron la elección de una ocupación y la formación de una ideología (Kroger & Marcia, 2011). Al proponer estos dos elementos Marcia (1980) se basó en los siguientes textos de Erikson:

In most instances, however, it is the inability to settle on an occupational identity which disturbs individual young people (Erikson, 1963, p. 235).

To envisage a future, the young adult may also need that something which Shaw called "a religion" and "a clear comprehension of life in the light of an intelligible theory" (...) we would call this something-between-a-theory-and-a-religion, an *ideology* (...) a *necessity for the growing ego* which is involved in the succession of generation, and in adolescence is committed to some new synthesis of past and future: a synthesis which must include but transcend the past, even as identity does (Erikson, 1956, pp. 97-98).

Para investigar estos elementos, Marcia (1980) llevó a cabo una entrevista semiestructurada que permitía conocer si los adolescentes o jóvenes se encontraban ya comprometidos con una ocupación

y con una ideología (entendida esta última como la práctica de una religión y la toma de postura en cuanto a partidos y decisiones políticas) o si se encontraban en búsqueda de alcanzar tales compromisos. Esta entrevista también permitió a Marcia (1980) clasificar a los adolescentes o jóvenes en cuatro grupos según su estatus del desarrollo de la identidad. Estos grupos fueron:

- identidad lograda: jóvenes que han pasado por una etapa de exploración de opciones y como resultado han asumido metas ocupacionales y/o ideológicas;
- identidad difusa: jóvenes que no han desarrollado un compromiso por alguna profesión o ideología;
- identidad moratoria: en la cual los jóvenes se encontraban en un proceso de exploración de alternativas profesionales o ideológicas pero que aún no han realizado un compromiso formal al respecto;
- identidad cerrada: agrupó a jóvenes que se encontraron comprometidos hacia metas ocupacionales o ideológicas, pero que no pasaron por el periodo de exploración previo, pudiendo haber asumido dichas metas por presión de los padres o del grupo de pares.

Lo definitorio para Marcia, en todo caso, es si se ha establecido un compromiso (sea interno o psicológico, o también público o social) con una ocupación o ideología y que al mismo tiempo tal compromiso haya sido asumido tras un periodo de exploración o confrontación de opciones. Es llamativo en este modelo la importancia dada al periodo de exploración de alternativas como una etapa previa a la formación del compromiso. Algunos autores han subrayado la introducción de este elemento por Marcia en su teoría (Côté y Levine, 1988). Hablar de la exploración como paso previo a la consolidación de una identidad pondría de realce la naturaleza reflexiva de esta última, es decir, que la consolidación de una identidad psicológica requiere no sólo el posicionamiento en un determinado campo profesional o ideológico, sino también que dicho resultado sea producto de un proceso de introspección y exploración del mundo. Erikson (1994) se refirió a esta etapa inmediatamente previa a la consolidación de la identidad como crisis —de allí el término popular para referir a la adolescencia o al desarrollo de la identidad en ella como crisis de identidad.

Hasta ahora, los autores citados en esta primera parte del artículo ayudan a ilustrar la posible y profunda relación que puede haber entre la identidad —entendida como conciencia biográfica de sí mismo— y la asunción de un rol profesional. Según estos autores, la elección de una carrera es una de las tareas básicas para que la identidad siga un desarrollo normal. Un joven, al integrar en su conciencia autobiográfica el rol de trabajador y enfrentar las demandas y responsabilidades que dicho rol conlleva, se sitúa en cierto modo en el mundo adulto. Su identidad adquiere nuevos matices por la asunción de un rol profesional específico, a la vez que desde un punto de vista económico el encontrarse trabajando le significa independencia financiera y la posibilidad de utilizar sus recursos para las próximas decisiones que continuarán configurando su identidad aún más como la formación de una familia.

A continuación, una importante pregunta que nos podemos hacer es si da igual estar de cualquier modo inmerso en ese mundo del trabajo, o si hay modos especialmente deseables. Un refrán popular nos da ya una primera pista: “Encuentra algo que te guste hacer y no tendrás que trabajar ningún día más de tu vida”. Parecería ser que el fruto maduro del proceso de reflexión y exploración de opciones profesionales sería dar con un trabajo que nos atraiga tanto que el desempeñar nuestras actividades en él no nos resulte monótono, aburrido, sino que nos absorba de un modo estimulante y gratificante. Este es quizás el modo más conocido por el que podemos aplicar el adjetivo vocacional a un trabajo. Es decir, cuando nos encontramos en un trabajo que nos atraiga sobremanera. En el siguiente apartado indagaremos más acerca del significado en psicología del adjetivo vocacional.

2. Lo vocacional como actitud y aptitud

Un primer sentido que puede tener el adjetivo vocacional al ser aplicado a una profesión es la de referir la actitud y aptitud con que dicha profesión es ejercida. El diccionario de la Real Academia Española (s.f.) define el adjetivo vocación como: “1. Inspiración con que Dios llama a algún estado, especialmente al de religión”, pero también como “3. Inclinação a un estado, una profesión o una carrera”. Siguiendo la última definición, podríamos decir que el afirmar que un trabajo o profesión es vocacional, significa que se trata de una profesión que es ejercida con una cierta inclinación. En otras palabras, que objetivamente una persona muestra un gusto o preferencia por dicha profesión (actitud) y al mismo tiempo encuentra en sí las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarla de modo adecuado (aptitud). Podemos decir, por tanto, que es vocacional la carrera que es vista como atractiva por la persona y para la que se cuenta con una aptitudes o capacidades idóneas para ejercerla. Cuando esto ocurre, podemos imaginar que el trabajo se realiza de modo satisfactorio tanto para el trabajador como para los destinatarios de su obra. El tiempo pasa rápidamente para un trabajador que se encuentra a gusto con el trabajo que realiza. Por ejemplo, un técnico de servicios informáticos volcado en arreglar un ordenador, o un arquitecto empeñado en diseñar el mejor proyecto.

Desde hace algunas décadas, una rama de la psicología denominada psicología vocacional se ha ocupado de estudiar este tema. De acuerdo con dicha subárea de la psicología, una elección de carrera en la cual existe un ajuste entre las preferencias o intereses profesionales del sujeto y el entorno profesional que exija y promueva actividades o puestos de trabajo congruentes con los intereses del sujeto es el resultado de poseer una “identidad vocacional” desarrollada. Los psicólogos vocacionales, por tanto, conciben la posesión de una idea clara acerca de a qué profesión dedicarse como un sinónimo de tener desarrollada la identidad vocacional. A continuación, haremos un breve recuento histórico acerca de cómo estas ideas fueron surgiendo dentro de la psicología vocacional y los conocimientos actuales en este campo de investigación.

Como resultado de los cambios que sucedían en la sociedad norteamericana en la época inmediatamente posterior al final de la Segunda Guerra Mundial, surgió la necesidad de que el gobierno federal creara agencias de empleo para ayudar a los veteranos de guerra y los desocupados a encontrar un trabajo afín a su cualificación y experiencias (Savickas y Baker, 2005). Bien pronto en estas agencias se empezó a introducir el trabajo de consejería psicológica para orientar a una mejor elección de carrera, así como a emplear tests que permitieran conocer los intereses y aptitudes de los que acudían a dichas agencias buscando empleo. En este marco fueron surgiendo las primeras teorías acerca de la elección de carrera y los primeros modos de consejería u orientación de carrera con los cuales los psicólogos o trabajadores sociales ayudaban a los desocupados a encontrar trabajos acordes con sus actitudes y aptitudes (Savickas y Baker, 2005).

Uno de los autores que ha propiciado un gran avance en el campo de la psicología vocacional ha sido John Holland. Este autor propuso una teoría tipológica de los intereses profesionales y los entornos laborales que corresponden con cada interés. De acuerdo con Holland (1997), existirían 6 tipos de personalidades vocacionales: realista, investigativo, artístico, social, emprendedor y convencional. Cada uno de estos tipos reflejaría una serie de intereses, preferencias y habilidades concernientes a un grupo profesional específico. Así, por ejemplo, está el tipo social, que agrupa a personas con intereses hacia profesiones de servicio a los demás (ej. enfermería, educación, psicología). Las personas que se agrupan en este tipo mostrarían características como interés por trabajar con otros, motivación de ayudar, habilidades interpersonales, etc. En realidad, más que tipos la teoría de Holland describe seis rasgos de personalidad. Es decir, seis atributos o cualidades que cada individuo posee, pero en diverso grado. De este modo, todos tendríamos un poco, algo o mucho de cada uno de los seis intereses profesionales de Holland (1997). Sin embargo, lo deseable sería que en cada persona exista una

combinación adecuada de estos intereses en la cual al menos uno o dos sean los predominantes y orienten a la persona hacia una profesión específica.

Junto con la descripción de estos seis intereses o tipos de personalidad vocacional, Holland (1997) postuló la existencia de seis tipos de entornos laborales, cada uno relacionado con los intereses o tipos de personalidad vocacional. De acuerdo con la teoría de Holland (1997), las personas con intereses profesionales de tipo social tenderían a buscar un trabajo y desarrollar sus carreras profesionales en entornos también sociales (hospitales, escuelas y centros de atención psicológica). Esta combinación entre tipos vocacionales y entornos propicios para cada tipo ha sido estudiada por Holland (1997) como teoría del ajuste entre persona y ambiente.

En Estados Unidos, los tipos de entornos laborales han sido estudiados empíricamente de modo riguroso. Investigaciones que estudiaron los intereses profesionales (según el modelo de Holland) en una amplia variedad de grupos profesionales específicos dieron lugar a catálogos que describen los perfiles característicos de dichos grupos. Hoy en día, el sistema de clasificación O*NET desarrollado por el Departamento de Trabajo, Empleo y Formación del gobierno federal de EE.UU. cuenta con información precisa y basada en evidencia acerca de los diferentes puestos de trabajo existentes descritos en términos de la tipología de Holland (Mariani, 1999).

Además de proponer su teoría del ajuste entre persona (tipo vocacional) y ambiente (entorno laboral), Holland también ha sido el primer investigador en el campo de la psicología vocacional en introducir el concepto de identidad vocacional. Holland et al. (1993) definieron la identidad vocacional como “*the possession of a clear and stable picture of one’s goals, interests, and talents*” (1993, p. 1). Tal conocimiento claro y estable de los propios intereses facilitaría la elección de carrera y la toma de decisiones a lo largo de ella. A través de un cuestionario que buscaba captar el grado de certeza o seguridad en la elección de la carrera, Holland et al. (1993) midieron este constructo por primera vez. Se trataba de un constructo unidimensional, es decir que no estaba compuesto por subdimensiones o facetas. No se observa, por tanto, alguna referencia al periodo de exploración o crisis señalado por Marcia (1980) como necesario para la conformación de la identidad. La investigación empírica realizada con este cuestionario, pese a no haber sido hasta la fecha especialmente abundante, ha puesto de relieve los siguientes resultados: se ha encontrado relación entre la identidad vocacional y el ajuste psicológico (satisfacción vital) y entre la identidad vocacional y la autoeficacia en la toma de decisiones de carrera (Nauta, 2010). A pesar de ello, hay investigaciones que no logran replicar las correlaciones mencionadas, dejando el tema de los correlatos de la identidad vocacional como una cuestión abierta a investigaciones futuras (Nauta, 2010).

En tiempos más recientes otros investigadores han propuesto una escala (*Vocational Identity Status Assessment*) para medir la identidad vocacional, que también incluye una subdimensión de exploración vocacional (Porfeli et al., 2011; Weigold et al., 2020). Este instrumento permite agrupar a los respondientes en unos estatus de identidad vocacional, bastante similares a los propuestos por Marcia (1980). Sin embargo, este instrumento no permite evaluar si el periodo de exploración precedió o no a la asunción del compromiso vocacional. Solo es posible saber si en el momento de la aplicación de la escala, el adolescente o joven que la rellena se encuentra en ese momento comprometido y/o explorando sus opciones vocacionales. El cuestionario no permite evaluar cómo dicho adolescente o joven llegó a establecer su compromiso.

Tras estos breves comentarios acerca de los instrumentos existentes para medir la identidad vocacional, volvamos por un momento al tema anterior de los intereses vocacionales descritos por John Holland. Hasta el momento, se ha dicho que el desarrollo de la identidad vocacional equivale a la posesión de un perfil definido de intereses profesionales. Es decir, que haya un conocimiento propio acerca de las carreras que más nos interesan debido a las habilidades que poseemos. Una teoría especialmente interesante en el campo de la psicología vocacional ha estudiado cómo ocurre la forma-

ción de los intereses profesionales. Se trata de la teoría del Desarrollo Sociocognitivo de Carrera (Lent et al., 2002; Lent y Brown, 2019).

De acuerdo con esta teoría, una persona desarrolla intereses por una carrera o campo profesional específico cuando cree que podrá desempeñar adecuadamente dicha profesión (i.e., autoeficacia en la toma de decisiones de carrera) y, a la vez, percibe resultados beneficiosos si opta por dicho campo laboral (i.e., expectativas de resultado) (Lent et al., 2002; Lent y Brown, 2019). Ambos procesos cognitivos, la autoeficacia y las expectativas de resultado, se desarrollan a su vez gracias a la posesión de aptitudes o habilidades para realizar tareas vinculadas a una carrera profesional. Así, por ejemplo, una persona tiene intereses profesionales hacia la profesión de ingeniero de telecomunicaciones gracias a que se ve a sí mismo capaz de desempeñar esa profesión. Ello se debe, en buena parte a que cuenta con las habilidades necesarias (razonamiento matemático, capacidad de concentración, destreza con la tecnología, etc.) para ejercer dicho trabajo.

Ahora bien, los autores de este modelo sugieren un matiz importante: las referidas habilidades que promueven autoeficacia e intereses profesionales definidos solo harán esto último cuando son puestas a prueba en experiencias de aprendizaje. En nuestro ejemplo, este joven que se plantea una carrera de ingeniería en telecomunicaciones muy probablemente habrá desarrollado sus intereses gracias a que a lo largo de sus años de escolarización ha tenido experiencias en las cuales ha puesto a prueba su competencia en las habilidades relacionadas con su futura profesión. Así, el haber obtenido buenas calificaciones en matemáticas, haber reparado aparatos electrónicos en casa de modo exitoso y la validación social recibida por sus profesores y padres a consecuencia de todo esto, han reforzado su involucramiento en actividades similares y fortalecido su conciencia de ser competente en profesiones en las que se ejerciten tales habilidades.

Una vez descrito el proceso de formación de los intereses profesionales, un primer asunto que podemos plantearnos y que esperamos haya sido respondido por la investigación empírica llevada a cabo hasta el momento en psicología vocacional son los correlatos de poseer una alta congruencia entre los intereses profesionales y el entorno laboral elegido. Hasta la actualidad, se han encontrado los siguientes resultados. Un metaanálisis que incluyó 92 estudios y 1.858 correlaciones halló que los intereses profesionales mostraron relación positiva con el rendimiento en el trabajo. Al mismo tiempo cuando se hizo la comparación entre los intereses tomados por sí mismos y los índices de congruencia (el nivel de ajuste entre los intereses profesionales reportados por el sujeto y el tipo de entorno profesional en que se desenvuelve), la fuerza de la relación aumentó en el segundo caso (Nye et al., 2017). En otras palabras, la congruencia entre intereses y ambiente fue un predictor más fuerte del rendimiento laboral que los intereses tomados aisladamente. En otro meta-análisis acerca de la relación entre congruencia o ajuste entre intereses y entorno laboral, por una parte, y la motivación hacia el trabajo, por otra parte, también se encontró relación en el sentido esperado, aunque más débil (Hoff et al., 2020).

Otra manera de estudiar el fenómeno de encontrarse trabajando en el ambiente más afín a las propias habilidades e intereses es a través del constructo del llamado o vocación —*calling*— (Dik y Duffy, 2009). Este constructo ha sido definido por sus propulsores como

a transcendent summons, experienced as originating beyond the self, to approach a particular life role in a manner oriented toward demonstrating or deriving a sense of purpose or meaningfulness and that holds other-oriented values and goals as primary sources of motivation (Dik y Duffy, 2009, p. 427).

A nuestro modo de ver, este constructo podría capturar un modo más subjetivo o vivencial de aproximarnos al fenómeno de la identidad vocacional que los índices de congruencia entre los intereses profesionales manifestados en cuestionarios de autoinforme y el tipo de profesión elegido y en el cual uno trabaja. Además de ello, este constructo parece ampliar más la perspectiva medida acerca

del trabajo involucrando la relación entre el disfrute en el lugar del trabajo y la satisfacción vital en general. Investigaciones sobre el *calling* encuentran que percibir una llamada tiene relación directa con la madurez de carrera, el compromiso hacia la carrera, satisfacción laboral y satisfacción vital (Dik y Duffy, 2009). En un metaanálisis de 201 estudios publicados en los últimos 20 años, los investigadores hallaron evidencias acerca de la relación entre el llamado y diversos indicadores de adaptación al lugar de trabajo (ej., sentido percibido en el trabajo, *engagement*, satisfacción laboral y auto-eficacia para la toma de decisiones de carrera), así como con otros indicadores de una vida buena en general (ej. bienestar psicológico y bienestar subjetivo) (Dobrow et al., 2023). Entre ambos grupos de variables, el sentido mostró asociación más fuerte con las de tipo laboral que con aquellas de tipo vital general (Dobrow et al., 2023).

Una pregunta interesante que podemos hacernos a continuación es acerca de la relación entre el ajuste persona-ambiente y el percibir o desempeñar un llamado o vocación. De acuerdo con los propulsores de la teoría del llamado o vocación, el ajuste persona-ambiente sería una variable mediadora de la relación entre percibir un llamado y seguirlo o ponerlo en práctica (Duffy et al., 2018). Para estos autores, sentir un llamado sería una fuerza de motivación que haría que una persona busque elegir un lugar de trabajo que le permita satisfacer o realizar ese llamado. Por consiguiente, haber elegido un trabajo a consecuencia de seguir un llamado y estar trabajando en un lugar afín a dicho llamado haría que la persona ponga ese llamado en práctica de diversos modos: desempeño laboral alto y satisfacción con el trabajo.

Por el momento, las evidencias empíricas respecto a la relación entre la congruencia persona-ambiente y el llamado son limitadas. Los pocos estudios que han tratado este tema indican resultados dispares.

Por una parte, un estudio realizado con una muestra de 1.968 empleados de cuatro ámbitos laborales diferentes (*sales, IT, teachers and clergy*) se comparó el poder predictivo de la personalidad, el llamado y la congruencia entre intereses profesionales y entorno de trabajo para con la satisfacción laboral. Este estudio encontró que los rasgos de personalidad (alto tesón y bajo neuroticismo) y las características del trabajo fueron los mejores predictores de la satisfacción laboral. La congruencia y el llamado mostraron efectos muy pequeños comparados con los otros predictores (Nilsen et al., 2014).

En un estudio realizado con una muestra de empleados alemanes, se planteó la hipótesis de que la relación entre el llamado y el *engagement* en el trabajo era moderada por el ajuste persona-ambiente percibido. Los resultados de este estudio no dieron soporte para tal modelo de moderación. Los empleados alemanes que más llamado reportaban eran también los más comprometidos o entusiasmados con su trabajo; sin embargo, esta relación no se modificó cuando se tomó en cuenta los diferentes niveles de ajuste persona-puesto de trabajo (Hirschi, 2012).

Por último, un estudio con 373 empleados chinos encontró que el ajuste entre persona y organización (la coincidencia entre los valores propios y los valores promovidos por la organización donde se trabaja), así como entre persona y puesto de trabajo (la coincidencia entre las habilidades poseídas y los requisitos del puesto de trabajo) mostró relación significativa con el llamado (Xu et al., 2023). Podemos concluir, por tanto, que son fuentes de satisfacción en el trabajo tanto el haber elegido una carrera conforme a los propios intereses, y al mismo tiempo encontrar un sentido vocacional o una verdadera pasión o llamado al ejercer la profesión.

En esta sección hemos presentado la idea de que una profesión vocacional es aquella en la cual existe un ajuste entre las preferencias o intereses vocacionales de la persona y el entorno de trabajo. Los intereses surgen de las propias habilidades de la persona, al tiempo que son confirmados por la validación social. Junto al ajuste de intereses y ambiente laboral, otro concepto importante parece ser el de vocación o llamado dentro del ámbito de la psicología vocacional. Aunque con diversidad de medidas, este concepto hace referencia a tener una inclinación profunda a ejercer la profesión como

cumplimiento de una misión personal, que según algunas escalas puede tener relación con ayudar a otros. La investigación empírica no es concluyente respecto a cómo se origina un llamado o sobre si este antecede efectivamente el desarrollo de los intereses o viceversa. En todo caso, llegados a este punto, nos podemos hacer una nueva pregunta: ¿es suficiente situarse en el mundo del trabajo de modo vocacionalmente congruente? ¿Hay un modo mejor de estar situado? Nuestra respuesta será esbozada en el siguiente apartado.

3. Lo vocacional y el aspecto moral

En este apartado, presentaremos la idea de que una profesión es vocacional, no solo cuando existe ese ajuste entre habilidades-intereses y lugar de trabajo, reflejado en vivencias subjetivas como puede ser el *engagement*, la satisfacción laboral o el propio sentido de la profesión como llamado, sino cuando se toma una perspectiva moral. Por tal, nos referimos aquí a la orientación ética que pueda tener una persona, a las virtudes que sostienen su vida moral y a los compromisos éticos que la persona asume respecto a unos deberes sociales percibidos como valores.

De acuerdo con el filósofo de la educación David Carr (2014), ser profesional tiene que ver con pertenecer a un gremio laboral, pero a la vez desempeñar un oficio con gran maestría. A continuación, Carr (2014) afirma que dichos gremios profesionales (como el gremio de la medicina, abogados, etc.), son tales en cuanto que están dirigidos a proveer a la sociedad con bienes especialmente básicos para el desarrollo humano. Un servicio similar lo prestarían otros trabajadores de sectores tradicionalmente no considerados como profesiones, como son la enseñanza, la enfermería y los sacerdotes. Los profesionales de estos ámbitos, vistos desde la óptica de la ética social, tendrían así una serie de deberes que cumplir para con la sociedad, en concreto la provisión de unos bienes que ella necesita y que solo ellos pueden proveer. Este aspecto moral, en opinión de Carr (2014), sería el aspecto clave que determina que un oficio o trabajo pueda ser considerado una profesión: el grado en que ella provee a la sociedad con un servicio o bien básico para el desarrollo. Los miembros de la sociedad tienen el derecho a recibir estos bienes por parte de los profesionales.

Un segundo aspecto de lo profesional resaltado por Carr (2014), además de la adscripción a los gremios profesionales referidos y sus consecuentes deberes éticos, es la ejecución excelente de la profesión. Para ello, hace falta la adquisición de los conocimientos científicos o filosóficos necesarios para desempeñar una profesión a la par que las habilidades o competencias prácticas para volver operativos dichos conceptos. A pesar de ello, continúa Carr (2014), tales conocimientos y habilidades requieren a su vez de un elemento adicional: *“the education to appreciate how such occupational knowledge and technique might or should be utilised for individual or common good”* (p. 13). Carr (2014) propone que dicha capacidad de juicio crítica acerca de cómo utilizar los conocimientos técnicos y las habilidades en función del bien del individuo y la sociedad requieren el desarrollo de la virtud de la prudencia (*“phronesis”* según su etimología griega). Para Carr (2014), la conducta profesional sería un caso más de la agencia moral básica a toda conducta libre y, por lo tanto, un ámbito en que la virtud de la prudencia puede y tendría que operar. La prudencia, según la perspectiva aristotélica sería una virtud intelectual encargada de la deliberación moral acerca de los medios para obtener fines buenos.

El motivo de haber citado aquí al filósofo David Carr es proponer que una profesión vocacional, no sería solo aquella en la que uno se siente a gusto, por la consonancia entre intereses y trabajo; sino, sobre todo, una profesión verdaderamente profesional; es decir, en la que se tiene una responsabilidad ética ante la sociedad y en la cual su ejercicio excelente requiere la posesión de la prudencia o *phronesis*. En esta línea está el interesante reporte publicado por Blond et al. (2015), titulado *In professions we trust fostering virtuous practitioners in teaching, law and medicine*. En este documento se analiza la crisis ética que afrontan las profesiones del derecho, la educación y la medicina en la actualidad. En conjunto, se observa una brecha entre la práctica profesional y la orientación hacia el bien de la

sociedad. Frecuentemente, los objetivos o fines de cada profesión son vistos en términos meramente individualistas. Así, en estos grupos profesionales, los abogados mostrarían un foco exclusivo en escalar posiciones y hacer dinero en lugar de prestar atención a la verdad y promover la aplicación de la justicia. Los educadores estarían centrados en alcanzar altos estándares académicos (la nota por sí misma), descuidando la atención de las necesidades especiales de los alumnos y su formación moral. Los médicos, por su parte, tendrían un foco exclusivo en el conocimiento técnico y la eficiencia olvidando la importancia de la relación interpersonal médico-paciente.

Los autores de este reporte proponen que la virtud es lo único que podría preservar a las profesiones de no instrumentalizarse, es decir de ser vistas y ejercidas como medios para ganar dinero o prestigio social y no desde su raíz como creadoras y difusoras de bienes sociales a los que las personas tienen derecho (Blond et al., 2015). Profesionales con gran formación profesional, pero a la vez con sentido ético que les permite conectar su práctica con el bien común serían necesarios para revertir la situación y crisis profesional actual.

Aunque los argumentos anteriores son planteados desde un punto de vista más filosófico o general, algunos autores dentro de la propia psicología científica han reflexionado acerca de la insuficiencia de una mirada meramente técnica o instrumental en el estudio de los procesos psicológicos. Para estos autores es posible y necesario examinar los aspectos éticos o morales subyacentes a la conducta humana. El filósofo de la educación Kristján Kristjánsson (2013, Capítulo 1), buen conocedor del estado actual de la psicología científica debido a su interés por el estudio interdisciplinar de la virtud, y el psicólogo norteamericano Blaine Fowers (2010) se han referido a una crisis de instrumentalización de la psicología actual. Con este término los autores antes mencionados se refieren a la actitud de investigadores y terapeutas que pierden de vista que el uso de los recursos psicológicos trabajados en terapia (optimismo, afrontamiento del estrés, autorregulación), no es un asunto indiferente para la salud mental o psicológica. La visión predominante es que un terapeuta debería ayudar a un paciente a adquirir dichas habilidades, pero una vez conseguidas, el paciente es “libre” para hacer con ellas lo que desee. De acuerdo con esta perspectiva, la psicología no puede llegar más allá del estudio del ajuste vocacional o del sentir la profesión como un llamado. ¿Por qué una profesión es vista como llamado? ¿Qué hacer una vez que una persona ha encontrado el ajuste entre sus intereses y su lugar de trabajo? Serían preguntas que caen fuera del estudio científico —y según muchos psicólogos de renombre el único posible— para entender al ser humano; y, por tanto, tales piezas no existirían en nuestro rompecabezas.

A pesar de esta corriente dominante en psicología, existen estudios que profundizan en las vertientes éticas de la profesión y que pueden ayudarnos a comprender mejor a qué nos referimos con que las profesiones vocacionales son aquellas en las que existe una clara orientación ética al bien común. En profesionales con varios años de experiencia que resolvieron dilemas teóricos sobre conflictos éticos en su profesión se observó una mayor prevalencia de razonamiento basado en virtudes (como alternativa frente al razonamiento basado en normas y al razonamiento basado en el beneficio propio) que en sus colegas más jóvenes (Arthur y Earl, 2020). Al mismo tiempo, cuando se ha estudiado la relación entre la posesión de fortalezas del carácter o virtudes y la motivación profesional, se ha encontrado que los profesionales que afirmaron poseer más fortalezas fueron al mismo tiempo los más motivados profesionalmente (Arthur et al., 2021). Cuando se ha examinado la relación entre los motivos para elegir la carrera y diversos aspectos del bienestar o florecimiento, se ha encontrado que aquellos profesionales que demostraron tener un razonamiento animado por el desarrollo de rasgos positivos del carácter mostraron mayor puntuación en cuestionarios sobre bienestar y florecimiento en comparación con los que escogieron su carrera motivados por razones utilitaristas o simplemente por obligación (McLoughlin et al., 2023).

Desde un enfoque más cualitativo, se ha comparado el desempeño de estudiantes y profesionales según su nivel de motivación moral, entendida esta última como la integración del sí mismo con

las responsabilidades morales para con la sociedad que originadas en su rol profesional (en otras palabras, la asunción de códigos deontológicos) (Bebeau y Thoma, 2013). Los estudiantes universitarios entran a la profesión con un sentido general de altruismo, pero sin un entendimiento más profundo de las expectativas sociales de su futura profesión (piensan en responsabilidad social como cumplimiento de normas, pero no como un deber más profundo). Los profesionales que destacan por su compromiso moral demuestran una comprensión aguda de las expectativas profesionales que deben cumplir, no solo teórica sino también muy concreta en su día a día. Son nominados por sus colegas como altamente competentes en el plano profesional y se observa en ellos una gran integración el sí mismo y la moralidad, obrando acciones éticas con gran espontaneidad (sin que parezca difícil o forzado para ellos mismos). Finalmente, los empleados sancionados por conducta no ética mostraron dificultades en articular sus expectativas profesionales con su conducta profesional llegando en algunos casos a exhibir una clara contradicción entre lo que decían y lo que hacían (Bebeau y Thoma, 2013).

Los estudios hasta aquí comentados parecen ir en la línea de la tesis planteada por Carr (2014). Los participantes en estos estudios que mostraron un mayor desarrollo de su identidad moral fueron también los más competentes en el plano profesional (Bebeau y Thoma, 2013). Parecería, entonces, que además de poseer las aptitudes o habilidades adecuadas para un determinado trabajo, hace falta un compromiso ético fuerte para mostrar niveles de desempeño elevados. Esta idea parece hoy también respaldada por numerosas investigaciones que se llevan a cabo desde el enfoque de la psicología positiva que se centra en el estudio del bienestar humano y las virtudes. Desde dicha perspectiva, se propone que el uso de las virtudes en el lugar de trabajo se halla empíricamente correlacionado con mayor satisfacción laboral y rendimiento (Miglianico et al., 2020). En favor también de los planteamientos de Carr (2014) está la tendencia observada de la relación entre elegir la carrera con la intención de desarrollar rasgos del propio carácter y mostrar mayor nivel de bienestar y florecimiento ((McLoughlin et al., 2023). Estas evidencias, tomadas en conjunto, nos invitan a plantearnos si considerar como vocacional a una profesión basándonos solamente en el ajuste entre personalidad y entorno es suficiente. Parecería ser que el componente moral juega un papel importante tanto en el ejercicio de la profesión como en el significado que ella conlleva para la propia identidad o sentido de sí mismo.

4. Una idea para la investigación empírica: sabiduría práctica

Hasta aquí hemos descrito dos posibles interpretaciones acerca de lo que suele llamarse -o podemos llamar desde ahora- profesiones vocacionales en psicología. La primera basada en el ajuste intereses-trabajo y la segunda acerca de la profesión vocacional como aquella en la que se sirve a la sociedad y que tiene un fundamento en el desarrollo moral del trabajador como persona antes que profesional.

Parece ser, por tanto, que el ajuste es una cara o faceta del fenómeno en estudio. Es decir, un prerrequisito para una profesión vocacional. Por otra parte, ese ajuste no lo explicaría todo, ya que una persona muy bien ajustada no necesariamente podría estar rindiendo siempre al 100% o al menos rindiendo lo más posible por los motivos correctos o razonables. Aquí entraría la segunda dimensión de las profesiones vocacionales. Se trata de una dimensión moral o ética. Es decir, que el trabajador conozca el fin social que tiene su profesión y tenga los hábitos morales necesarios —además de las competencias profesionales requeridas— para llevarlos a cabo.

En este trabajo, el de avistar los fines de la profesión y su contribución al bien común, se vuelve necesaria la posesión de virtudes. De modo especial, como la investigación más reciente lo propone, la virtud de la sabiduría práctica o *phronesis*. David Carr (2014) lo explica con el siguiente ejemplo:

Two social workers may agree substantially about what it is for Mary to live a psychologically and physically healthy and flourishing life: what may be less clear is whether this is best assisted by taking her away from her parents and into care, or by leaving her with her parents. Moreover, although

it may be all too tragically clear that Mary's prospects of short or long term flourishing are liable to be dim in some respects whatever the decision, it is all the more, rather than less, important for the professional social worker to make the most informed and considered decision that (s)he can based on the most thorough possible knowledge of her circumstances (p. 18).

El ejemplo deja entrever los posibles dilemas profesionales que debe enfrentar un trabajador. En una situación como esta, parece que el conocimiento técnico no es suficiente. Hace falta un razonamiento de orden superior que tome en cuenta no solo los aspectos parciales (psicológicos, económicos, institucionales, etc.) de la situación en juego, sino lo más conveniente en sentido global para los destinatarios de la profesión. Tal razonamiento es facilitado por la meta-virtud de la *phronesis* o sabiduría práctica (Burbules, 2020; Kristjánsson, 2015; 2022). Siguiendo una perspectiva neoaristotélica, algunos investigadores en el campo de la psicología se han interesado en medir esta virtud y comprender más los beneficios que su posesión aporta para el bienestar y desarrollo psicológico (Darnell et al., 2022). Una idea para continuar la investigación en el nivel moral de una profesión vocacional sería indagar el rol que tiene la *phronesis* en el modo de concebir la propia profesión (p. ej. si favorece un sentido de llamado o de responsabilidad social) y su uso en el día a día de la práctica profesional (p.ej. para la resolución de situaciones dilemáticas o para la correcta ordenación de medios afines en su área profesional).

5. Conclusiones

A lo largo de este artículo se ha querido ilustrar la idea de que una profesión vocacional es aquella que, por un lado, es ejercida con la congruencia entre cualidades e intereses personales y características de la profesión; pero, por otro lado, sería también aquella cuya práctica es animada por una orientación moral eficaz. En el primer caso, hemos hablado aquí de ajuste entre intereses profesionales y entorno laboral según la terminología y métodos propios de la psicología vocacional. Existe abundante literatura científica que pone en evidencia la relación entre dicho ajuste y elevados rendimiento y satisfacción laboral. En el segundo caso, por ser un campo poco desarrollado en la investigación psicológica, hemos comentado las ideas del filósofo de la educación David Carr acerca de la necesidad de profesionales que gracias a su honda orientación moral logren conectar adecuadamente con los fines sociales de sus profesiones y las ejerzan de modo pleno. Dada la confusión social actual en la que muchas profesiones se han instrumentalizado, es decir, han perdido de vista el fin para el cual existen, solamente la orientación moral del profesional puede sostener la vivencia de un llamado —no solo individual, sino con consecuencias sociales— a construir el bien común a través de su práctica profesional.

El presente artículo nace a raíz de un proyecto de investigación sobre la organización del trabajo en las profesiones vocacionales. En dicho proyecto, se denominaron profesiones vocacionales aquellas en las que se trabaja directamente con personas. Visto desde una perspectiva más honda, se trata de aquellas profesiones en las que se generan bienes relacionales (Donati y Ruiz, 2006) en primer lugar, a diferencia de otras en las que los bienes en juego serían más bien de tipo material. Aunque abiertos a un sano y constructivo debate, nuestra opinión aquí es que toda profesión, aunque de modo más o menos visible, produce estos bienes relacionales. Un ingeniero de telecomunicaciones, que trabaja con diligencia en resolver problemas de transferencia de información satelital, contribuye a mantener el servicio informático de comunicaciones que necesitan otras personas para realizar sus trabajos o interactuar con sus familiares o amigos. Un vendedor de coches, cuando opera con un sentido ético de su profesión, busca ofrecer al cliente el mejor producto ajustado a sus necesidades y hacerle conocer de todas las ventajas, así como limitaciones de su producto. Aunque ciertas profesiones, por el tipo de tareas o la relación directa con personas, sean consideradas como más vocacionales —es decir, de mayor beneficencia social— que otras, esto no contradice el hecho de que todo trabajo es siempre “trabajo con otros” (Allers, 1940).

De cara a la investigación futura, en este artículo quisiéramos resaltar la importancia de la virtud de la sabiduría práctica o *phronesis*. Existen investigaciones en psicología vocacional que hablan de percibir un llamado (*calling*). Sin embargo, la limitación que entrevemos en aquellos trabajos de investigación es el uso de instrumentos de medición (cuestionarios generalmente) bastante generales, donde no queda claro qué entiende cada persona por sentir o vivir un llamado. A nuestro modo de ver, el mejor modo de estar llamado a cumplir una misión con la propia profesión proviene de entrar en sintonía con los fines sociales para los cuales esa profesión existe. La salud mental, en el caso del psicólogo, la salud física para el médico, la justicia para el abogado, la formación integral en el caso del docente, la seguridad y uso de bienes inmuebles en el arquitecto, etc. Aunque es una hipótesis abierta a la investigación empírica, nos parece que la virtud de la *phronesis*, cuya posesión es signo de desarrollo moral, puede ayudar a los trabajadores a ser más sensibles a esos fines sociales. Además, puede facilitar el trabajo de encontrar los medios para llegar a dichos fines y también la resolución prudente de los conflictos cotidianos que aparecen en el quehacer profesional. Existen estudios (Darnell et al., 2022; De Caro y Vaccarezza, 2021; Wright et al., 2021) acerca de la medición empírica y conceptualización de este constructo que pueden servir de orientación a trabajos futuros en esta línea.

Resulta interesante, como parte del estudio empírico de la *phronesis*, revisar la siguiente cita proveniente del psiquiatra y filósofo Rudolf Allers (1940), quien intuyó con claridad que el conocimiento de los fines de una profesión no viene incluido en el saber técnico o científico que se requiere para su ejercicio. Dicho conocimiento provendría del razonamiento ético, el cual de modo más sistematizado es objeto de estudio de la filosofía moral:

Practice, however, means applying a knowledge of facts and theories to certain ends. All practical measures, whether taken by an engineer in building a bridge, or by an inspector of police in striving to maintain order, or by a teacher who wishes his pupils to learn things, or by a physician who tries to help a sick person to regain health — all practical measures taken by these and other people are adopted for the sake of realizing certain aims. And it is the nature of the aims which dictates the kind of measures these people take. (...) that these are aims approved by man in general is nothing which could be deduced from the information supplied in the textbooks on teaching or on medicine.

Every practical measure, then, is determined by the ends which it is applied to realize. (...) Science is absolutely and essentially incapable of discovering anything about aims. If someone tells us that we have to pursue this or that aim because of some statements of science, we may be sure beforehand that he is wrong; he may, of course, be right in recommending certain aims, but he is right, not because of his appeal to science, but in spite of it. We are taught what is right and what is wrong, not by science, but by morals or by moral philosophy (pp. 5-6).

¿Es entonces mi profesión una profesión vocacional? En modo genérico, toda profesión es vocacional cuando además de ser congruente con mis inclinaciones me ofrece la posibilidad de ofrecer un servicio a otros. De este modo, se permite abrir así un horizonte más amplio del significado del trabajo. Como explica Ana Marta González (2021), al describir los criterios que permiten a la persona identificarse a sí misma y ser identificada —reconocida en su singularidad— por otros, el trabajo tiene una importancia singular. El trabajo refleja la actuación de la persona en el mundo:

Entre estos últimos ocupa un lugar especial el trabajo que cada uno desarrolla, mediante el cual no solo se gana la subsistencia, sino que se gana un lugar en la sociedad. Por esa razón, tal y como ha resaltado el pensamiento moderno, el trabajo no solo constituye una fuente particular de solidaridad, sino también de identidad: el desarrollo de una identidad profesional se presenta como un modo privilegiado de articular la dimensión práctica y social que acompañan toda existencia individual (p. 161).

Al mismo tiempo, matiza González (2021), la identidad personal no se reduce a la identidad profesional. Es más, el aspecto más relevante de esta última no está en la materialidad del trabajo —qué es lo que hago, ej. sillas, enseñó conocimientos, etc.—, sino en el modo y en la finalidad de cómo y para qué lo realizo:

No obstante, por importante que sea el trabajo para ubicarse en el mundo, la identidad personal tampoco se reduce a eso. Por de pronto, el mismo trabajo puede realizarse de muchas maneras, y esto solo es indicativo de un «excedente personal», que no puede reducirse a la materialidad de desempeñar una determinada tarea, una determinada función. En efecto: si hay algo en el trabajo que sea relevante en términos de identidad, no hay que buscarlo tanto en la materialidad del trabajo realizado, cuanto en el modo de realizarlo, pues es en el modo principalmente donde comparece la persona, su manera peculiar de resolver un problema, de desenvolverse en el mundo, de relacionarse con los demás. En lenguaje existencial diríamos que la identidad social y los roles sociales son asunto “del uno”, pero el modo de realizar esos roles y ocupar una determinada identidad social es asunto del “sí mismo” (p. 161).

En este modo, como se va viendo, tienen una importancia singular las virtudes morales y la sabiduría práctica.

Referencias

- Allers, R. (1940). *Character education in adolescence*. Wagner.
- Allport, G. W. (1980). *La personalidad: Su configuración y desarrollo* (7ª ed.). Herder Editorial.
- Arthur, J., & Earl, S. (2020). *Character in the professions: How virtue informs practice. Research report*. University of Birmingham. https://www.jubileecentre.ac.uk/wp-content/uploads/2023/08/Professions_Report.pdf
- Arthur, J., Earl, S. R., Thompson, A. P., & Ward, J. W. (2021). The value of character-based judgement in the professional domain. *Journal of Business Ethics*, 169(2), 293-308. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04269-7>
- Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (2013). Moral motivation in different professions. In K. Heinrichs, F. K. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation* (pp. 475-498). Springer.
- Blond, P., Antonacopoulou, E., & Pabst, A. (2015). *In professions we trust fostering virtuous practitioners in teaching, law and medicine*. ResPublica Trust; The Jubille Centre for Character and Virtues. <https://www.jubileecentre.ac.uk/wp-content/uploads/2023/08/In-Professions-We-Trust.pdf>
- Burbules, N. C. (2020). Phronesis y complejidad. *Teoría de la Educación*, 32(1), 11-22. <https://doi.org/10.14201/teri.20846>
- Carr, D. (2014). Professionalism, profession and professional conduct: Towards a basic logical and ethical geography. In S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 5-27). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_1
- Cô, J. E., & Levine, C. (1988). A critical examination of the ego identity status paradigm. *Developmental Review*, 8(2), 147-184. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(88\)90002-0](https://doi.org/10.1016/0273-2297(88)90002-0)
- Darnell, C., Fowers, B. J., & Kristjánsson, K. (2022). A multifunction approach to assessing Aristotelian phronesis (practical wisdom). *Personality and Individual Differences*, 196, 111684. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111684>
- De Caro, M., & Vaccarezza, M. S. (2021). *Practical wisdom: Philosophical and Psychological Perspectives*. Routledge. <https://books.google.es/books?id=QL4sEAAAQBAJ>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>

- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the good life: A meta-analysis and theoretical extension. *Administrative Science Quarterly*, 68(2), 508-550. <https://doi.org/10.1177/00018392231159641>
- Donati, P., & Ruiz, P. G. (2006). *Repensar la sociedad: el enfoque relacional*. Ediciones Internacionales Universitarias.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4(1), 56-121. <https://doi.org/10.1177/000306515600400104>
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. W. W. Norton & Co.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity: Youth and Crisis*. W. W. Norton & Co.
- Fowers, B. J. (2010). Instrumentalism and psychology: Beyond using and being used. *Theory & Psychology*, 20(1), 102-124. <https://doi.org/10.1177/0959354309346080>
- González, A. M. (2021). *Descubrir el nombre: Subjetividad, identidad, socialidad*. Comares.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J. M., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3.^a ed.). Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The vocational identity scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/106907279300100102>
- Kristjánsson, K. (2013). *Virtues and vices in positive psychology: A philosophical critique*. Cambridge University Press.
- Kristjánsson, K. (2015). Phronesis as an ideal in professional medical ethics: some preliminary positionings and problematics. *Theoretical Medicine and Bioethics*, 36(5), 299-320. <https://doi.org/10.1007/s11017-015-9338-4>
- Kristjánsson, K. (2022). Teaching phronesis to aspiring police officers: some preliminary philosophical, developmental and pedagogical reflections. *International Journal of Ethics Education*, 7(2), 289-305. <https://doi.org/10.1007/s40889-022-00145-7>
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 31-53). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_2
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 255-311). Jossey-Bass.
- Marcia, J. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 159-187). Wiley.

- Mariani, M. (1999). Replace with a database: O*NET replaces the dictionary of occupational titles. *Occupational outlook quarterly*, 43, 2-9.
- McAdams, D. P., & McLean, K. C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233-238. <https://doi.org/10.1177/0963721413475622>
- McCrae, R., & Costa, P. (1999). A five-factor theory of personality. En L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). Guilford Publications.
- McLoughlin, S., Pendrous, R., Henderson, E., & Kristjansson, K. (2023). Moral reasoning strategies and wise career decision making at school and university: Findings from a UK-representative sample. *British Journal of Educational Studies*, 71(4), 393-418. <https://doi.org/10.1080/00071005.2023.2210653>
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength Use in the Workplace: A Literature Review. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 737-764. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 57(1), 11-22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- Nilsen, C., Earl, J. K., Elizondo, F., & Wadlington, P. L. (2014). Do birds of a feather flock together? An examination of calling, congruence, job design and personality as predictors of job satisfaction and tenure. *Journal of Beliefs and Values*, 35(1), 10-24. <https://doi.org/10.1080/13617672.2014.884845>
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Real Academia Española (s. f.). Vocación. *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/vocaci%C3%B3n?m=form>
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of vocational psychology. Theory, research, and practice* (3.^a ed., pp. 15-50). Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwartz, S., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (2011). *Handbook of Identity Theory and Research*. Springer New York. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9>
- Weigold, A., Weigold, I. K., Gregor, M. A., & Thornton, E. M. (2020). Factor structure of the vocational identity status assessment (VISA) in university, liberal arts, and community college students. *Journal of Career Assessment*, 29(2). <https://doi.org/10.1177/1069072720975278>
- Wright, J. C., Warren, M. T., & Snow, N. E. (2021). *Understanding virtue: Theory and measurement*. Oxford University Press.
- Xu, Y., Liu, K., Chen, K., & Feng, M. (2023). How does person-environment fit relate to career calling? The role of psychological contracts and organizational career management. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1597-1614. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S404374>