Cuadernos de
ADMINISTRACIÓN

Vol. 37
Publicación continua
2024

ISSN: 1900-7205 (En línea) | ISSN: 0120-3592 (Impreso)

Artículos

Vocación de carrera: una revisión sistemática y crítica de la literatura sobre sus efectos y agenda de investigación *

Career Calling: A Systematic and Critical Review of the Literature on its Effects and Research Agenda

Career calling: Uma revisão sistemática e crítica da literatura sobre seus efeitos e agenda de pesquisa

DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao37.vcrsc

Lucas Pujol-Cols [a]
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Mar del Plata, Argentina
lucaspujolcols@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8754-3416

Mariana Lazzaro-Salazar
Centro de Investigación de Estudios Avanzados del Maule (CIEAM) Universidad Católica del Maule, Curicó, Chile
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7624-0068

Recibido: 29 agosto 2023
Aceptado: 09 junio 2024
Publicado: 30 diciembre 2024

Resumen:

La literatura indica que la vocación de carrera puede tener efectos tanto positivos como negativos a nivel individual. Este artículo presenta una revisión sistemática de 121 investigaciones empíricas que examinan el papel de la vocación en las respuestas afectivas, las conductas y el bienestar de los individuos. Los resultados sugieren que, aunque muchos estudios resaltan los múltiples beneficios de la vocación, sus efectos negativos han sido poco explorados. Además, el campo está fuertemente liderado por los países anglosajones, europeos y asiáticos, siendo el estudio de la vocación muy incipiente en el contexto latinoamericano. Finalmente, las investigaciones deberían desarrollar metodologías más innovadoras que mejoren el entendimiento de los procesos que subyacen a los efectos de la vocación.

Código JEL: M12.
Palabras clave: factores individuales, vocación, trabajo, bienestar.

Abstract:

The literature indicates that career calling can have both positive and negative effects at the individual level. This article presents a systematic review of 121 empirical studies that examine the role of calling in individuals' affective responses, behaviors, and well-being. The results suggest that, although many studies highlight the multiple benefits of calling, its negative effects remain underexplored. Furthermore, the field is predominantly led by Anglo-Saxon, European, and Asian countries, with the study of calling still emerging in the Latin American context. Finally, future research should develop more innovative methodologies to enhance the understanding of the processes underlying the effects of calling.

JEL Code: M12.
Keywords: individual factors, vocation, job, well-being.

Resumo:

A literatura indica que o "career calling" (vocação profissional/chamado de carreira) pode ter efeitos tanto positivos quanto negativos em nível individual. Este artigo apresenta uma revisão sistemática de 121 estudos empíricos que examinam o papel do "calling" nas respostas afetivas, comportamentos e bem-estar dos indivíduos. Os resultados sugerem que, embora muitos estudos destaquem os múltiplos benefícios do "calling", seus efeitos negativos permanecem pouco explorados. Além disso, o campo é predominantemente liderado por países anglo-saxões, europeus e asiáticos, com o estudo do "calling" ainda emergente no contexto latino-americano. Finalmente, pesquisas futuras devem desenvolver metodologias mais inovadoras para aprimorar a compreensão dos processos subjacentes aos efeitos do "calling".

Código JEL: M12.
Palavras-chave: fatores individuais, vocação, trabalho, bem-estar.

Notas de autor

[a] Autor de correspondencia. Correo electrónico: lucaspujolcols@gmail.com

Introducción

Desde hace tiempo la literatura coincide en que el trabajo no constituye únicamente una fuente de ingresos económicos, reconocimiento o prestigio social, sino que también puede ser una *vocación* (Bunderson & Thompson, 2009). En este sentido, son varias las investigaciones que demuestran que los individuos pueden desarrollar una conexión emocional muy fuerte con sus carreras y experimentar por ello una sensación profunda de propósito, pasión, auto-realización y significado durante el ejercicio de sus roles laborales (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Esto suele ocurrir cuando las personas tienen la posibilidad de *vivir sus vocaciones*, es decir, de elegir un trabajo que se encuentre adecuadamente alineado con sus deseos e intereses vocacionales (Duffy & Autin, 2013). Las fuertes implicaciones de la vocación para el bienestar de las personas, dentro y fuera del trabajo, motivaron la elaboración de estudios sobre este tema en las últimas tres décadas, especialmente en disciplinas como la Administración y el Comportamiento Organizacional (Thompson & Bunderson, 2019).

Al respecto, diversos estudios empíricos han reportado que los trabajadores que viven su vocación suelen experimentar estados más positivos, expresados, por ejemplo, en niveles más elevados de compromiso, satisfacción y bienestar general (Duffy et al., 2012a; Kim et al., 2018; Yoon et al., 2017). Esto ocurre porque el trabajo les resulta personalmente gratificante y les brinda la oportunidad de contribuir al logro de un interés colectivo ("un bien común") con el que se sienten identificados, lo que les proporciona una sensación profunda de propósito y significado (Lysova et al., 2019a). Al margen de los efectos positivos de la vocación, otras investigaciones han advertido que este fenómeno también puede tener "un lado oscuro" y producir efectos negativos en algunos trabajadores (Dalla Rosa & Vianello, 2020; Duffy et al., 2016; Schabram & Maitlis, 2017). En este sentido, pese a que esta línea de investigación ha sido insuficientemente explorada (Lysova et al., 2019b), existe evidencia que indica que la vocación puede fácilmente convertirse en un "arma de doble filo" y causar, por ejemplo, desbalances entre el trabajo y la vida personal, cuadros de adicción al trabajo y posibles escenarios de sobrecarga (y hasta explotación) laboral (Duffy et al., 2018).

Si bien las investigaciones sobre vocación de carrera se han acrecentado de modo exponencial, sobre todo en la última década, la literatura ha crecido de modo muy fragmentado y desarticulado. Esto no sólo se ha traducido en una gran proliferación de definiciones, sino también en operacionalizaciones diferentes (y hasta inconsistentes) del constructo vocación (Thompson & Bunderson, 2019). Más aún, la mayoría de las investigaciones se han concentrado en un número limitado de variables o se han realizado desde diferentes perspectivas teóricas, logrando un entendimiento parcial y desintegrado de los efectos de la vocación y sus mecanismos subyacentes (Lysova et al., 2019a). Este escenario motivó la realización de algunas revisiones (p. ej., Dik & Shimizu, 2019) e, incluso, del lanzamiento de convocatorias especiales en revistas de alto impacto como el *Journal of Vocational Behavior* con la intención de integrar la evidencia producida hasta el momento y delinear una agenda de investigación que impulse el desarrollo sostenido del campo (Lysova et al., 2019b).

Pese a que estos esfuerzos han sido muy valiosos, la gran mayoría de las revisiones sobre el tema son de naturaleza no sistemática (Dik & Shimizu, 2019; Duffy et al., 2018), lo cual representa una estrategia útil para identificar investigaciones de alto impacto, pero también implica un sesgo de selección y conduce a ignorar estudios potencialmente relevantes que tengan un menor grado de visibilidad (Moher et al., 2009). En particular, sólo una de las revisiones identificadas adoptó una metodología sistemática en la búsqueda y selección del material bibliográfico (Thompson & Bunderson, 2019). Sin embargo, se observa que este trabajo: (a) identificó las principales teorías sobre vocación de carrera y comparó sus conceptualizaciones y taxonomías más dominantes, pero sólo describió algunos de los efectos de la vocación, principalmente directos, desde el nivel individual; (b) revisó únicamente artículos escritos en inglés, ignorando en gran medida las contribuciones latinoamericanas sobre el tema; (c) realizó sus búsquedas exclusivamente en PsycINFO y la Web of Science, excluyendo otras bases de datos como LILACS, Scielo o Scopus, donde suelen estar indexados los trabajos latinoamericanos; (d) consideró únicamente artículos publicados entre

1997 y 2018, siendo fundamental entonces que se examinen las contribuciones empíricas más relevantes de los últimos años.

Así, el presente artículo reporta los resultados de una revisión sistemática de investigaciones que examinan el papel de la vocación en las respuestas afectivas, las conductas y el bienestar de los individuos dentro y fuera del trabajo, con el propósito de (a) reconocer los constructos más fuertemente vinculados al concepto de vocación, (b) sintetizar sus principales efectos y mecanismos desde una perspectiva individual, (c) identificar las principales debilidades de este campo de estudios, y (d) delinear una agenda de investigación a futuro que contribuya a superar las limitaciones más importantes. En este sentido, la revisión aquí reportada se diferencia de otras previas de al menos tres maneras: (a) considera una muestra más heterogénea de investigaciones a través de la inclusión de artículos cualitativos y/o escritos en español, (b) no plantea el factor de impacto de la revista como criterio de exclusión (lo que permite reducir así el denominado sesgo de publicación), (c) describe los mecanismos que subyacen a los efectos (positivos y negativos) de la vocación sobre el afecto, las conductas y el bienestar de los individuos a partir de resultados de investigaciones empíricas. Esto contribuye a integrar la evidencia producida hasta el momento y proponer una agenda de investigación a nivel teórico, metodológico y contextual que impulse el desarrollo sostenido del campo (Lysova et al., 2019b).

En la próxima sección, se desarrollan las principales perspectivas que dominan el estudio de la vocación de carrera y sirven de anclaje teórico a las investigaciones empíricas. En el apartado posterior, se describe la metodología del trabajo, incluyendo los términos que se buscaron, las bases que se utilizaron y los criterios que se aplicaron para identificar los 121 documentos que conforman el cuerpo central de la revisión sistemática. Luego, se exponen los principales hallazgos de la literatura empírica, señalando los países que han liderado el campo de estudio, los contextos en los que se han realizado las principales investigaciones, los enfoques y diseños metodológicos más empleados, las muestras a las que se ha recurrido, las conceptualizaciones y teorías más dominantes, además de los principales efectos de la vocación a nivel individual. En la última sección, se adopta una mirada crítica de los resultados más destacados, se identifican las principales limitaciones y se propone una agenda de investigación que guíe la producción científica del tema tanto en el ámbito internacional como iberoamericano.

Acerca del término vocación

El término *vocación* no ha sido comprendido de modo inequívoco en la literatura, lo que no sólo se ha reflejado en la gran diversidad de definiciones disponibles, sino también en un uso muy diferente del concepto a lo largo de la historia (Duffy et al., 2018). Si bien esta falta de consenso acerca del significado y alcance de la vocación ha dificultado el desarrollo ordenado del campo (Dik & Shimizu, 2019), la mayoría de las conceptualizaciones parecen recaer dentro de dos grandes perspectivas teóricas (Thompson & Bunderson, 2019). Por una parte, la perspectiva clásica tiene su origen en la reforma protestante del siglo XVI y sostiene que cada individuo tiene el deber de descubrir, asumir y cumplir una determinada vocación, estando destinado por mandato divino a desempeñar un rol de servicio hacia la humanidad a través de los talentos distintivos, virtudes o dones con los que ha sido beneficiado (Oates et al., 2005). Así, esta perspectiva hace énfasis en la existencia de un ser divino que 'llama' –o convoca– a la persona a elegir y ejercer determinados trabajos con excelencia y sin importar los sacrificios involucrados (Neubert & Halbesleben, 2015).

Cabe mencionar que esta conceptualización religiosa de la vocación fue transitando poco a poco hacia una versión más secular en un intento por reflejar las características y valores de las sociedades modernas (Thompson & Bunderson, 2019). Así, los llamados neoclásicos son aquellos que reivindican los postulados más centrales de la perspectiva clásica o tradicional, como la creencia en que la persona está destinada a asumir un determinado rol con el propósito de contribuir al bien común, pero no señalan la existencia de un ser divino como elemento esencial y constitutivo de la vocación. En este contexto, la definición neoclásica

más citada probablemente sea la de Dik & Duffy (2009), quienes conceptualizan la vocación como un llamado trascendente a asumir un determinado rol en la vida, que posiciona a los demás como fuentes principales de motivación y proporciona una sensación profunda de significado. Esta definición deja entrever tres componentes centrales: (a) la existencia de un llamado convocante (que no necesariamente es de origen divino, sino que puede tratarse de, por ejemplo, una necesidad social o un legado familiar), (b) la alineación entre la vocación y el propósito que el individuo tiene en la vida (lo que le permite experimentar, a su vez, una profunda sensación de significado) y (c) la orientación pro-social o la firme creencia en que el ejercicio de la vocación contribuye directa o indirectamente al logro de un bien colectivo que excede a los intereses del propio individuo.

Por otra parte, la perspectiva moderna centra su atención en la auto-expresión y la auto-realización del sujeto, más que en la obligación de cumplir un cierto mandato divino o social. En este sentido, argumenta que la vocación consiste en la búsqueda y la expresión de las pasiones internas e intereses como resultado del disfrute y la sensación de significado que su ejercicio produce en el individuo (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Al respecto, Bellah et al. (1985) hace tiempo propusieron que hay diferentes orientaciones laborales, existiendo personas que tienen: (a) trabajos (asumen el rol para obtener determinados beneficios materiales, como un salario), (b) carreras (el progreso en la estructura ocupacional y el ejercicio de los roles les otorga prestigio, legitimidad, estatus y poder, y estos beneficios personales son los que las movilizan a desempeñar el rol laboral), y (c) vocaciones (el rol laboral es asumido porque les resulta profundamente gratificante y socialmente valioso, convirtiéndose para ellas en un fin en sí mismo). De este modo, las personas que tienen una vocación no están únicamente motivadas por la obtención de una ganancia económica o por el logro de un cierto avance en sus carreras, sino más bien porque a través de aquella obtienen una sensación profunda de propósito y significado (Wrzesniewski et al., 1997).

Si bien las perspectivas desarrolladas en los párrafos precedentes son útiles para clasificar las múltiples (y, a menudo, contradictorias) definiciones del término vocación, es importante señalar que la mayoría de las conceptualizaciones no suelen reflejar exclusivamente una perspectiva neoclásica o una perspectiva moderna (Thompson & Bunderson, 2019). Es decir que estas visiones no constituyen perspectivas en competencia, sino más bien extremos de un mismo continuo donde recaen simultáneamente conceptualizaciones que enfatizan más la idea de un mandato o destino natural y otras que refuerzan la importancia de la pasión, el disfrute y la realización en el ejercicio de la vocación (Dik & Shimizu, 2019). En efecto, si bien es cierto que los individuos con vocaciones suelen estar motivados principalmente por el deseo de contribuir a un interés o bienestar colectivo, como argumenta la perspectiva neoclásica, la evidencia indica que estas personas también se caracterizan por experimentar altos grados de disfrute y desarrollar conexiones significativas y duraderas con sus trabajos, como propone la perspectiva moderna. Así, independientemente del origen de esta motivación, ambas perspectivas reconocen que la vocación tiende a configurarse en una parte central de la identidad de las personas (Shimizu et al, 2019) y a adquirir un fuerte valor ético ante la mirada de los demás (Michaelson & Tosti-Kharas, 2019).

El escenario descrito en las líneas precedentes llevó a que algunos autores señalen la necesidad de proponer definiciones flexibles del término vocación (Lysova et al., 2019b) e investiguen su significado en estrecha vinculación con el contexto cultural en el que se ejercen determinados trabajos, profesiones y ocupaciones (Duffy et al., 2018). En este sentido, la importancia relativa de cada componente en la vocación de los individuos podría depender, en gran medida, del contexto en el que se estudia, ya que es probable que aquellos grupos que valoren, por ejemplo, la espiritualidad, atribuyan una relevancia central a la existencia de un llamado trascendente en su decisión de elegir una determinada vocación. De modo similar, es posible que aquellas personas que valoren mucho, por ejemplo, su individualidad, reconozcan la importancia del disfrute en sus vocaciones. Además, se espera que los grupos fuertemente caracterizados por valores colectivistas hagan hincapié en su deseo de contribuir a un bien común o social como la motivación principal de su elección vocacional.

Hasta el momento, las investigaciones han demostrado de modo consistente que los individuos que tienen la oportunidad de vivir su vocación suelen reportar niveles incrementales de satisfacción, compromiso y bienestar general (Duffy et al., 2012a; Kim et al., 2018; Yoon et al., 2017). Esto, por lo general, ocurre porque el trabajo les resulta personalmente gratificante, divertido y apasionante, en la medida en que se encuentra fuertemente alineado con sus propios intereses y competencias distintivas (Duffy et al., 2015). Además, estas personas suelen sentir que "son llamadas" a elegir estos trabajos o profesiones, por lo que sus vocaciones se convierten en una parte importante de su razón de existir e identidad personal (Shimizu et al., 2019). Más aún, los individuos que viven su vocación ven su trabajo como la oportunidad de contribuir al logro de un interés colectivo ("un bien común") con el que se sienten personalmente identificados (Duffy & Dik, 2009). Todo esto hace que las personas en estas condiciones tiendan a experimentar una sensación profunda de propósito y significado y, como resultado, actitudes más positivas hacia su trabajo (Duffy et al., 2018).

Al margen de los efectos positivos de la vocación, otros estudios han señalado que este fenómeno también puede tener "un lado oscuro" y producir efectos negativos en algunas personas (Duffy et al., 2016). Si bien esta línea de investigación ha sido limitadamente explorada en comparación con la desarrollada en el párrafo precedente (Lysova et al., 2019b), existe evidencia que indica que la vocación puede fácilmente convertirse en un "arma de doble filo" y causar, por ejemplo, desbalances entre el trabajo y la vida personal (Duffy et al., 2012b), además de cuadros de adicción al trabajo por sobre-adaptación al rol (Cardador & Caza, 2012). Incluso, algunos hallazgos muestran la posibilidad de que los empleadores tomen ventaja de la existencia de estas vocaciones y las utilicen como una excusa para promover la sobrecarga de trabajo y la reducción de compensaciones materiales (Bunderson & Thompson, 2009). Como resultado, se espera que personas en estas circunstancias experimenten niveles elevados de agotamiento emocional y otros estados negativos (Schabram & Maitlis, 2017).

En las próximas secciones se identificarán los principales constructos asociados al concepto de vocación y se describirán sus efectos a nivel individual, así como los mecanismos que subyacen a los mismos, a partir de la revisión de la literatura empírica.

Metodología

Este trabajo reporta los resultados de una revisión sistemática de investigaciones que examinan el papel de la vocación en las respuestas afectivas, las conductas y el bienestar de los individuos dentro y fuera del trabajo. Se incluyeron artículos tanto en inglés como en español, siempre y cuando examinaran, además de un constructo de vocación, algún fenómeno que refleje la experiencia de los individuos dentro y/o fuera del trabajo (ya sea positiva o negativa). Dado que los estudios cuantitativos y cualitativos sirven a propósitos muy diferentes (ver consideraciones en Pujol-Cols & Rivero, 2024), en el caso de los primeros, se requirió que permitieran la estimación de alguna relación o modelo que vincule la vocación con alguna variable de resultado. En el caso de los segundos, se buscó que indagaran en profundidad algún proceso o mecanismo por el cual la vocación afecte las experiencias de las personas en relación con el trabajo. Con respecto al período temporal de la revisión, se siguieron las recomendaciones de Thompson y Bunderson (2019) y se consideraron los documentos publicados a partir de 1997, año en el que se realizó el estudio seminal de Wrzesniewski et al. (1997).

Asimismo, los estudios podían recurrir a diferentes enfoques metodológicos, pero en todos los casos debían ser empíricos (sustentados en datos), por lo que se excluyeron de la revisión aquellos documentos que consistieran en notas editoriales, revisiones, correcciones, retracciones, ensayos, artículos metodológicos y artículos de reflexión. Además, el estudio debía involucrar trabajadores activos, por lo que no se consideraron aquellos que recolectaran datos únicamente en estudiantes a tiempo completo, por ejemplo. Cabe aclarar que se utilizó el término *trabajo* en sentido amplio, por lo que no sólo se consideraron las actividades

humanas y productivas ejercidas en el marco de una relación de empleo en una organización, sino también las desempeñadas por trabajadores independientes, empresarios o trabajadores *ad honorem*.

Siguiendo el procedimiento recomendado en revisiones previas (Moher et al., 2009), el presente trabajo se realizó en dos etapas (ver Figura 1). La primera consistió en la introducción de una clave de búsqueda tanto en inglés como en español en bases de datos ampliamente utilizadas en la investigación en Ciencias Sociales, como la Web of Science, Scopus, Scielo y LILACS [(vocación OR llamado) AND (efecto OR relación OR mecanismo OR proceso) AND (trabajo OR organización); (vocation OR calling) AND (effect OR relationship OR mechanism OR process) AND (work OR organization OR job)]. Con la intención de reducir el sesgo de publicación, las búsquedas admitieron la inclusión de artículos, así como de reportes técnicos y tesis. En aquellos casos en los que una misma investigación apareciera en más de un documento, se consideró la última versión publicada (por ejemplo, si un mismo estudio apareció contenido en una tesis y, simultáneamente, en un artículo publicado, se consideró el artículo como la versión final del estudio).

La segunda etapa implicó una búsqueda complementaria en revistas científicas de alto impacto con la intención de localizar algunos documentos relevantes que por distintas razones (como demoras en los plazos de indexación) no estuvieran contenidos en las bases de datos consultadas en la etapa 1. Particularmente, se examinaron las siguientes revistas: *Academy of Management Journal, Administrative Science Quarterly, Journal of Applied Psychology, Journal of Personality and Social Psychology, Journal of Vocational Behavior, Journal of Organizational Behavior, Journal of Occupational Health Psychology, Personnel Psychology, Personality and Individual Differences . Human Resource Management Journal*. Cabe señalar que todas ellas se encuentran dentro de los dos primeros cuartiles en términos de factor de impacto del *Social Sciences Citation Index* y que la mayoría integra el cuerpo de las 50 revistas más influyentes del *Financial Times* para las Escuelas de Negocios.

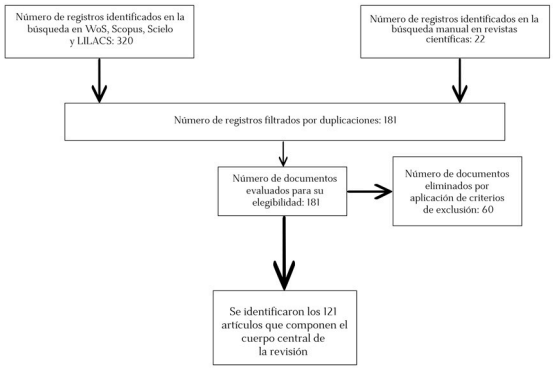

FIGURA 1
Diagrama de flujo del procedimiento de búsqueda
Fuente: elaboración propia.

Un análisis pormenorizado de la información contenida en el resumen reveló que sólo 320 y 22 documentos cumplieron con los criterios señalados en las etapas 1 y 2, respectivamente. Luego, se eliminaron 143 registros duplicados, además de otros 18 registros por razones de inaccesibilidad al documento completo. Del total de 181 trabajos relevantes, se eliminaron aquellos que: (a) tuvieran un objetivo diferente al planteado en esta revisión, (b) no involucraran trabajadores en sentido amplio, y (c) adolecieran de fuertes limitaciones metodológicas (no declaraban explícitamente los objetivos de la investigación, realizaban una revisión excesivamente escueta de antecedentes relevantes, adoptaban un diseño metodológico inapropiado para responder la pregunta de investigación, no indicaban cómo se midieron las variables o esta información era deficiente, entre otras razones). Estas actividades confluyeron en la identificación de 121 contribuciones que constituyeron el cuerpo central de la revisión. La gran mayoría de los documentos correspondieron a la

categoría "artículos empíricos con arbitraje" y sólo uno de ellos consistió en una tesis de Maestría. La evidencia contenida en estos trabajos fue analizada en profundidad y luego sistematizada en una tabla de doble entrada que se encuentra disponible en el Anexo 1.

Hallazgos de la revisión empírica

Muestra y contexto de estudio

Con respecto al país de origen, se observa que el campo está liderado por Asia y América del Norte, principalmente por los Estados Unidos, China y Corea del Sur. En efecto, estos países concentran más del 80% de las contribuciones (45,45% y 33,06% provienen de Asia y América del Norte, respectivamente). Asimismo, varias de las investigaciones fueron realizadas en Europa (13,22%) y, en menor media, en África (4,96%). Sólo un porcentaje significativamente menor de las mismas se llevó a cabo en un país de Latinoamérica (1,65%) u Oceanía (1,65%).

En cuanto al contexto de estudio, más de un tercio de las investigaciones recurrieron a muestras multi-ocupacionales de trabajadores de diferentes sectores (41,32%). Sobre este punto, es importante señalar que, si bien varios estudios se realizaron en contextos muestrales heterogéneos, muy pocos incluyeron dentro de sus diseños variables relacionadas con el sector o tipo de ocupación para explorar (y controlar) estas diferencias en las percepciones o experiencias de los trabajadores. Asimismo, una proporción importante de investigaciones fueron realizadas en contextos de salud (16,53%) y educativos (14,05%), participando sobre todo médicos, enfermeros, psicólogos, docentes y académicos. Una cantidad menor de estudios (13,22%) recurrió a trabajadores que brindan, por ejemplo, servicios relacionados con la seguridad, la espiritualidad, el arte y la comunidad.

Enfoques, diseños y estrategias

La mayoría de las investigaciones revisadas (85,95%) adoptaron un enfoque cuantitativo y un porcentaje significativamente menor emplearon un enfoque cualitativo (12,40%) o mixto (1,65%). La principal estrategia de recolección de datos utilizada en las investigaciones cuantitativas fue la encuesta y, solo en algunos casos, se trianguló la información proveniente del auto-reporte con la provista por terceros significativos (como un supervisor; p. ej., Karatepe et al., 2021). Con respecto a la estructura de los datos, un porcentaje importante de estudios (73,58%) recurrieron a diseños de corte transversal, si bien algunos de ellos procuraron medir las variables relevantes en etapas para reducir el sesgo de método común (Chang et al., 2021). Muy pocas investigaciones utilizaron diseños longitudinales que permitieran examinar relaciones de causalidad entre los fenómenos abordados (Hirschi et al., 2019).

Con respecto a los artículos cualitativos (incluidos los mixtos) y, aun cuando varios de ellos no especificaron el tipo de análisis realizado (Salcedo, 2016), se observó que la totalidad propuso categorías temáticas de los datos empleando diferentes tipos de análisis de contenido, tales como el análisis fenomenológico (Turner & Thielking, 2019), el método constructivista (Bengtsson & Flisbäck, 2017), el análisis temático (Chan, 2019), la metodología de investigación cualitativa consensual (Bott et al., 2017), la teoría fundamentada (Lois & Gregson, 2018) y los enfoques narrativos (Cinque et al., 2021). Sólo un 17,60% utilizó algún software de procesamiento de datos cualitativos como NVivo (Ponton et al., 2014) y Atlas.ti (Lysova, 2019). Ninguna de las investigaciones examinadas realizó esfuerzos por explorar aspectos discursivos que superen las limitaciones propias de los estudios de auto-reporte que incluyen entrevistas (Zayts & Lazzaro-Salazar, 2020), con excepción del trabajo de Bloom (2020). Sin embargo, una revisión detallada del análisis narrativo

realizado en dicho estudio reveló que carece de la profundidad lingüística esperada para esta tradición analítica de los estudios discursivos (no se realiza un análisis micro-lingüístico).

Teorías subyacentes

Pese a que la mayor parte de los estudios revisados adoptaron un enfoque cuantitativo, el cual por definición tiene una lógica deductiva en su planteamiento, un porcentaje importante de los mismos (41,35%) no seleccionaron explícitamente una teoría que articule de modo lógico y convincente las principales ideas del argumento y dé soporte a las hipótesis que configuran los modelos propuestos (ver consideraciones en Pujol-Cols & Rivero, 2024). En cuanto a los estudios que sí seleccionaron explícitamente una teoría subyacente, se observó que la Teoría de la Conservación de los Recursos (Fu et al., 2022), la Teoría de los Recursos y las Demandas Laborales (Sharma et al., 2022), la Teoría de la Autodeterminación (Jang et al., 2021) y la Teoría del Intercambio Social (Zhang et al., 2020) fueron las más citadas. Cabe señalar, que algunos estudios comenzaron a hacer referencia a la reciente Teoría del Trabajo como Vocación (Vianello et al., 2022).

Conceptualización y operacionalización de la vocación

Si bien el concepto de vocación ha sido definido de muchas formas en la literatura, la definición de Dik y Duffy (2009) fue la más citada en el 37,30% de las publicaciones. Este relativo consenso de la comunidad científica se tradujo, a su vez, en el empleo del Cuestionario de Llamado y Vocación (*Calling and Vocation Questionnaire*, CVQ; Dik et al., 2012) y de la Escala Breve de Vocación (*Brief Calling Scale*, BCS; Dik et al., 2012) como las principales herramientas para la medición neoclásica de la vocación de carrera (Horvath, 2015). Otra conceptualización utilizada en un 3,17% de los documentos fue la de Bunderson y Thompson (2009), autores que también propusieron un instrumento para medir la vocación desde una perspectiva neoclásica (Nielsen et al., 2020). En cuanto a la perspectiva moderna de la vocación, se destacó la noción de Wrzesniewski et al. (1997) como una de las más citadas (13,49%), lo que también se reflejó en un uso bastante frecuente de su escala de orientación hacia la vocación compuesta por siete ítems (Esteves & Lopes, 2016). En una línea similar, un 14,29% de las publicaciones recurrieron a la definición de Dobrow y Tosti-Kharas (2011), autores que, además, propusieron un instrumento breve para examinar la intensidad de la vocación desde un enfoque moderno (Clinton et al., 2017).

Asimismo, se observó que muchas de las definiciones sobre vocación no reflejaron exclusivamente una perspectiva neoclásica o una perspectiva moderna, sino que la centralidad otorgada a cada uno de sus componentes pareció depender del contexto cultural u ocupacional donde se estudió el fenómeno. Por ejemplo, Bloom et al. (2020) examinaron una muestra de profesionales del cuidado (que incluyó pastores, médicos, docentes y trabajadores humanitarios) y destacaron la importancia del llamado en la configuración de la vocación de aquellos participantes que le atribuyeron al destino una importancia particular. Por otro lado, Zhu et al. (2021) se centraron en los profesionales de enfermería y resaltaron la relevancia de la orientación pro-social en sus vocaciones. Finalmente, Chan (2019) indagó la vocación en una muestra de aprendices de panadería y observó que la experimentación de pasión, disfrute y satisfacción durante el ejercicio de la profesión representó un aspecto central de la vocación.

A su vez, la revisión reveló la existencia de diversos constructos relacionados con la vocación cuyas diferencias pueden tener implicaciones importantes en la interpretación de los hallazgos de las investigaciones. Al respecto, una distinción importante que se ha abordado en la literatura es la que existe entre el descubrimiento de una vocación y su búsqueda a través del tiempo (Bloom et al., 2020). El concepto de descubrimiento está mayormente asociado a la perspectiva neoclásica y refleja la idea de que las personas tienen la vocación única e innata de cumplir un cierto deber o mandato moral. La noción de búsqueda, en

cambio, es más consistente con la perspectiva moderna, por lo que destaca los procesos por los cuales los individuos reflexionan y desarrollan activamente acciones y estrategias para encontrar una vocación que les brinde satisfacción personal.

Finalmente, la literatura ha establecido una diferenciación entre percibir y vivir una vocación. Mientras que percibir una vocación refleja el grado en que un individuo cree que ha sido llamado a elegir una carrera en particular, vivir una vocación implica la medida en que la persona se encuentra desempeñando un rol laboral que resulta consistente con dicha vocación. Si bien ambos conceptos se encuentran relacionados (Duffy & Autin, 2013), la evidencia también indica que no son equivalentes y que, de hecho, su vinculación está parcialmente explicada por otros factores, como el acceso a oportunidades, el grado de adecuación entre la persona y el ambiente (*person-environment fit*), la medida en que la persona experimenta significado en su trabajo, la voluntad de trabajo (*work volition*) y el apoyo del supervisor (Duffy et al., 2018). En la presente revisión, se registró que un 8,73% de las investigaciones examinadas midieron la vivencia de la vocación utilizando la Escala de Vivencia de la Vocación (*Living a Calling Scale*, LCS; Duffy et al., 2012). Estos resultados se resumen en la Tabla 1.

TABLA 1
Análisis de los artículos que componen el cuerpo central de la revisión

Criterio de análisis	Porcentaje
Continente de origen	
Asia	45,45
América del Norte	33,06
Europa	13,22
África	4,96
América Latina	1,65
Oceanía	1,65
Tipo de muestra	
Diversas ocupaciones y contextos	41,32
Contextos específicos - salud	16,53
Contextos específicos - educación	14,05
Otros contextos específicos	13,22
Enfoque de investigación	
Cuantitativo	85,95
Cualitativo	14,40
Mixto	1,65
Rol de la teoría	
Explicita una teoría subyacente	58,65
No explicita una teoría subyacente	41,35
Definiciones más citadas	
Dik y Duffy (2009)	37,30
Dobrow y Tosti-Kharas (2011)	14,29
Wrzesniewski et al. (1997)	13,49
Bunderson y Thompson (2009)	3,17

Fuente: elaboración propia.

Efectos positivos de la vocación a nivel individual

Muchas investigaciones demuestran que la vocación suele producir efectos positivos en las actitudes, las conductas y el bienestar de los trabajadores. En el plano actitudinal, la evidencia revela que las personas con mayor vocación experimentan mayor *work engagement* (Xie et al., 2016), satisfacción laboral (Hagmaier & Abele, 2015), compromiso organizacional (Beukes & Botha, 2013) y compromiso con la carrera (Chang et al., 2020). A su vez, estas personas suelen adoptar conductas más positivas y funcionales para la organización, reflejadas, por ejemplo, en comportamientos de ciudadanía organizacional (Xie et al., 2016), menores tasas de rotación (Xu et al., 2020) y mejores niveles de desempeño (Liu et al., 2019). Con respecto a este último punto, algunos trabajos mostraron que la vocación se encuentra relacionada con el comportamiento creativo (Duan

et al., 2020), el comportamiento emprendedor (Chen et al., 2019), el comportamiento ecológico (Karatepe et al., 2021) y la realización de sugerencias que desafíen el *status quo* (Park et al., 2018). Además de los efectos de la vocación sobre las actitudes y conductas en el trabajo, la evidencia también muestra que las personas con vocación tienden a reportar mayor satisfacción con la vida (Ahn et al., 2017) e indicadores asociados a una mejor salud general (Ehrhardt & Ensher, 2020).

Uno de los mediadores más estudiados en la relación entre la vocación y sus consecuencias a nivel individual es el *job crafting*, un concepto que, al igual que el *work engagement*, no cuenta con una traducción consensuada al español. El *job crafting* se refiere a los cambios que los trabajadores realizan activamente en sus diseños de puesto con el propósito de volverlos más atractivos y alineados con sus necesidades e intereses. En particular, algunas investigaciones mostraron que las personas con vocación (o que perciben una vocación) están más comprometidas con la gestión de sus propias carreras (ver también el concepto de *proteancareers* en Park, 2009) y, por lo tanto, suelen ser más activas en el diseño de sus trabajos por vía del *job crafting* (Chang et al., 2020). La posibilidad de influir sobre estos elementos intrínsecos del trabajo, a su vez, contribuye a que los trabajadores sean capaces de vivir sus vocaciones y, por lo tanto, favorece que experimenten estados positivos, como *work engagement* (Li & Yang, 2018).

Asimismo, la evidencia también indica que, dado que el *job crafting* contribuye a que los trabajadores vivan sus vocaciones, también está relacionado con la experimentación de propósito y significado (Chang et al., 2021). En efecto, las personas que perciben una vocación y, sobre todo, tienen la oportunidad de vivirla suelen experimentar un placer y una pasión en sus trabajos que se profundizan por el hecho de sentir que contribuyen al logro de un bien colectivo y socialmente deseable (Vatou & Gkorezis, 2018). Por ejemplo, Turner y Thielking (2019) mostraron que los docentes con vocación perciben significado en su trabajo cuando sienten que tienen un impacto positivo en la vida de los estudiantes de maneras que se extienden más allá del aula. Individuos en estas condiciones, a su vez, tienden a reportar mayores niveles de, por ejemplo, satisfacción laboral (Li et al., 2021) y satisfacción con la vida (Duffy et al., 2017).

Además, varias de las investigaciones revisadas coincidieron en que el grado en que las características del trabajador se encuentran alineadas con las características del puesto de trabajo (*person-job fit*), la carrera (*person-career fit*) o el ambiente organizacional (*person-environmentt fit*) contribuye a explicar una gran parte de los efectos positivos de la vocación a nivel individual (Rothmann, 2013; van Zyl, 2010; Vogel, 2009). De este modo, la literatura señala que, para lograr este ajuste efectivo, las personas se ven motivadas a buscar una ocupación que coincida con sus propias características personales (Duffy et al., 2018). En particular, los individuos que perciben una vocación se sienten atraídos por los puestos, carreras o ambientes laborales que mejor se ajusten a esa vocación y que, además, les ofrezcan la posibilidad de vivirla (Hunter et al., 2010). Más allá de las decisiones de elección de carrera, el *job crafting* y el apoyo organizacional también parecen facilitar esta adecuación positiva de las personas con vocación (Duffy et al., 2019).

Además de los mecanismos ya descritos, la literatura demuestra que la vocación puede cumplir un papel moderador importante, sobre todo frente a condiciones altamente demandantes (Andel et al., 2021). Por ejemplo, Kim et al. (2019) reportaron que la vocación atenúa los efectos del aburrimiento generado por la percepción de sobrecalificación, reduciendo así la aparición de comportamientos contraproducentes en el ámbito laboral. Estos hallazgos concuerdan con la investigación de Moon y Hur (2018) sobre los efectos de la incivilidad laboral en el agotamiento y la adopción de conductas perjudiciales hacia los consumidores. De igual forma, Wu et al. (2019) evidenciaron que la vocación actúa como un amortiguador en la relación entre ambigüedad y *burnout*, entre conflicto de rol y desempeño, y entre conflicto de rol y *burnout*. En esta misma línea, Schultz (2020) se enfocó en las microagresiones –entendidas como ciertos desplantes verbales, conductuales o ambientales que, intencionales o no, demuestran hostilidad hacia grupos o individuos específicos– y señaló que la vocación es capaz de mitigar su impacto negativo sobre la satisfacción laboral de las personas.

Es importante señalar que la vocación no sólo asume un rol protector en los procesos de enfrentamiento de los estresores, sino que también es capaz de amplificar los efectos positivos de los recursos laborales, es decir, aquellos factores del trabajo que facilitan el alcance de las metas, amortiguan el impacto negativo de las demandas laborales y estimulan el desarrollo personal. Por ejemplo, Nielsen et al. (2020) mostraron que la vocación refuerza el efecto positivo del enriquecimiento trabajo-familia sobre la satisfacción laboral. Asimismo, Fu et al. (2022) reportaron que la vocación intensifica el impacto del liderazgo auténtico en la asunción de conductas proactivas a través del desarrollo del capital psicológico positivo.

Finalmente, en esta revisión se observó que otro grupo de investigaciones se focalizaron en examinar los factores que limitan o amplifican los efectos de la vocación a nivel individual. En cuanto a las condiciones de límite específicamente, Duffy et al. (2019) señalaron que no todos los individuos que perciben una vocación tienen la posibilidad de vivirla (o eligen hacerlo), sino que este escenario se encuentra fuertemente condicionado por su acceso a oportunidades según, por ejemplo, su nivel de ingresos, clase social o educación (ver también Duffy et al., 2017). Asimismo, Duffy et al. (2016) reportaron que la percepción de vocación se relaciona negativamente con el bienestar cuando el individuo siente que no es capaz de vivir su vocación o no experimenta significado durante el desempeño. Algo similar ocurre cuando la persona se arrepiente o vive como una 'pérdida' el hecho de 'no haber respondido' a su verdadera vocación (Berg et al., 2010).

Con respecto a las condiciones que amplifican los efectos positivos de la vocación, la literatura sugiere que ésta impacta positivamente en las tareas diarias, las relaciones interpersonales y la satisfacción a través de un proceso continuo que se refuerza por la presencia de ambientes de trabajo contenedores (Duffy et al., 2012b). En particular, son varias las investigaciones revisadas que mostraron que el apoyo del supervisor intensifica la relación positiva entre la vocación y, por ejemplo, el *work engagement* (Kolodinsky et al., 2017), el involucramiento (Park et al., 2019), la intención de permanecer en la organización (Presbitero & Teng-Calleja, 2019) y el desempeño (Zhou et al., 2020). Al respecto, Duffy et al. (2019) brindaron evidencia que señala que los supervisores, por medio de sus decisiones, políticas y negociaciones, son capaces de mejorar el ajuste (*fit*) de las personas con vocación a sus trabajos, lo que, como se ha visto, se encuentra relacionado con consecuencias positivas a nivel individual.

Efectos negativos de la vocación a nivel individual

Al margen del impacto positivo de la vocación, algunas investigaciones también demuestran que la vocación puede convertirse en un 'arma de doble filo' y causar efectos negativos en las personas dentro y fuera del trabajo. Si bien esta línea se encuentra muy poco explorada en comparación con la focalizada en los efectos positivos, algunos autores muestran que la vocación puede tener un 'lado oscuro' y conducir a la experimentación de actitudes negativas hacia el trabajo, como el *burnout* (también llamado síndrome de quemarse por el trabajo). Por ejemplo, Jo et al. (2017) realizaron una investigación en 109 bomberos profesionales de Corea del Sur y detectaron que el aumento en los síntomas de estrés postraumático causado por el *burnout* era mayor en el grupo de participantes con mayor vocación.

Más aún, la vocación podría favorecer que las personas desarrollen cuadros de adicción al trabajo (Choi et al., 2020). En este contexto, la adicción al trabajo se refiere a una tendencia maladaptativa a trabajar excesiva y compulsivamente, más allá de lo requerido, que se manifiesta en la presencia de pensamientos intrusivos y persistentes relacionados con el trabajo, y en una incapacidad del individuo de desconectarse del mismo a pesar de las posibles consecuencias negativas que esto tenga para sí mismo. Al respecto, Hirschi et al. (2019) reportaron que, dado que las personas con mayor vocación tienden a invertir considerables recursos personales en el desempeño de sus roles laborales sin importar los sacrificios involucrados, suelen también ser más proclives a verificar estas conductas compulsivas.

Asimismo, algunos estudios reportaron que comportamientos como los descritos previamente parecen aumentar el riesgo de sufrir, por ejemplo, situaciones de explotación laboral por parte de los empleadores

(Duffy et al., 2016). En este sentido, Cinque et al. (2020) mostraron cómo la vocación de los actores favorece la construcción de tres narrativas de explotación. La primera, llamada retórica del sacrificio, alude a la idea de que las personas con vocación deben soportar situaciones difíciles, como la pobreza, por el hecho de tener la oportunidad de vivir sus sueños. La segunda, llamada retórica de la responsabilidad, hace del individuo con vocación un ciudadano abnegado que tiene una obligación moral con el resto de la sociedad. La última, llamada retórica del auto-cuidado, enfatiza en la auto-satisfacción o auto-realización que obtiene el sujeto para justificar, por ejemplo, el trabajo voluntario o gratuito. En una línea similar, Rendón-Díaz y Vargas-Betancourt (2019) señalaron que las enfermeras tienden a aceptar y adaptarse a condiciones laborales poco favorables por la vocación misma que tienen por el cuidado del otro.

Más aún, algunos estudios reportaron que conductas compulsivas como las descritas también suelen conducir a interferencias o conflictos entre el trabajo y la vida personal (Sharma et al., 2022). Por ejemplo, Hirschi et al. (2019) mostraron que las personas con perfiles más vocacionales suelen experimentar más dificultades para desconectarse física, emocional y conductualmente de sus trabajos, lo que las sitúa en mayor riesgo de padecer conflictos entre el trabajo y otros dominios vitales (es decir, conflicto trabajo-no trabajo). De modo similar, Rendón-Díaz y Vargas-Betancourt (2019) observaron que, debido a su vocación, las enfermeras suelen aceptar condiciones de trabajo muy difíciles de sobrellevar que las lleva a que terminen descuidándose a sí mismas y a que deban apoyarse en terceros para el cuidado de sus propias familias.

Si bien, como señalan Lysova et al. (2019a), la literatura apenas ha comenzado a examinar los posibles efectos negativos de la vocación y, sobre todo, sus mecanismos subyacentes, algunos estudios han señalado que las pasiones de los individuos pueden asumir un rol importante en estas dinámicas. Al respecto, Choi et al. (2020) propusieron que cuando los individuos internalizan de modo excesivo ciertas actividades como parte de su identidad personal y crean una presión compulsiva a participar de las mismas, pueden desarrollar lo que se conoce como pasiones obsesivas. A diferencia de las denominadas pasiones armoniosas, las pasiones obsesivas representan procesos psicológicos maladaptativos que llevan a que las personas trabajen de modo excesivo, lo que puede producir interferencias entre el trabajo y la vida personal, además de cuadros de *burnout* por sobre-adaptación al rol (Dalla Rosa & Vianello, 2020).

Limitaciones del campo y agenda de investigación

A pesar de que las investigaciones dirigidas a examinar las implicaciones de la vocación en las actitudes, las conductas y el bienestar de las personas han aumentado en las últimas décadas, la literatura en esta línea ha crecido de modo muy fragmentado y desarticulado. Con esta consideración en mente, el presente artículo buscó identificar los principales constructos asociados al concepto de vocación, así como describir sus efectos y mecanismos a nivel individual, a partir de una revisión de 121 trabajos indexados en las principales bases de datos anglosajonas e iberoamericanas. La reflexión crítica sobre los hallazgos, fortalezas y debilidades de cada uno permitió, además, identificar las principales limitaciones del campo. En las próximas líneas se sintetizan estos aspectos con la intención de proponer una agenda de investigación que promueva el desarrollo sostenido de la literatura sobre vocación.

Para empezar, si bien los resultados mostraron que la vocación puede asumir roles diferentes en los afectos, las conductas y el bienestar de las personas, todavía es necesario que las investigaciones continúen explorando los mecanismos por los cuales estas relaciones ocurren. En este sentido, se podrían examinar, por ejemplo, los procesos de construcción de la vocación desde una perspectiva micro-cultural (Lazzaro-Salazar, 2016), es decir, realizando un abordaje aún más situado que el tradicionalmente propuesto y explorando los efectos de las sub-culturas disciplinares, profesionales e institucionales a través de enfoques teóricos tales como el de comunidad de práctica (Andrew et al., 2008). Por medio de este enfoque se podría indagar, por ejemplo, la relación entre el sentido de pertenencia a una comunidad disciplinar o de trabajo y el sentido de vocación

como aspectos fundamentales de la identidad profesional de las personas. Esto requeriría, por ejemplo, la utilización de enfoques, diseños investigativos y técnicas analíticas más complejas que las habitualmente empleadas, como estudios de casos múltiples con una recolección longitudinal de datos, enfoques etnográficos que combinen la entrevista en profundidad con la observación situada, diseños basados en los principios de la teoría fundamentada y el análisis del discurso.

Si bien, como se ha visto en la presente revisión, se han estudiado diversos efectos y mecanismos asociados a la vocación de carrera, aún quedan muchos interrogantes por responder sobre los procesos por los cuales ésta afecta la forma en la que los trabajadores perciben, experimentan, reaccionan y se comportan en el trabajo. A modo de ejemplo, considerando que la vocación implica una fuerte conexión emocional de las personas con la carrera, sorprende que ninguna investigación haya examinado su rol en los procesos emocionales relacionados con el trabajo. En este contexto, distintos trabajos han reconocido que existen ocupaciones que sistemáticamente exponen a sus trabajadores a demandas emocionales frecuentes y de alta intensidad, como la docencia, la práctica médica, la enfermería, la psicología de la emergencia, por mencionar algunas (Pujol-Cols et al., 2023). Estas ocupaciones son denominadas en la literatura como trabajos emocionales (para una revisión reciente en español, ver Pujol-Cols & Dabos, 2021), precisamente porque implican una cierta transferibilidad emocional y exigen que los trabajadores realicen un esfuerzo sostenido en la actividad de monitorear y regular sus emociones para comportase de manera adaptativa y cumplir con las reglas emocionales que moldean sus interacciones con otras personas en el trabajo (como pacientes, usuarios, clientes, estudiantes, entre otros). Dado el fuerte contenido emocional de las vocaciones (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021), sería interesante que futuros estudios examinen cómo la vocación afecta las percepciones, reacciones y conductas de las personas frente al trabajo emocional. Incluso, asumiendo que una fuerte conexión emocional facilite estos procesos, resultaría relevante conocer las condiciones de límite de estos efectos de la vocación. En otras palabras, ¿hasta qué punto la vocación resulta suficiente para compensar los sacrificios personales (físicos, temporales, económicos, energéticos, cognitivos, emocionales, familiares, entre otros) involucrados en el ejercicio de las ocupaciones altamente demandantes?

En cuanto a los contextos de investigación, se detectó que la mayor parte de los estudios se realizaron en los Estados Unidos, en países asiáticos y, en menor medida, en países europeos. Sólo se identificaron dos investigaciones sobre el tema en contextos laborales latinoamericanos. Considerando que América Latina se diferencia significativamente de los países anglosajones y asiáticos en términos de sus características socio-culturales y que la literatura reconoce que la cultura afecta la manera en que las personas perciben, descubren y viven sus vocaciones, se considera vital que futuros estudios sobre vocación de carrera consideren las particularidades del contexto latinoamericano. Sin embargo, para que esto sea posible se necesitan instrumentos psicométricamente robustos que permitan examinar los constructos de interés en estos contextos. Cabe destacar que, recientemente, Pujol-Cols (2024) desarrolló una versión breve y en español del CVQ (Dik et al., 2012) y analizó sus propiedades psicométricas en una muestra grande y multi-ocupacional de trabajadores argentinos. Es importante señalar también que, si bien esta escala presenta la gran fortaleza de ser muy breve (tiene sólo seis ítems), lo que facilita su uso en diseños metodológicos complejos que involucren la medición de varios constructos o la recolección sistemática de datos a través del tiempo, todavía es fundamental que futuros estudios continúen examinando su calidad psicométrica en otros países, particularmente su validez nomológica, su validez concurrente y su validez transcultural. Dicho esto, utilizar escalas de esta naturaleza facilitaría la inserción de los hallazgos latinoamericanos en la literatura internacional, así como la comparabilidad de los mismos con los obtenidos en otros contextos socioculturales y países.

Adicionalmente, de este trabajo surgió que la mayoría de las investigaciones se focalizaron en profesiones u ocupaciones altamente vocacionales. Muy pocos estudios examinaron contextos ocupacionales heterogéneos o, incluso, ocupaciones que han sido poco asociadas al concepto de vocación en sentido tradicional (ver el término *dirty work* y el caso de los recolectores de residuos en Sharma et al., 2022). Esto ha llevado a que las investigaciones se centren excesivamente en los aspectos positivos de la vocación e ignoren, en gran medida,

sus posibles efectos negativos a nivel individual. Si bien se registraron estudios que sí examinaron el "lado oscuro" de la vocación vinculándolo con, por ejemplo, el agotamiento emocional, la adicción al trabajo, el conflicto trabajo-vida y la explotación laboral, sería interesante explorar qué factores y mecanismos influyen en la decisión de los trabajadores de continuar sosteniendo estas vocaciones que, en cierto sentido, resultan perjudiciales. Al respecto, Barcan (2017) señala que, si bien es cierto que los trabajadores con vocación (en el caso particular de su investigación, los académicos) suelen estar satisfechos con su trabajo, la oportunidad de ejercer la profesión se logra, a menudo, a cambio de un importante costo personal. Resulta contradictorio, entonces, que muchos trabajadores se sientan 'privilegiados' de vivir sus vocaciones, cuando este privilegio parece costarles tan 'caro' en términos de su propio bienestar. De este modo, sería relevante examinar el rol de la vocación o, mejor dicho, el *vocacionalismo* en ocupaciones que involucran altos sacrificios personales, para conocer los diferentes sentidos que los participantes atribuyen a la vocación en sus carreras, sus creencias sobre los 'privilegios' implicados en el ejercicio de su ocupación y, sobre todo, cómo estas construcciones afectan la forma en que viven sus vocaciones.

Con respecto a los enfoques de investigación y las metodologías empleadas, la presente revisión reveló que los estudios sobre vocación han adoptado diversas estrategias, tanto cuantitativas como cualitativas. En cuanto a los trabajos cuantitativos específicamente, se observó que muchos de ellos recurrieron a muestras relativamente pequeñas, homogéneas o vocacionales para contrastar sus modelos e hipótesis, siendo necesario que futuras investigaciones utilicen muestras más grandes y, sobre todo, heterogéneas de trabajadores. Además, si bien algunos estudios emplearon diseños complejos que involucraron la recolección sistemática (incluso diaria) de datos, la gran mayoría se sustentó en datos trasversales y de auto-reporte. Pese a estas limitaciones, resulta sorprendente que muy pocos trabajos hayan hecho un análisis realmente crítico de las mismas a través de una consideración reflexiva de las variables omitidas y de las posibles explicaciones alternativas a los hallazgos. Incluso, llama la atención que un porcentaje importante de los estudios no hayan elegido explícitamente una teoría base que articule de modo lógico y convincente las principales ideas del argumento y dé soporte a las hipótesis que subyacen a los modelos propuestos (para una profundización metodológica, ver Pujol-Cols & Rivero, 2024).

De igual modo, pese a que se observaron avances en los diseños investigativos adoptados y las estructuras de datos recolectados, sorprende la ausencia de estudios que examinen los efectos de intervenciones psicosociales relacionadas con la vocación en el contexto de trabajo (para una excepción, ver Harzer & Ruch, 2015). Es una realidad que las investigaciones que sistematizan experiencias de intervención y evalúan la magnitud y significatividad de su impacto son poco habituales en Comportamiento Organizacional, especialmente aquellas que involucran un fenómeno tan complejo como la vocación de carrera en trabajadores adultos y en actividad. Para superar esta limitación y producir evidencia robusta y conclusiva, es fundamental que futuros estudios utilicen diseños cuasi-experimentales e, idealmente, experimentales que sigan los lineamientos de la Lista de Comprobación CONSORT para el reporte de ensayos aleatorizados de naturaleza psicológica (Montgomery et al., 2018). Esto implicaría, entre otras decisiones, el diseño de un programa con acciones específicamente dirigidas a actuar sobre las variables de interés, el reclutamiento insesgado de un grupo de tratamiento y un grupo de control (activo o inactivo), la asignación de los participantes a cada grupo de modo aleatorio (ver los términos *randomsequence* y *allocationconcealment* en Higgins et al., 2023), el diseño de un protocolo que asegure el enmascaramiento (en inglés, *blinding/masking*) a lo largo del proceso (de selección, informativo y analítico), el uso de técnicas que permitan evaluar los cambios en los efectos antes y después de la intervención, y la medición repetida de las variables de resultado en diferentes momentos temporales (3, 6 y 12 meses después de la intervención).

En cuanto a los estudios cualitativos, se observó que, si bien muestran un grado interesante de riqueza desde el punto de vista contextual al haber considerado, por ejemplo, diferentes ocupaciones, disciplinas y tipos de organizaciones, han adoptado casi exclusivamente un enfoque mono-cultural. En este sentido, futuras investigaciones deberían considerar la incidencia de las diferencias transculturales (es decir, comparando

construcciones de vocación de personas de diferentes culturas que no interactúan entre sí) e interculturales (es decir, comparando construcciones de vocación entre personas provenientes de diferentes culturas que interactúan entre sí en contextos laborales comunes) en el estudio de la vocación. Esta perspectiva cultural sobre la forma de percibir, vivir y sostener la vocación permitiría reconocer los aspectos de su construcción que son situados y culturalmente específicos de acuerdo con las experiencias de vida de personas de diferentes orígenes étnicos, géneros y grupos etarios (ver consideraciones sobre la diversidad y sus implicaciones en la vida organizacional en Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2022).

Por otra parte, esta revisión reveló que muchos estudios cualitativos dedicaron muy poca atención a la descripción del procesamiento analítico de los datos, lo cual compromete la validez de los análisis y debilita las interpretaciones realizadas. Esto es de particular relevancia considerando que estos estudios realizaron casi exclusivamente análisis temáticos o de contenido, cuya principal limitación es la subjetividad involucrada en la codificación y selección de extractos, situación que empeora cuando no hay claridad sobre cómo se llevaron a cabo dichos procesos. Es precisamente por esto que algunos autores recomiendan utilizar el análisis de contenido solo cuando el mismo está guiado por un marco teórico claramente definido, pero no cuando se hace una interpretación exploratorio-interpretativa del material (Kohlbacher, 2006). Se esté o no de acuerdo con esta propuesta, lo claro es que resulta vital dedicarle más atención a la descripción metodológica y, además, incursionar en nuevas metodologías analíticas (tales como el análisis discursivo y el análisis de *corpus*) para profundizar el entendimiento de la vocación. Futuros estudios deberían explorar los relatos de los participantes desde una perspectiva discursiva para proporcionar un análisis matizado de los posicionamientos personales y las posturas epistémicas de los hablantes en sus percepciones sobre la vocación y sus trayectorias. El análisis discursivo con fuerte énfasis en el análisis micro lingüístico permite ir más allá de simplemente identificar temas o palabras clave en un texto y explorar la construcción de significados más profundos a través del discurso, las dinámicas de poder y los contextos sociales incrustados en el lenguaje utilizado, analizando esencialmente cómo el lenguaje construye la realidad (Lazzaro-Salazar, 2024; Lazzaro-Salazar & Barros, 2024). Tal análisis complementaría y profundizaría los hallazgos reportados en la literatura y continuaría destacando la importancia de incluir las 'voces' de los participantes.

Para finalizar, es importante resaltar las profundas implicaciones prácticas de la vocación de carrera como constructo. La presente revisión mostró que, en general, el grado en que las personas creen haber encontrado su propósito en la vida y son capaces de vivir sus vocaciones está relacionado con la posibilidad de experimentar estados positivos, como mayores niveles de satisfacción y compromiso laboral. En este sentido, y considerando la importancia de tener un trabajo que esté estrechamente alineado con los intereses personales, las competencias distintivas y el propósito de vida, se cree fundamental que los intereses vocacionales de los postulantes sean evaluados en los procesos de selección de personal en las organizaciones. Esta información debería utilizarse, entonces, para complementar las evaluaciones de rasgos de personalidad y habilidades técnicas que tradicionalmente se administran en forma previa a asumir un puesto de trabajo.

En esta misma línea, esta revisión identificó que varias investigaciones reportaron que las personas parecen experimentar de modo distinto la búsqueda y la presencia de la vocación. Más específicamente, la búsqueda de una vocación se relacionó, en general, con estados negativos, como el agotamiento emocional, mientras que la presencia de la vocación se asoció, en forma consistente, con estados positivos, como la satisfacción laboral. Estos hallazgos son relevantes tanto para la Psicología Vocacional como para la Psicología Educativa por diversas razones. Para empezar, dado que el proceso de búsqueda de una vocación puede ser vivido por algunas personas como una experiencia difícil, es importante que las instituciones educativas implementen estrategias que ayuden a los niños, adolescentes y jóvenes adultos a descubrir sus vocaciones y perfiles vocacionales en forma temprana. Las familias, por su parte, también podrían promover la reflexión de los jóvenes acerca de sus expectativas, perspectivas y decisiones de carrera en el hogar, sin descartar la posibilidad de buscar asesoramiento profesional si fuera necesario. Además, dado que las vocaciones no siempre se encuentran como resultado de un proceso planificado, intencional y consciente, sino que tienden a descubrirse

a medida que las personas toman decisiones de carrera, conocen a 'las personas adecuadas' y reciben (u obtienen) oportunidades específicas para avanzar profesionalmente, es central que las organizaciones faciliten la exploración y búsqueda vocacional implementando, por ejemplo, programas de mentoría (Pujol-Cols, 2024).

Declaraciones de ética y transparencia

Consideraciones éticas. La investigación no requirió una autorización específica de un Comité de Ética.

Contribución de los autores. Ambos autores participaron en forma activa en las etapas de diseño, recopilación, sistematización, análisis y comunicación de la investigación.

Financiación. Este artículo fue elaborado en el marco de los proyectos titulados "Demandas emocionales en la profesión docente: Un análisis del rol de los recursos personales y laborales en el proceso de trabajo emocional" (DT-PICT-2020-SERIEA-02409), "Respuestas diferenciales ante las demandas del trabajo: El rol de la vocación de carrera en el proceso de trabajo emocional" y "Demandas emocionales durante la pandemia del COVID-19: El rol de la vocación de carrera en profesionales de la salud de Mar del Plata, Argentina", financiados por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, y la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Conflictos de interés. Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés con respecto a la elaboración del presente artículo.

Declaración de uso de herramientas de inteligencia artificial (IA). No se utilizó ninguna herramienta de IA en la elaboración de este artículo.

Referencias

Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 24*(1), e12154. https://doi.org/10.1111/jabr.12154

Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017a). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 48-62. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003

Ahn, J., Kim, H. W., & Lee, J. Y. (2017b). Career calling and well-being among south korean adult workers: Living a calling and work volition as mediators. *Psychologia, 60*(3), 132-146. https://doi.org/10.2117/psysoc.2019-a001

Andel, S. A., Arvan, M. L., & Shen, W. (2019). Work as replenishment or responsibility? Moderating effects of occupational calling on the within-person relationship between COVID-19 news consumption and work engagement. *Journal of Applied Psychology, 106*(7), 965-974. https://doi.org/10.1037/apl0000934

Andrew, N., Tolson, D., & Ferguson, D. (2008). Building on Wenger: Communities of practice in nursing. *Nurse Education Today, 28*(2), 246-252. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2007.05.002

Barcan, R. (2018). Paying dearly for privilege: conceptions, experiences and temporalities of vocation in academic life. *Pedagogy, Culture & Society, 26*(1), 105-121. https://doi.org/10.1080/14681366.2017.1358207

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, M. W., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. New York: Harper & Row.

Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2017). On leaving work as a calling: retirement as an existential imperative. *International Journal of Ageing and Later Life, 11*(1), 37-67. https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.16-291

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science, 21*(5), 973-994. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497

Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-10. https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144

Bloom, M., Colbert, A. E., & Nielsen, J. D. (2021). Stories of calling: How called professionals construct narrative identities. *Administrative Science Quarterly, 66*(2), 298-338. https://doi.org/10.1177/0001839220949502

Bott, E. M., Duffy, R. D., Borges, N. J., Braun, T. L., Jordan, K. P., & Marino, J. F. (2017). Called to medicine: Physicians' experiences of career calling. *The Career Development Quarterly, 65*(2), 113-130. https://doi.org/10.1002/cdq.12086

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly, 54*(1), 32-57. https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Cain, L., Busser, J., & Kang, H. J. A. (2018). Executive chefs' calling: Effect on engagement, work-life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30*(5), 2287-2307. https://doi.org/10.1108/ijchm-02-2017-0105

Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 338-353. https://doi.org/10.1177/1069072711436162

Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 367-378. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009

Chan, S. (2019). From job to calling: Vocational identity and the role of apprenticeship. *Vocations and Learning, 12*(3), 387-403. https://doi.org/10.1007/s12186-019-09220-5

Chang, P. C., Xiaoxiao, G., & Wu, T. (2021a). Sense of calling, job crafting, spiritual leadership and work meaningfulness: A moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(5), 690-704. https://doi.org/10.1108/lodj-09-2020-0392

Chang, P. C., Rui, H., & Wu, T. (2021b). Job autonomy and career commitment: a moderated mediation model of job crafting and sense of calling. *SAGE Open, 11*(1), 1-11. https://doi.org/10.1177/21582440211004167

Chen, S. Y., Lee, A. Y. P., & Ahlstrom, D. (2021). Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 59*(1), 84-108. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12229

Choi, J., Permpongaree, S., Kim, N., Choi, Y., & Sohn, Y. W. (2020). The double-edged sword of a calling: The mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(18), 6724. https://doi.org/10.3390/ijerph17186724

Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment, 26*(4), 567-582. https://doi.org/10.1177/1069072717723092

Cinque, S., Nyberg, D., & Starkey, K. (2021). 'Living at the border of poverty': How theater actors maintain their calling through narrative identity work. *Human Relations, 74*(11), 1755-1780. https://doi.org/10.1177/0018726720908663

Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": the relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(1), 28. https://doi.org/10.1037/ocp0000025

Conway, N., Clinton, M., Sturges, J., & Budjanovcanin, A. (2015). Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being. *Journal of Organizational Behavior, 36*(8), 1114-1131. https://doi.org/10.1002/job.2014

Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment, 28*(4), 589-607. https://doi.org/10.1177/1069072720909039

De Crom, N., & Rothmann, S. (2018). Demands–abilities fit, work beliefs, meaningful work and engagement in nature-based jobs. *SA Journal of Industrial Psychology, 44*(1), 1-12. https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1496

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

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263. https://doi.org/10.1177/1069072711434410

Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment, 27*(2), 323-336. https://doi.org/10.1177/1069072717748676

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology, 64*(4), 1001-1049. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x

Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X., & Zhang, H. (2020). Perceived organizational support and employee creativity: The mediation role of calling. *Creativity Research Journal, 32*(4), 403-411. https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1821563

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 210-218. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013

Duffy, R. D., Bott, E., Allan, B., Torrey, C., & Dik, B. (2012a). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 50-59. https://doi.org/10.1037/a0026129

Duffy, R. D., Foley, P., Raque-Bodgan, T., Reid-Marks, L., Dik, B., Castano, M., & Adams, C. (2012b). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 293-308. https://doi.org/10.1177/1069072711436145

Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 219-227. https://doi.org/10.1037/a0031934

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: a longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 61*(4), 605. https://doi.org/10.1037/cou0000042

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person–environment fit. *The Career Development Quarterly, 63*(2), 126-140. https://doi.org/10.1002/cdq.12009

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., 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

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology, 11*(6), 634-646. https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Gensmer, N. P., England, J. W., & Kim, H. J. (2019). An initial examination of the work as calling theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 328-340. https://doi.org/10.1037/cou0000318

Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 127-137. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003

Duffy, R. D., Spurk, D., Perez, G., Kim, H. J., & Dalla Rosa, A. (2022). A latent profile analysis of perceiving and living a calling. *Journal of Vocational Behavior, 134*, 103694. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103694

Ehrhardt, K., & Ensher, E. (2020). Perceiving a calling, living a calling, and calling outcomes: How mentoring matters. *Journal of Counseling Psychology, 68*(2), 168-181. https://doi.org/10.1037/cou0000513

Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work. *Business, Management and Education, 18*, 14-32. https://doi.org/10.3846/bme.2020.11430

Esteves, T., & Lopes, M. P. (2017). Crafting a calling: The mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development, 44*(1), 34-48. https://doi.org/10.1177/0894845316633789

Feij, J. A., Van Der Velde, M. E., Taris, R., & Taris, T. W. (1999). The development of person–vocation fit: A longitudinal study among young employees. *International Journal of Selection and Assessment, 7*(1), 12-25. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00100

Fouché, E., Rothmann, S. S., & Van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology, 43*(1), 1-10. https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398

Fu, H., Du, Y., & Wang, Z. (2022). Authentic Leadership and Taking Charge Behavior: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Occupational Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(9), 5492. https://doi.org/10.3390/ijerph19095492

Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.008

Gradišek, P., Pečjak, S., Rijavec, M., & Jurčec, L. (2020). Teaching as a calling and well-being of Slovenian and Croatian teachers. *Psihologijske Teme, 29*(2), 249-267. https://doi.org/10.31820/pt.29.2.3

Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2015). Determinants of job satisfaction: Living one's calling as a neglected predictor? In R. Osbourne (Ed.), *Job Satisfaction: Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-Being*. New York: Nova.

Harzer, C., & Ruch, W. (2016). Your strengths are calling: Preliminary results of a web-based strengths intervention to increase calling. *Journal of Happiness Studies, 17*(6), 2237-2256. https://doi.org/10.1007/s10902-015-9692-y

Higgins, J., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page M. J. *et al*. (2023). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions version 6.4*. Cochrane. Disponible en www.training.cochrane.org/handbook

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

Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 100-111. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.004

Horvath, M. (2015). Predicting work outcomes from religiosity and perceived calling. *The Career Development Quarterly, 63*(2), 141-155. https://doi.org/10.1002/cdq.12010

Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, H. G. (2018). Employee engagement in CSR initiatives and customer-directed counterproductive work behavior (CWB): The mediating roles of organizational civility norms and job calling. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25*(6), 1087-1098. https://doi.org/10.1002/csr.1522

Jaffery, H., & Abid, G. (2020). Occupational Calling: Antecedents, Consequences and Mechanism. *Iranian Journal of Management Studies, 13*(3), 413-439.

Jang, E. (2021). Sustainable Workplace: Impact of Authentic Leadership on Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Perceived Employees' Calling. *Sustainability, 13*(15), 8542. https://doi.org/10.3390/su13158542

Ji, Y., & Yoon, H. J. (2021). The effect of servant leadership on self-efficacy and innovative behaviour: verification of the moderated mediating effect of vocational calling. *Administrative Sciences, 11*(2), 39. https://doi.org/10.3390/admsci11020039

Jo, I., Lee, S., Sung, G., Kim, M., Lee, S., Park, J., & Lee, K. (2018). Relationship between burnout and PTSD symptoms in firefighters: the moderating effects of a sense of calling to firefighting. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 91*(1), 117-123. https://doi.org/10.1007/s00420-017-1263-6

Kang, H. J. A., Cain, L., & Busser, J. A. (2021). The impact of living a calling on job outcomes. *International Journal of Hospitality Management, 95*, 102916. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102916

Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2021). Sense of calling, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' green and non-green work outcomes. International *Journal of Contemporary Hospitality Management, 33*(10), 3705-3728. https://doi.org/10.1108/ijchm-01-2021-0104

Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2019). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development, 48*(4), 400-414. https://doi.org/10.1177/0894845319853879

Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations, 71*(10), 1319-1347. https://doi.org/10.1177/0018726717743310

Kohlbacher, F. (2006). The use of qualitative content analysis in case study research. *Forum: Qualitative Social Research, 7*(1), 1-30.

Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2018). Meaningful engagement: Impacts of a 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization, 24*(3), 406-423. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.19

Lazzaro-Salazar, M. & Barros, S. (2024). Work-family interface during COVID-19: A sociolinguistic study of working mums' identity and mental health. *BMC Psychology, 12*, 423. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01923-2

Lazzaro-Salazar, M. (2016). Downscaling culture in intercultural communication: The case of nurses' professional values in New Zealand. En D. Cserző et al. (eds.), *The journey is its own reward: Downscaling culture in Intercultural Communication Research* (pp. 114-140). Cambridge: Cambridge University Press.

Lazzaro-Salazar, M. (2024). Consejos clínicos en un equipo de enfermería: Sobre el manejo de la imagen social en contextos interculturales. En P. Luchini et al. (Eds.), *Otras Cuestiones del Lenguage: Traducción y enseñanza de lenguas extranjeras* (pp. 149-168). Editorial Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

Lee, A. Y. P., Chen, I. H., & Chang, P. C. (2016a). Sense of calling in the workplace: The moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations. *Journal of Management & Organization, 24*(1), 129-144. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.16

Lee, K. J. (2016b). Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: mediation through knowledge sharing with organizational members. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28*(2), 346-365. https://doi.org/10.1108/ijchm-01-2014-0026

Lee, J., Cho, D., & Suh, Y. J. (2017). Purpose and meaning in life and job satisfaction among the aged. *The International Journal of Aging and Human Development, 85*(4), 377-402. https://doi.org/10.1177/0091415016688305

Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The search for and presence of calling: Latent profiles and relationships with work meaning and job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 12*, 633351. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351

Li, H., & Yang, X. (2018). When a calling is living: Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management, 9*(2), 77-106. https://doi.org/10.1108/jchrm-12-2017-0030

Li, J., Han, X., Qi, J., & He, X. (2020). Managing one's career: The joint effects of job autonomy, supervisor support, and calling. *Journal of Career Development, 48*(6), 973-986. https://doi.org/10.1177/0894845320906464

Lian, L., Guo, S., Wang, Q., Hu, L., Yang, X., & Li, X. (2021). Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers: A chain-mediating model. *Children and Youth Services Review, 120*, 105776. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105776

Liu, Y., Ye, L., & Guo, M. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science, 120*, 374-382. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.025

Liu, Z., Jiang, Y., Yao, Z., Liu, X., Zhao, L., & Zhang, X. (2021). Congruence in career calling and employees' innovation performance: work passion as a mediator. *Chinese Management Studies, 15*(2), 363-381. https://doi.org/10.1108/cms-12-2019-0427

Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508-530. https://doi.org/10.1177/0894845313495512

Lois, J., & Gregson, J. (2018). Aspirational Emotion Work: Calling, Emotional Capital, and Becoming a "Real" Writer. *Journal of Contemporary Ethnography, 48*(1), 51-79. https://doi.org/10.1177/0891241617749011

Lysova, E. I., & Khapova, S. N. (2019). Enacting creative calling when established career structures are not in place: The case of the Dutch video game industry. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 31-43. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.004

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019a). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110(.), 374-389. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004

Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019b). Calling and careers: New insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 114*(1), 1-6. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004

Marsh, D. R., Alayan, A. J., & Dik, B. J. (2020). Answered callings, unanswered callings, or no calling: Examining a nationally representative sample. *The Career Development Quarterly, 68*(4), 374-380. https://doi.org/10.1002/cdq.12243

Michaelson, C., & Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? Close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior, 114*(1), 19-30. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.005

Montgomery, P., Grant, S., Mayo-Wilson, E., Macdonald, G., Michie, S., Hopewell, S., & Moher, D. (2018). Reporting randomised trials of social and psychological interventions: the CONSORT-SPI 2018 Extension. *Trials, 19*, 1-14. https://doi.org/10.1186/s13063-018-2733-1

Moon, T. W., & Hur, W. M. (2018). Go home and kick the dog: Spillover effects of experienced coworker incivility on customer-directed counterproductive work behavior. *Journal of Service Theory and Practice, 28*(5), 554-575. https://doi.org/10.1108/jstp-03-2018-0052

Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics, 132*(4), 859-872. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z

Nielsen, J. D., Thompson, J. A., Wadsworth, L. L., & Vallett, J. D. (2020). The moderating role of calling in the work–family interface: Buffering and substitution effects on employee satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 41*(7), 622-637. https://doi.org/10.1002/job.2469

Oates, K. L., Lewis Hall, M. E., & Anderson, T. L. (2005). Calling and conflict: A qualitative exploration of interrole conflict and the sanctification of work in Christian mothers in academia. *Journal of Psychology and Theology, 33*(3), 210-223. https://doi.org/10.1177/009164710503300306

Park, J., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J. (2015). South Korean salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 415-428. https://doi.org/10.1177/1069072715599354

Park, J., Lee, K., Lim, J. I., & Sohn, Y. W. (2018). Leading with callings: effects of leader's calling on followers' team commitment, voice behavior, and job performance. *Frontiers in Psychology, 9*, 1706. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01706

Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology, 10*, 1584. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01584

Park, Y. (2009). An integrative empirical approach to the predictors of self-directed career management. *Career Development International, 28*(5), 554-575. https://doi.org/10.1108/13620430911005690

Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development, 14*(1), 1-15. https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x

Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020a). Career calling and job satisfaction in army officers: a multiple mediating model analysis. *Psychological Reports, 123*(6), 2459-2478. https://doi.org/10.1177/0033294119862990

Peng, J., Zhang, J., Zhang, Y., & Gong, P. (2020b). Relative deprivation and job satisfaction in Army officers: a moderated mediation model. *Work, 62*(1), 49-58. https://doi.org/10.3233/wor-182841

Peng, J., Zhou, X., Wan, Z., Gui, J., & Zhu, X. (2021). Validation of the occupational self-efficacy scale in a sample of Chinese employees. *Frontiers in Psychology, 12*, 5106. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.755134

Pindek, S., & Gazica, M. W. (2020). Being Called to Nursing: Buffering the Stress-Rumination Effects. *Occupational Health Science, 4*(3), 401-416. https://doi.org/10.1007/s41542-020-00068-z

Ponton, R., Brown, T., McDonnell, B., Clark, C., Pepe, J., & Deykerhoff, M. (2014). Vocational perception: A mixed-method investigation of calling. *The Psychologist-Manager Journal, 17*(3), 182-204. https://doi.org/10.1037/mgr0000019

Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee intention to stay in an organization: Examining the role of calling and perceived supervisor support through the theoretical lens of work as calling. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 320-336. https://doi.org/10.1177/1069072719858389

Pujol-Cols, L., & Dabos, G. E. (2021). Respuestas diferenciales ante las demandas emocionales del trabajo: una revisión de la literatura sobre características individuales y trabajo emocional. *Estudios Gerenciales, 37*(160), 472-491. https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4088

Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Vocación de carrera en académicos de una universidad pública en Argentina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 12*(34), 72-86. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.34.979

Pujol-Cols, L. J. & Lazzaro-Salazar, M. (2022). Gestión de la diversidad en el trabajo. En N. Martínez & N. Zandomeni (Eds.), *Administración de Recursos Humanos: Perspectiva académica y práctica profesional* (pp. 139-169). Bahía Blanca: Editorial de la Universidad Nacional del Sur.

Pujol-Cols, L., Dabos, G. E., & Lazzaro-Salazar, M. (2023). Individual differences and emotional labor: The effects of core self-evaluations on depersonalization. *Journal of Management & Organization, 29*(3), 425-444. https://doi.org/10.1017/jmo.2021.2

Pujol-Cols, L. (2024). Development and validation of the Spanish Version of the Calling and Vocation Questionnaire–Short Form (Sp-CVQ-6) and the Spanish Living a Calling Scale (Sp-LCS). *Current Psychology, 43*(34), 27481-27494. https://doi.org/10.1007/s12144-024-06391-w

Pujol-Cols, L., & Rivero, A. (2024). ¿Qué es el ajuste metodológico? Recomendaciones para lograr la consistencia interna en la investigación. *FACES, 30*(63), 0350.

Rendón-Díaz, C., & Vargas-Betancourt, M. L. (2019). El precio de la vocación en el personal de enfermería y su familia. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(2), e1998. https://doi.org/10.24875/enf.22000020

Riza, S., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 695-712. https://doi.org/10.1037/a0038011

Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1-16. https://doi.org/10.15700/saje.v33n2a699

Salcedo Monsalve, A. (2016). La identidad docente de profesores de posgrados médicos y quirúrgicos en un hospital universitario: una mirada desde las historias de vida. *Ciencias de la Salud, 14*(1), 75-92. https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.07

Sawhney, G., Britt, T. W., & Wilson, C. (2019). Perceiving a calling as a predictor of future work attitudes: The moderating role of meaningful work. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 187-201. https://doi.org/10.1177/1069072719848981

Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal, 60*(2), 584-609. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665

Schultz, J. (2020*). Non-religious employee's perceptions of microaggressions and their relationship with job satisfaction as moderated by calling* (MA Dissertation). The University of Southern Mississippi.

Shapira, C., Vilnai-Yavetz, I., Rafaeli, A., & Zemel, M. (2016). Time clock requirements for hospital physicians. *Health Policy, 120*(6), 690-697. https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2016.04.013

Sharma, D., Ghosh, K., Mishra, M., & Anand, S. (2022). You stay home, but we can't: Invisible 'dirty' work as calling amid COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior, 132*, 103667. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103667

Shimizu, A. B., Dik, B. J., & Conner, B. T. (2019). Conceptualizing calling: Cluster and taxometric analyses. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 7-18. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.006

Tak, H. J., Curlin, F. A., & Yoon, J. D. (2017). Association of intrinsic motivating factors and markers of physician well-being: a national physician survey. *Journal of General Internal Medicine, 32*(7), 739-746. https://doi.org/10.1007/s11606-017-3997-y

Tan, H. K., & Lee, S. (2019). Examining the Effects of Perceived Innovation Climate on Job Calling and Extra-Role Behaviors: Mediation Analyses. *Asian Journal for Public Opinion Research, 7*(2), 113-140.

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*(1), 421-443. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140

Tung, Y. C., Chou, Y. Y., Chang, Y. H., & Chung, K. P. (2020). Association of intrinsic and extrinsic motivating factors with physician burnout and job satisfaction: a nationwide cross-sectional survey in Taiwan. *BMJ Open, 10*(3), e035948. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-035948

Turner, K., & Thielking, M. (2019). How Teachers Find Meaning in their Work and Effects on their Pedagogical Practice. *Australian Journal of Teacher Education, 44*(9), 70-88. https://doi.org/10.14221/ajte.2019v44n9.5

van Zyl, L. E., Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). Towards happiness: Experiences of work-role fit, meaningfulness and work engagement of industrial/organisational psychologists in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(1), 1-10. https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.890

Vatou, A., & Gkorezis, P. (2018). Linking calling and work passion in the educational context: work meaningfulness as a mediator. *Journal of Psychological & Educational Research, 26*(1), 23-39.

Vianello, M., Dalla Rosa, A., & Gerdel, S. (2022). Career Calling and Task Performance: The Moderating Role of Job Demand. *Journal of Career Assessment, 30*(2), 238-257. https://doi.org/10.1177/10690727211039454

Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 68-81. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007

Walsh, B. M., Burrus, A., Kabat-Farr, D., McGonagle, A. K., Call, E., McIntire, A., & Shen, F. C. (2020). Living a calling and perceived work ability in domestic violence services. *Journal of Counseling Psychology, 67*(2), 241-250. https://doi.org/10.1037/cou0000387

Webster, B. D., & Edwards, B. D. (2019). Does holding a second job viewed as a calling impact one's work at the primary job?. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 112-125. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.010

Wen, Y., Liu, F., Pang, L., & Chen, H. (2022). Proactive Personality and Career Adaptability of Chinese Female Pre-Service Teachers in Primary Schools: The Role of Calling. *Sustainability, 14*(7), 4188. https://doi.org/10.3390/su14074188

Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology, 41*(1), 1-9. https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274

Wilson, C. A., & Britt, T. W. (2021). Living to work: The role of occupational calling in response to challenge and hindrance stressors. *Work & Stress, 35*(2), 111-131. https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1743791

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21-33.

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(13), 2394.

Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *International journal of Environmental Research and Public Health, 17*(17), 6364.

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 70-78.

Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 78-87.

Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals. *Journal of Pediatric Nursing, 52*, e51-e56.

Yang, C., & Chen, A. (2020). The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work–family conflict and career adaptability. *Asian Nursing Research, 14*(5), 338-344.

Yim, F., & Fock, H. (2013). Social responsibility climate as a double-edged sword: How employee-perceived social responsibility climate shapes the meaning of their voluntary work?. *Journal of Business Ethics, 114*(4), 665-674.

Yoon, J. D., Daley, B. M., & Curlin, F. A. (2017). The association between a sense of calling and physician well-being: a national study of primary care physicians and psychiatrists. *Academic Psychiatry, 41*(2), 167-173.

Zayts, O. & Lazzaro-Salazar, M. (2020). A sociolinguistic investigation of professional mobility and multicultural healthcare communication. En Zsófia Demjén (Ed.), *Applying Linguistics in Illness and Healthcare Contexts* (chapter 11). Londres: Bloomsbury.

Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International, 20*(7), 703-716.

Zhang, L., & Jiang, H. (2020a). Exploring the process of ethical leadership on organisational commitment: The mediating role of career calling. *Journal of Psychology in Africa, 30*(3), 231-235.

Zhang, S. E., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., ... & Sun, T. (2020b). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC Health Services Research, 20*(1), 1-11.

Zhang, L., Jin, T., & Jiang, H. (2020c). The mediating role of career calling in the relationship between family-supportive supervisor behaviors and turnover intention among public hospital nurses in China. *Asian Nursing Research, 14*(5), 306-311.

Zhang, C., & Hirschi, A. (2021). Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in Chinese employees. *Career Development International*, 26(2), 105-118.

Zhou, J., Zhang, J. W., & Xuan, X. Y. (2020a). The curvilinear relationship between career calling and work fatigue: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology, 11*, 583604.

Zhou, Y., Asante, E. A., Zhuang, Y., Wang, J., Zhu, Y., & Shen, L. (2020b). Surviving an infectious disease outbreak: How does nurse calling influence performance during the COVID-19 fight? *Journal of Nursing Management, 29*(3), 421-431.

Zhu, Y., Chen, T., Wang, J., Wang, M., Johnson, R. E., & Jin, Y. (2021). How critical activities within COVID-19 intensive care units increase nurses' daily occupational calling. *Journal of Applied Psychology, 106*(1), 4-14.

Ziedelis, A. (2018). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western Journal of Nursing Research, 41*(6), 816-833.

Anexo 1

Resultados de la revisión sistemática

Año	Primer autor	Teoría base (deductivos)	Variables/ categorías	Muestra y contexto	Análisis	Hallazgos principales	Limitaciones principales
1999	Feij	Teoría del ajuste laboral y de la congruencia	Congruencia satisfacción, cambio de trabajo	492 empleados (longitudinal) en Holanda	Análisis de regresiones múltiples	La congruencia entre los intereses vocacionales y las habilidades requeridas se relaciona con mayor satisfacción. Esta congruencia cambia a través del tiempo	Auto-reporte, operacionalización de los constructos y congruencia
2019	Bunderson	Estado del arte	Significado y consecuencias del llamado (positivas y negativas)	Cuidadores de zoológico en dos etapas (23 y 982) en EEUU y Canadá	Teoría fundamentada, correlaciones y análisis descriptivos	Los cuidadores con vocación se identifican fuertemente con su trabajo, viéndolo como un deber moral y sacrificando la remuneración, el tiempo personal y la comodidad	Muestra homogénea, transversal, único método
2009	Park	Estado del arte	*Protean career*, clima de aprendizaje, éxito de carrera, vocación	291 empleados de una compañía financiera en Corea	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación ejerce un efecto positivo sobre los comportamientos de auto-gestión de carrera y este está mediado por la satisfacción con la carrera	Sustanciación teórica, auto-reporte, trasversal, variables de control
2009	Vogel	Teoría del ajuste laboral	P-JF, PV-F, P-OF, SL, rotación, éxito de carrera, desempeño, COC	167 empleados y sus supervisores en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	El P-VF se relaciona positivamente con el P-OF y el P-JF. Estos a su vez se vinculan significativamente con distintas variables respuesta	Muestra pequeña y homogénea, trasversal, medidas de *fit*
2010	Berg	Estado del arte	P. ej. llamado no respondido, técnicas diferentes para diseñar el trabajo	31 trabajadores de organizaciones con y sin fines de lucro en EEUU	Análisis temático y estadística descriptiva	Se generan estados de arrepentimiento y estrés por el no cumplimiento de sus vocaciones, lo que genera insatisfacción con las ocupaciones actuales	Cultura occidental con una marcada ética protestante de trabajo, transversal
2010	Park	Estado del arte	Vocación, estrategia de mejora de carrera, éxito de la carrera	253 empleados del sector financiero en Corea	Análisis de regresiones jerárquicas	Tres predictores del éxito profesional: la creación de oportunidades, la vocación y el aprendizaje continuo	Muestra pequeña y homogénea, éxito subjetivo
2010	van Zyl	Teoría de Felicidad	P-JF, significado del trabajo, significado psicológico, *engagement*	106 psicólogos organizacionales en Sudáfrica	Correlaciones canónicas ecuaciones estructurales	La vocación predice tanto el significado psicológico como el *engagement*. El P-JF media la relación entre la vocación y el *engagement*	Muestra pequeña y homogénea, transversal, por conveniencia
2011	Cardador	Teoría de facilitación de metas	Vocación, instrumentalidad organizacional, rotación, cultura	364 médicos, asistentes médicos y enfermeros en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	La instrumentalidad media entre la vocación y el apego organizacional. La cultura acrecienta el apego de aquellos con una orientación vocacional más baja	Muestra pequeña y vocacional, auto-reporte, trasversal, no distingue PV y VV
2011	Duffy	Estado del arte	PV, CO, CC, SL, intenciones de rotación	370 empleados de una universidad en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	El efecto de la vocación sobre la SL y el CO está mediado por el CC. El CC es un supresor en la relación entre vocación y rotación	Muestra educada y de buenos ingresos, trasversal, auto-reporte, no mide VV
2012 (a)	Duffy	Estado del arte	P. ej. definición, discernimiento y mantenimiento, impacto personal y profesional	8 psicólogos consejeros en EEUU	Análisis de contenido siguiendo lineamientos del CQR	La vocación impacta positivamente en las tareas diarias, en las relaciones interpersonales y en la satisfacción. Es un proceso continuo que se refuerza por ambientes de trabajo de apoyo	Homogeneidad étnica y socio-cultural
2012 (b)	Duffy	Estado del arte	PV, VV, significado del trabajo, SL, CC	201 empleados en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	Los efectos de la PV sobre la SL están mediados por el significado del trabajo y el CC. Estos últimos son significativos para quienes tienen niveles altos de VV	Muestra pequeña, trasversal, auto-reporte, no contempla limitantes de la VV
2012	Hirschi	Antecedentes empíricos diversos	PV, significado, identidad, auto-eficacia, *engagement*	529 trabajadores (ex alumnos universitarios) en Alemania	Análisis de regresiones múltiples	La auto-eficacia y la identidad ocupacional median la relación entre PV y *work engagement*. La relación no se ve condicionada por el P-EF	Muestra profesional, auto-reporte, trasversal, posible multicolinealidad
2013	Beukes	Teoría ERG de las necesidades motivacionales	Necesidades motivacionales, orientaciones y significado, CO, *engagement*	199 enfermeros/as en hospitales privados en Sudáfrica	Análisis de regresiones múltiples	Ver el trabajo como una vocación predice el 19% de la variación en el CO y el 30% de la variación en el *engagement*	Muestra pequeña y vocacional, encuesta extensa, posible barrera idiomática para no nativos
2013	Lobene	Teoría de la privación	Sobre-calificación, rotación, CO, SL, vocación, desempeño	170 docentes de nivel primario y secundario en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	La relación entre la sobre-calificación y el desempeño fue más fuerte en personas con más vocación. Relaciones no significativas con otras variables	Muestra pequeña y vocacional, auto-reporte, trasversal, medida de desempeño
2013	Rothmann	Estado del arte	Vocación, *fit* con el rol, significado psicológico, *engagement*	150 profesores de primaria y secundaria en Zambia	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación ejerce un efecto directo en el *engagement* y uno indirecto en el significado psicológico a través del *fit* con el rol laboral	Muestra pequeña y vocacional, trasversal
2013	Yim	Estado del arte	Significado del trabajo voluntario, clima de responsabilidad social, vocación	304 trabajadores de diversos sectores en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	La vocación ejerce un efecto positivo sobre el significado del trabajo voluntario, pero este se ve mitigado por las percepciones de clima de responsabilidad social	Muestra pequeña, trasversal, auto-reporte, controles, explicaciones alternativas
2014	Duffy	Estado del arte	VV, significado del trabajo, CC, SL	217 trabajadores (longitudinal) en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	Los individuos que experimentan más significado, SL y CC tienden a sentir que viven sus vocaciones	Período corto de tiempo, auto-reporte, representatividad
2014	Ponton	Estado del arte	Vocación, religión, situación económica de la familia	109 empleados universitarios en EEUU	ANOVA, análisis de contenido	La afiliación y prominencia religiosa están asociadas con una percepción neoclásica de la vocación	Muestra pequeña y homogénea, análisis descriptivos
2015	Conway	Teoría de la auto-determinación	*Calling enactment*, motivación, bienestar	193 ministros religiosos (recolección diaria) en el Reino Unido	Ecuaciones estructurales multi-nivel	Existe una relación positiva entre la vocación y el bienestar, y ésta está mediada por los tipos de motivación analizados (ej. intrínseca)	Muestra vocacional, posible sesgo retrospectivo y de método común
2015	Gazica	Teoría de la auto-determinación	Vocaciones respondidas y no respondidas, efectos (ej. SL)	378 académicos en EEUU	Análisis ANOVA	Sólo quienes no han podido responder a su vocación experimentan menos salud psicológica y física	Muestra pequeña y vocacional, auto-reporte, trasversal, análisis bi-variados
2015	Hagmaier	Estado del arte	Vocación, SL, determinantes disposicionales y situacionales	207 profesores de escuela en Alemania	Análisis de regresiones múltiples	La VV es un predictor significativo de la SL, aún luego de controlar las condiciones disposicionales y situacionales	Muestra pequeña y vocacional, transversal
2015	Harzer	Estado del arte	Vocación, fortalezas de carácter, SV	83 y 69 empleados en Alemania	ANCOVA	La vocación y la SV aumenta en el grupo de intervención, sobre todo en la primera variable	El período de entrenamiento fue corto (4 semanas)

Año	Primer autor	Teoría base (deductivos)	Variables/ categorías	Muestra y contexto	Análisis	Hallazgos principales	Limitaciones principales
2015	Horvath	Estado del arte	PV, religiosidad, involucramiento con el trabajo	233 empleados *full-time* en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	La religiosidad se relaciona con menos involucramiento, pero este efecto es menor cuando existe un llamado trascendente	Muestra pequeña, auto-reporte, trasversal, no se controló por ocupación
2015	Neubert	Estado del arte	Llamado espiritual, SL, CO	771 empleados en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	La vocación espiritual se relaciona positivamente con la SL y el CO. La vocación interactúa con la SL en la predicción del CO	Trasversal, auto-reporte, sustanciación teórica, medida de vocación
2015	Park	*Social Cognitive Career Theory*	VV, auto-eficacia, COC, desempeño	160 vendedores de seguros en Corea del Sur	Análisis de ecuaciones estructurales	La autoeficacia media completamente la relación entre la vocación y los COC y parcialmente la relación entre la vocación y el desempeño	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte, trasversal, medidas subjetivas
2015	Riza	Teoría del comportamiento planeado	Vocación, búsqueda de carrera, habilidades percibidas y objetivas	450 músicos en estudio longitudinal de 5 etapas en 11 años en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	Personas con vocaciones tempranas más fuertes tienden a percibir sus habilidades más favorablemente y a perseguir la carrera profesionalmente	Muestra homogénea, medición de habilidades, control de variables individuales
2015	Willemse	Estado del arte	Vocación, actitud hacia el trabajo, trabajo significativo	270 profesores en Sudáfrica	Análisis de ecuaciones estructurales	Existe una relación positiva entre la vocación y la actitud laboral, y esta está mediada por el trabajo significativo	Muestra pequeña, vocacional, transversal
2015	Zhang	Teoría de la conservación de los recursos	Vocación, SL, SC, actitud de carrera auto-dirigida	263 trabajadores de diversas áreas en China	Análisis de regresiones múltiples	La vocación media el efecto de la actitud de carrera auto-dirigida en la SL y la SC	Muestra pequeña, trasversal, auto-reporte, medida de vocación, controles
2016	Duffy	Estado del arte	VV, significado, SV, SL, adicción al trabajo, *burnout*, explotación	Dos estudios con 351 y 362 empleados en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	Efecto negativo de la PV sobre el bienestar cuando no se vive la vocación o no hay significado. La VV ayuda a mantener la SL en situaciones difíciles	Trasversal, auto-reporte, no considera distrés ni diferencias entre ocupaciones
2016	Esteves	Teoría de demandas y recursos laborales	Demandas laborales desafiantes, vocación, rotación	189 profesionales de enfermería en Portugal	Análisis de ecuaciones estructurales	El incremento en los desafíos de las demandas laborales activa la sensación de vocación, lo que reduce a su vez las intenciones de rotación	Muestra vocacional, trasversal, auto-reporte, ignora otras variables personales
2016 (a)	Lee	Teoría de la auto-determinación	Vocación, desempeño, clima organizacional	186 empleados de tecnología y servicios (en etapas) en Taiwán	Modelos lineales jerárquicos	Efecto positivo de la vocación sobre el desempeño individual. El clima organizacional afecta la relación entre la vocación y el desempeño contextual	Muestra pequeña, auto-reporte, trasversal, no distingue entre PV y VV
2016 (b)	Lee	Teoría de la auto-determinación	Sentido de vocación, satisfacción, intercambio de conocimientos	357 empleados de primera línea de hotelería en Corea	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación tiene un efecto positivo en la satisfacción y este está mediado por el intercambio de conocimientos con supervisores y compañeros	Muestra homogénea y monocultural, no se controlan factores del contexto
2016	Salcedo Monsalve	Estado del arte	Identidad, vocación	5 profesores de medicina en Colombia	Análisis de contenido	Ver los logros de los alumnos es la principal motivación. Sienten una SL enmarcada en un sentido misionero de la profesión	Muestra homogénea y pequeña, aun tratándose de un estudio cualitativo
2016	Schabram	Estado del arte	Desafíos y negociación de la vocación, tres caminos vocacionales	50 trabajadores del refugio de animales en EEUU	Análisis de contenido usando Teoría Fundada	Tres caminos vocacionales cada vez más divergentes a lo largo del tiempo, con diferentes resultados emocionales, psicológicos y conductuales	Mayormente mujeres de profesiones dominadas por ese género
2016	Shapira	Estado del arte	Vocación, intención de abandono, horarios, emociones hacia políticas	676 médicos en Israel	Análisis de correlaciones y ANOVA	La vocación se correlaciona positivamente con las reacciones negativas al horario, y estas últimas se correlacionan positivamente con las intenciones de abandono	No se abordan las implicaciones a largo plazo para la política de fichaje
2016	Xie	Teoría de la construcción de la carrera	Vocación, *engagement*, satisfacción y adaptabilidad	832 empleados en China	Análisis de mediaciones en PROCESS	Existe una relación positiva entre la vocación, el *engagement* y la satisfacción profesional, y esta está mediada por la adaptabilidad profesional	Muestra homogénea, única fuente
2017 (a)	Ahn	Estado del arte	PV, VV, voluntad laboral, SL y SV	209 trabajadores en Corea del Sur	Análisis de ecuaciones estructurales	Quienes perciben una vocación son más proclives a vivirla y experimentar SL. La voluntad laboral media la relación entre la PV, la SL y la SV	Sustanciación teórica, muestra pequeña, datos trasversales, auto-reporte
2017 (b)	Ahn	Estado del arte	P. ej. pre-transición y discernimiento de una vocación	8 profesionales en transición de carrera en EEUU	Análisis fenomenológico interpretativo	Los participantes estaban satisfechos con sus transiciones de carrera infundidas por la vocación y reportaron mayor nivel de bienestar en el trabajo y en su vida	Muestra homogénea, sesgo positivista sutil en la indagación
2017	Barcan	Estado del arte	P. ej. sacrificio personal, compensaciones, abuso de confianza	34 académicos en decisión de abandono en el UK y Australia	Análisis de contenido	Consideran que mantenerse en la academia es insostenible. Persiste la vocación pero la fe en la institución de la universidad se está erosionando	No se describen los procesos analíticos y de depuración de datos
2017	Bengtsson	Estado del arte	Significado existencial del trabajo, estrategias de manejo del *de-calling*	43 jubilados y personas por jubilarse (diferentes sectores) en Suecia	Teoría fundada y método biográfico narrativo	Para aquellos que mantuvieron o redefinieron su vocación, los empleadores podrían ofrecer oportunidades de trabajo que toman la forma de trabajo voluntario	Muestra homogénea (personas en proceso de salir del mercado de trabajo)
2017	Bott	Estado del arte	Definición, desarrollo y mantenimiento de vocación, *fit* con la carrera, bienestar	17 médicos en EEUU	Análisis de contenido con lineamientos del CQR	Las vocaciones se asocian a los intereses, la prosocialidad y la espiritualidad. Influyen positiva y negativamente en el bienestar, las relaciones y la recreación	Muestra homogénea en términos de origen étnico, zona geográfica y contexto clínico
2017	Duffy	Teoría de la auto-determinación	PV, orientación vocacional, significado, VV, SV, *work volition*	746 trabajadores en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	La VV y el significado median la relación entre PV y la SV. El ingreso modera la relación entre la PV y la VV	Auto-reporte, trasversal, clase social medida solo con el ingreso
2017	Choi	Teoría de la interacción trabajo-vida	Vocación, enriquecimiento, SV, CPP, estrategias de gestión de límites	195 empleados navales en Corea del Sur	Análisis de ecuaciones estructurales	Las personas con vocación desarrollan en mayor medida su CPP a partir del trabajo, lo que conduce a mayor enriquecimiento y SV	Muestra pequeña y vocacional, trasversal, una sola dirección del enriquecimiento
2017	Clinton	Conservación de los recursos. Esfuerzo-recuperación	Intensidad de vocación, horas de trabajo, vigor matutino, calidad del sueño	193 ministros religiosos (recolección diaria) en el Reino Unido	Ecuaciones estructurales multi-nivel	Trabajar más horas se relaciona con una peor calidad del sueño debido a la dificultad para desconectarse del trabajo al final del día. Esto se relaciona a su vez con menor vigor matutino	Posible sesgo retrospectivo y de método común, la recuperación se examinó parcialmente
2017	Fouché	Estado del arte	Vocación, relaciones interpersonales, trabajo significativo resultados (p. ej. *burnout*)	513 profesores de escuelas secundarias en Sudáfrica	Análisis de regresiones múltiples	Una orientación de vocación se asocia con el trabajo significativo y el *engagement*. Una baja orientación de vocación predice el *burnout* y la intención de abandonar la organización	Estudio transversal, no se abordan procesos
2017	Jo	Antecedentes diversos	Estrés postraumático, *burnout*, vocación	109 bomberos profesionales en Corea del Sur	Análisis de regresiones jerárquicas	El aumento en los síntomas de estrés postraumático debido al *burnout* es mayor en el grupo con mayor vocación	Muestra pequeña y vocacional, auto-reporte, trasversal, sustanciación teórica

Año	Primer autor	Teoría base (deductivos)	Variables/ categorías	Muestra y contexto	Análisis	Hallazgos principales	Limitaciones principales
2017	Kolodinsky	Teoría del intercambio social	Liderazgo, vocación, *engagement*	297 trabajadores *millennials* en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	La vocación se relaciona positivamente con el *engagement* y esta intensifica con el apoyo del líder	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte, trasversal
2017	Lee	Estado del arte	Propósito y significado de la vida, SL	228 empleados de más de 50 años de edad en Corea del Sur	Análisis de regresiones múltiples	El propósito y el significado de la vida están asociados con la SL. La vocación media la relación entre el propósito y el significado de la vida y la SL	Muestra pequeña, variables omitidas de potencial relevancia
2017	Tak	Estado del arte	SC, compromiso, SL, SV, sentido de la vida, vocación	2000 médicos en EEUU	Análisis de regresiones logísticas	El sentido de la vocación se asocia positivamente con un alto sentido de la vida	Muestra homogénea, transversal, posible sesgo de participación
2017	Xie	Teoría de facilitación de metas	Vocación, COC, SL, instrumentalidad organizacional	322 empleados (en etapas) de un banco público en China	Análisis de regresiones múltiples	La vocación se relaciona positivamente con la SL y los COC a través de la instrumentalidad organizacional	Muestra homogénea, trasversal, auto-reporte (parcial)
2018	Cain	Teoría de Rol y Teoría del *Spillover*	Vocación, *engagement*, balance trabajo-vida, SV	281 chefs ejecutivos en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	El balance trabajo-vida y el *engagement* median la relación entre la vocación y la SV	Muestra homogénea, auto-reporte, trasversal, controles
2018	deCrom	Estado del arte	D-AF, creencias laborales, trabajo significativo, *engagement*	161 empleados de áreas naturales protegidas en Sudáfrica	Análisis de regresiones múltiples	El D-AF y la vocación afectan indirectamente el *engagement* a través del trabajo significativo	Muestra pequeña y vocacional, validez discriminante, trasversal
2018	Hur	Identidad social y *Signaling theory*	Responsabilidad social, normas de civilidad, vocación, CCT	252 empleados de atención al público en Corea del Sur	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación media las relaciones entre la responsabilidad social, las normas de civilidad y la asunción de CCT	Muestra pequeña, auto-reporte, trasversal, controles y límites
2018	Kim	Teoría del intercambio social	Vocación, cumplimiento del contrato ideológico, CO, desempeño	3 estudios independientes (en etapas) en EEUU y Canadá	Análisis de regresiones jerárquicas	La vocación acrecienta el compromiso y este a su vez mejora el desempeño. Resultados mixtos sobre el rol del incumplimiento del contrato ideológico	Auto-reporte, trasversal, medición de los constructos
2018	Li	Teoría de recursos y demandas laborales	VV, *job crafting*, *engagement*	390 estudiantes *part-time* de MBA en China	Análisis de ecuaciones estructurales	La VV se vocación se relaciona positivamente con el *job crafting* y este a su vez conduce a mayor *work engagement*	Muestra profesional, trasversal, variables de control
2018	Lois	Estado del arte	Vocación, capital emocional, optimismo, desmoralización, duda	43 escritores de novela romántica; 12 profesionales de la industria en EEUU	Análisis de contenido usando Teoría Fundada	El trabajo emocional aspiracional prevalece en quienes buscan trabajo en industrias donde el potencial de autorealización es alto pero la oportunidad de un empleo seguro es baja	No se describen procesos analíticos y de depuración de datos en profundidad
2018	Moon	Teoría de recursos y demandas laborales	Incivilidad de los compañeros, CCT, vocación, agotamiento	252 empleados hoteleros en Corea del Sur	Análisis de regresiones múltiples	La incivilidad se relaciona con la asunción de CCT hacia los consumidores a través del agotamiento. Este efecto se ve mitigado por la vocación	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte, trasversal
2018	Park	Teoría del intercambio social y de la concordancia	Desempeño, liderazgo transformacional, variables del equipo	284 diadas (líderes de aviones de combate y seguidores) en Corea del Sur	Análisis de ecuaciones estructurales	El grado en que el líder tiene una vocación tiene un efecto positivo en el equipo (compromiso, *voice behavior* y desempeño) a través del liderazgo transformacional	Auto-reporte, trasversal, muestra muy específica
2018	Vatou	Estado del arte	Pasión por el trabajo, vocación	245 profesores de primaria de escuelas en Grecia	Análisis de mediación	La vocación se relaciona positivamente con la pasión por el trabajo. Esta relación está mediada por el significado	Muestra pequeña y vocacional, trasversal, sustanciación
2018	Ziedelis	Teoría de Demandas y Recursos Laborales	PV, *engagement*, Factores del ambiente de trabajo.	351 enfermeros/as en Lituania	Análisis de regresiones jerárquicas	La PV se relaciona con el *engagement*. La PV podría motivar a las enfermeras a participar en su trabajo incluso en un entorno agobiante	Muestra vocacional, trasversal, confiabilidad de algunas escalas
2019	Andel	Conservación de los recursos	Noticias, vocación, ansiedad, *engagement*	281 empleados (longitudinal) en Canadá	Análisis de caminos multi-nivel	El consumo de noticias genera ansiedad y esto reduce el *engagement*, pero estos efectos son moderados por la vocación	Muestra pequeña, auto-reporte, no distingue PV de VV
2019	Asfar	Estado del arte	PV, VV, CC, CCO, CCT, rotación	294 profesionales de enfermería en Pakistán	Análisis de regresiones múltiples	Los efectos de la vocación en el trabajo se ven mediados por el CC. Estos se potencian cuando la VV es mayor	Muestra vocacional, trasversal, sustanciación
2019	Chan	Estado del arte	Sentido de vocación (pasión), transiciones (trabajo, carrera, vocación)	13 aprendices de panadero en Nueva Zelanda	Análisis temático, estudio de caso	La vocación contribuye a la realización personal y SL. La pasión por el trabajo surge como un compromiso intenso, esforzado y significativo con la práctica del trabajo	No considera características culturales más allá del tipo de lugar de trabajo
2019	Chen	Estado del arte (*job crafting*)	Sistemas de gestión del talento, vocación, comportamiento emprendedor y de voz	234 trabajadores en Taiwán	Análisis de modelos lineales jerárquicos	Los sistemas de gestión contribuyen a que los trabajadores interpreten el significado del trabajo y por ello asuman comportamientos emprendedores o brinden sugerencias creativas que desafíen el *status quo*	Muestra pequeña, auto-reporte, no distingue entre PV y VV
2019	Duffy	Antecedentes y la Teoría del Trabajo como Vocación	PV, VV, *work volition*, significado, CC, P-EF, *job crafting*	424 empleados en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	El CC, el P-EF y el significado son esenciales para convertir la PV y el acceso en la VV. La orientación, el *job crafting* y el apoyo organizacional facilitan el *fit* de las personas con vocación con el trabajo	Auto-reporte, trasversal, no incluye consecuencias ni variables contextuales
2019	Hirschi	Modelo de los recursos trabajo-hogar y Teoría del enriquecimiento	PV, conflicto y enriquecimiento trabajo-no trabajo, adicción al trabajo, afecto positivo	599 empleados privados de entre 50 y 60 años (longitudinal) en Alemania	*Latent change models* y método Montecarlo	La PV se relaciona con la experimentación de mayor afecto positivo y enriquecimiento. Al mismo tiempo, se relaciona con mayor adicción al trabajo y conflicto trabajo-no trabajo	Auto-reporte, no se puede aseverar causalidad, no considera VV, participantes mayores de 50
2019	Kim	Teoría del P-JF, modelo centrado en las emociones	Sobre-calificación, COC, CCT, aburrimiento	298 profesionales de áreas diversas en Corea del Sur	Análisis de regresiones múltiples	El aburrimiento media la relación entre la sobre-calificación, el COC y el CCT. La vocación modera la relación entre la sobre-calificación y el COC	Muestra profesional, auto-reporte, trasversal, variables que afectan al aburrimiento
2019	Liu	Estado del arte	Vocación, *engagement*, apoyo organizacional, desempeño	368 maquinistas en China	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación tiene un efecto directo y positivo en el desempeño de seguridad y uno indirecto por vía del *engagement*	Evaluación subjetiva del rendimiento, estudio transversal

Año	Primer autor	Teoría base (deductivos)	Variables/ categorías	Muestra y contexto	Análisis	Hallazgos principales	Limitaciones principales
2019	Lysova	Estado del arte	Vocación, estructuras profesionales, recursos	24 fundadores de compañías de videojuego en Holanda	Enfoque inductivo y Teoría Fundada	Anclar la representación de la vocación en una identidad laboral creativa contribuye a mantener la representación de la vocación y la probabilidad tener éxito en este esfuerzo	Se ignoran factores contextuales que afectan la vocación
2019	Park	Estado del arte	PV, P-JF, SL, involucramiento, desempeño, CSEs, apoyo organizacional	145 nuevos empleados (3 etapas) de una compañía en Corea del Sur	Análisis de ecuaciones estructurales	La PV se relaciona positivamente con el desempeño. También con la SL a través del involucramiento. La vocación afecta el involucramiento cuando el apoyo es alto	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte, no mide VV, sustanciación teórica
2019 (a)	Peng	Estado del arte	Vocación, significado en el trabajo y la vida, SL	355 oficiales de la armada (hombres) en China	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación ejerce un efecto positivo sobre la SL a través de su impacto sobre el significado en el trabajo y en la vida	Muestra vocacional, trasversal, auto-reporte, controles, sustanciación
2019 (b)	Peng	*Relative deprivation theory*	*Relative deprivation*, SL, compromiso, vocación	245 oficiales de la armada en China	Análisis de regresiones múltiples	La relación entre el grado de privación y la SL está mediada por el CC. Estos efectos se ven moderados por la vocación de carrera	Muestra vocacional, trasversal, auto-reporte, controles, sustanciación
2019	Presbitero	Teoría del Trabajo como Vocación	Intención de quedarse, apoyo del supervisor, vocación	717 empleados de diferentes sectores en Filipinas	Análisis de regresiones múltiples	La PV está positivamente relacionada con la intención de quedarse. La VV media esta relación y el apoyo la amplifica	Estudio transversal, una única variable contextual
2019	Rendón-Díaz	Estado del arte	Vocación, riesgos psicosociales, conflicto trabajo- familia	11 enfermeras en Colombia	Análisis de contenido y Teoría Fundada	Debido a su vocación, las enfermeras aceptan las condiciones de trabajo, se descuidan y apoyan en terceros para el cuidado de familiares	Sustento teórico limitado
2019	Savhney	Estado del arte	Vocación, significado, *engagement*, compromiso	301 empleados de diversos sectores en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	Los efectos de la PV en el compromiso ocupacional afectivo fueron más fuertes en aquellos que percibieron menos significado	Muestra pequeña, medida de vocación, una única interacción
2019	Tan	Estado del arte	Clima, vocación, comportamiento innovador, COC	165 trabajadores de diferentes sectores en Malasia	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación media la relación entre el clima psicológico de innovación y los comportamientos extra-rol	Muestra pequeña, trasversal, medida individual del clima
2019	Turner	Estado del arte	Bienestar subjetivo, trabajo significativo, vocación	5 profesores de escuela en Australia	Análisis de contenido Fenomenología	Los docentes con vocación perciben significado en su trabajo al tener, por ejemplo, un impacto positivo en la vida de los estudiantes	Muestra muy pequeña y homogénea
2019	Walsh	Teoría de las Demandas y Recursos	VV, *perceived work ability*, conflictos relacionales	186 mujeres en servicios de violencia doméstica en EEUU	Análisis de caminos	La VV se relaciona con menos conflictos con compañeros de trabajo y esto con mayor *work ability*	Muestra vocacional, pequeña y homogénea, auto-reporte, controles
2019	Webster	Teoría del derrame y del conflicto entre roles	Derrame, pérdida de recursos, vocación, *work engagement*	227 y 114 trabajadores (en etapas) en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	Tener un segundo trabajo con el que se tiene una vocación impacta en la pérdida de recursos del segundo al primer trabajo y en el *engagement* en este último	Muestra pequeña, trasversal, auto-reporte, medida de pérdida de recursos
2019	Wu	Teoría de las Demandas y Recursos Laborales	Vocación, conflicto y ambigüedad de rol, *burnout*, desempeño	191 directores de proyectos de construcción en China	Análisis de regresiones jerárquicas	La vocación modera la relación entre ambigüedad y *burnout*, entre conflicto de rol y desempeño, y entre conflicto de rol y *burnout*	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte, trasversal, controles, sustanciación
2020	Bloom	Teoría de identidad narrativa	Búsqueda y descubrimiento de vocación, integración	236 pastores, médicos, profesores y humanitarios en EEUU	Análisis narrativo	Experimentan sus vocaciones como conexiones positivas y enriquecedoras entre su ser más profundo y el trabajo al que son llamados	Foco específico en profesiones de cuidado
2020	Chang	Teoría de la auto-determinación	Vocación, auto-eficacia, CC, autonomía, *job crafting*	338 empleados (en etapas) en China	Análisis de regresiones múltiples	Existe un efecto indirecto de la vocación sobre el *job crafting* a través del CC y este es más fuerte cuando los niveles de auto-eficacia y autonomía son altos	Muestra pequeña, auto-reporte, no distingue entre PV y VV
2020	Choi	Modelo dual de las pasiones. Teoría del trabajo como vocación	PV, pasiones, *work engagement*, adicción al trabajo	398 trabajadores en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	El efecto de la vocación sobre el *engagement* es mediado por las pasiones armoniosas y su efecto sobre la adicción es mediado por las pasiones obsesivas	Auto-reporte, trasversal, no mide la VV
2020	Cinque	Teoría de la identidad narrativa	Trabajo identitario a través del sacrificio, la responsabilidad y el autocuidado	21 actores de teatro en Italia	Análisis temático y narrativo, *software* NVivo	Tres identidades de roles revelan cómo mantienen las vocaciones a pesar de las dificultades. Quienes perciben una vocación están sujetos a explotación organizacional	No se realizan análisis retóricos que apoyen algunos de los alcances de las conclusiones
2020	Duan	Estado del arte	Vocación, apoyo organizacional, creatividad	410 empleados (en etapas) en China	Análisis de regresiones jerárquicas	El apoyo organizacional y la vocación son antecedentes importantes de la creatividad	Sustanciación teórica, auto-reporte, no mide la VV
2020	Ehrhardt	Teoría del Trabajo como Vocación	PV, VV, *mentoring*, actitudes, efectos del estrés.	129 profesores en EEUU	Análisis de regresiones múltiples	La relación entre la PV y VV es más fuerte en aquellos que tienen un mentor. Informan niveles más altos de SL y *engagement*, y más bajos de ausentismo y quejas somáticas	Estudio transversal, no se miden las funciones de desarrollo que pueden fortalecer la vocación
2020	Erum	Teoría de la Auto-determinación	Vocación, *engagement*, *flourishing*	101 empleados del sector servicios en Pakistán	Análisis de regresiones múltiples	La vocación es un factor psicológico crítico del *engagement* que explica el 30% de variación	Muestra pequeña y homogénea, única ciudad
2020	Gradišek	Estado del arte	Vocación, bienestar, diferentes etapas del desarrollo profesional	347 profesores de escuela primaria en Eslovenia y Croacia	Análisis MANOVA	La presencia de vocación se relaciona positivamente con la SL y la SV	Muestra pequeña y vocacional, relaciones mayormente directas
2020	Jaffery	Estado del arte	Personalidad proactiva, vocación, *flourishing*	103 trabajadores (en etapas) en Pakistán	Regresiones lineales	La relación entre la personalidad proactiva y el *flourishing* está mediada por la vocación	Sustanciación teórica, auto-reporte, muestra pequeña y educada
2020	Li	Teoría de la auto-determinación	Autonomía, apoyo del supervisor, auto-gestión de carrera	245 empleados *full-time* en China	Análisis de regresiones múltiples	El efecto moderador del apoyo del supervisor en la relación entre la autonomía y la auto-gestión de carrera es mayor cuando la vocación es baja	Muestra profesional, auto-reporte, trasversal, medida de auto-gestión, controles
2020	Marsh	Estado del arte	Vocación respondida, vocación no respondida y sin vocación, salud, propósito, SL	445 empleados a tiempo completo en EEUU	Análisis de varianza de una vía	El grupo con vocación respondida muestra resultados mayores de propósito, horas semanales trabajadas, SL, integración fe-trabajo, esperanza y salud	Medidas de un solo elemento para evaluar variables complejas
2020	Nielsen	Teoría de la identidad	Vocación, conflicto y enriquecimiento trabajo-familia, SL, SV, PAS	598 empleados en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	La vocación mitiga el efecto negativo del conflicto y refuerza el efecto positivo del enriquecimiento sobre la SL	Sustanciación teórica, auto-reporte, trasversal, variables de control

Año	Primer autor	Teoría base (deductivos)	Variables/ categorías	Muestra y contexto	Análisis	Hallazgos principales	Limitaciones principales
2020	Pindek	Teoría del progreso y del Trabajo como vocación	Estresores laborales, rumiación, vocación	381 enfermeros con atención a pacientes en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	Quienes reportan más vocación son más proclives a tener pensamientos rumiantes independientemente del sufrimiento del paciente	Muestra homogénea y vocacional, auto-reporte, trasversal, controles
2020	Schultz	Estado del arte	Microagresiones, P-OF, SL, vocación	296 trabajadores no religiosos en EEUU	Análisis de regresión múltiple	La vocación no modera la relación entre las microagresiones y el P-OF, pero si la relación entre las microagresiones y la SL	No se puede asegurar que los participantes fueran no religiosos
2020	Tung	Estado del arte	Motivaciones intrínsecas y extrínsecas	6674 médicos en Taiwán	Regresión logística binaria multivariante	A mayor sentido de la vocación y horas personalmente gratificantes por día, menor *burnout* e insatisfacción	Estudio transversal, relaciones mayormente directas
2020	Wilson	Teoría transaccional del estrés	Vocación, *challenge/ hindrance stressors*, salud mental	301 trabajadores (en etapas) en EEUU	Análisis de regresiones jerárquicas	El efecto de los *hindrance stressors* sobre los síntomas es mayor cuando la vocación es elevada	Muestra pequeña, auto-reporte, controles, sólo algunos *outcomes*
2020	Wu	Teoría de recursos y demandas	Vocación, CPP, liderazgo espiritual, *work engagement*	164 enfermeros en Taiwán	Análisis de regresiones múltiples	El efecto directo de la vocación sobre el *work engagement* no es significativo, pero podría estar mediado por el CPP	Muestra pequeña y vocacional (casi todas mujeres)
2020	Xu	Estado del arte	Vocación, intención de rotación, SL	547 enfermeras pediátricas en China	Regresiones logísticas múltiples	La vocación es el predictor principal de la intención de rotación. La SL media parcialmente la relación entre la vocación y la intención de rotación	Muestra vocacional y homogénea, hospitales terciarios
2020	Yang	Teoría de la conservación de los recursos	Vocación, conflicto trabajo-familia, adaptabilidad de carrera, *embeddedness*	368 enfermeros de hospitales públicos en China	Análisis de caminos	La vocación tiene un efecto negativo sobre la *occupational embeddedness* a través del conflicto trabajo-familia y de la adaptabilidad de carrera	Muestra vocacional, trasversal, auto-reporte, variables de control, condiciones de límite
2020 (a)	Zhang	Teoría de la Auto-determinación	Vocación, liderazgo ético, compromiso	943 empleados de organizaciones financieras en China	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación profesional media parcialmente la relación entre el liderazgo ético y el compromiso	Diseño trasversal
2020 (b)	Zhang	Estado del arte	Vocación, *burnout*, apego psicológico	2617 médicos en China	Análisis de regresión logística	El apego psicológico media la relación entre el agotamiento laboral y la vocación profesional	Muestra vocacional, sesgo de selección, diseño transversal
2020 (c)	Zhang	Conservación de los Recursos. Intercambio Social	Vocación, comportamientos del supervisor, intención de rotación	563 enfermeras/os de hospitales públicos em China	Análisis de regresiones jerárquicas	La vocación media parcialmente la relación entre los comportamientos del supervisor de apoyo familiar y la intención de rotación	Muestra homogénea y vocacional, trasversal, no se mide rotación real
2020 (a)	Zhou	Teoría de recursos y demandas laborales	Vocación, fatiga, sobrecarga de rol, disrupción por pandemia del Covid-19	488 oficiales de policía en contexto de Covid-19 en China	Análisis de regresiones múltiples	Existe una relación curvilínea entre la vocación y la fatiga mental, física y emocional. Esta está mediada por la sobrecarga de rol y moderada por la intensidad disruptiva del Covid-19	Muestra vocacional, trasversal, auto-reporte, mecanismos subyacentes
2020 (b)	Zhou	Teoría del Trabajo como Vocación	VV, desempeño, cuidado clínico y relacional, apoyo del supervisor	339 enfermeras/os en China	Análisis de regresiones múltiples	La VV tiene un efecto positivo en el desempeño a través de la atención clínica y el cuidado relacional. El apoyo del supervisor fortalece la relación	Muestra vocacional, auto-reporte, trasversal
2021 (a)	Chang	Teoría de la auto-determinación	Vocación, *job crafting*, significado, liderazgo espiritual	333 empleados (en etapas) en China	Análisis de regresiones múltiples	La vocación exhibe un efecto sobre el significado y este se encuentra mediado por el *job crafting*. El efecto es mayor ante la presencia de un liderazgo espiritual	Muestra pequeña, auto-reporte, no distingue entre PV y VV
2021 (b)	Chang	Teoría de la auto-determinación	*Job crafting*, vocación, CC	350 trabajadores de I+D (en etapas) en China	Análisis de regresiones múltiples	Los efectos del *job crafting* sobre el CC son mayores cuando el grado de vocación es más alto	Muestra pequeña, auto-reporte, no distingue entre PV y VV
2021	Jang	Teoría de la auto-determinación	Liderazgo auténtico, COC de cambio, vocación	485 trabajadores (en etapas) en Corea del Sur	Análisis de regresiones jerárquicas	Los efectos del liderazgo auténtico sobre los COC orientados al cambio son mayores cuanto más alta es la vocación	Auto-reporte, sólo se contempló la visión del seguidor
2021	Ji	Antecedentes diversos	*Servant leadership*, auto-eficacia, vocación, comportamiento innovador	174 trabajadores de ONG en Corea	Análisis de regresiones múltiples	La vocación ejerce un efecto condicional en la relación entre el liderazgo 'de servicio' y el comportamiento innovador a través de la auto-eficacia	Muestra pequeña y vocacional, sustanciación teórica, trasversal, auto-reporte
2021	Kang	Teoría del rol	VV, estado interno, empoderamiento psicológico, bienestar	120 empleados de la hospitalidad en EEUU	Análisis de ecuaciones estructurales	La influencia de VV en el empoderamiento psicológico es más importante para los gerentes o en los niveles superiores	Muestra pequeña y homogénea, medida simplificada de bienestar
2021	Karatepe	Antecedentes diversos	Vocación, agotamiento emocional, *green and non-green behaviors*	254 empleados y 36 supervisores (en etapas) en China	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación mitiga el impacto del agotamiento sobre la asunción de comportamientos 'no verdes' y refuerza el efecto de la intención de permanecer en la asunción de comportamientos 'verdes'.	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte
2021	Li	Antecedentes diversos	Búsqueda y presencia de vocación, SL, significado	726 docentes de jardín de infantes en China	*Latent profile analysis*	Los perfiles que perciben una vocación y la persiguen activamente tienden a experimentar más significado y SL	Muestra vocacional, foco en aspectos positivos, trasversal
2021	Lian	Estado del arte	Vocación, fortalezas de carácter, identidad profesional	447 académicos jóvenes (menos de 39 años) en China	Análisis descriptivo y correlacional	Las fortalezas del carácter tienen un efecto directo en el *burnout* y una indirecto través de la vocación y la identidad profesional	Muestra homogénea y vocacional, transversal
2021 (b)	Liu	Auto-consistencia. Conservación de los Recursos	Vocación, rendimiento en innovación, pasión por el trabajo	381 empleados en China	Análisis de regresiones polinómicas	Cuanto más congruentes sean las vocaciones profesionales ("servirse a uno mismo" y "ayudar a los demás""), mayor será la pasión y el desempeño innovador	Estudio de auto-evaluación, limitada descripción de la muestra
2021	Peng	Estado del arte	Autoeficacia ocupacional, autoestima, SL, vocación, rendimiento	433 empleados subalternos (en etapas) en China	Análisis de caminos (*path analysis*)	La autoeficacia media parcialmente los efectos de la vocación en la SL y el desempeño en el rol	Muestra pequeña (considerando que fue una validación transcultural)
2021 (a)	Zhang	Teoría de Auto-determinación	Vocación, motivación, SL, cinismo, intención de rotación	1290 empleados de diferentes sectores en China	Análisis de perfiles latentes	Los empleados altamente motivados exhiben la SL más alta, el cinismo más bajo y las intenciones de rotación más bajas	Estudio mono-cultural asiático
2021	Zhu	Estado del arte	Motivación prosocial, vocación, desempeño, eventos código azul	66 enfermeros/as en China	Análisis multinivel	Las diferencias en la motivación pro-social predicen la vocación, lo que se relaciona con el desempeño laboral	Muestra pequeña y vocacional, medición de vocación y resultados
2022	Duffy	Teoría del Trabajo como Vocación	PV, VV, SL, SV	1553 empleados en EEUU	*Latent profile analysis*	Los grupos con vocaciones ausentes o sin respuesta tienen una SL y SV menor a la de los grupos con niveles altos o promedio o tres y seis meses después	Sólo dos medidas de bienestar general
2022	Fu	Teoría de la conservación de los recursos	Liderazgo auténtico, CPP, vocación, comportamiento proactivo	199 empleados y 44 supervisores (en etapas) en China	Análisis de regresiones jerárquicas	El liderazgo auténtico contribuye a que las personas asuman conductas más proactivas a través del desarrollo del CPP. Esta relación se intensifica cuando la vocación es mayor	Muestra pequeña y con altos niveles educativos, auto-reporte
2022	Sharma	Teoría de demandas y recursos laborales	Vocación, demandas y recursos laborales, efectos positivos y negativos	175 conserjes en un gran hospital gubernamental en India	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación se asocia positivamente con resultados tanto positivos como negativos. Las demandas intensifican los efectos negativos, mientras que los recursos aumentan los efectos positivos	Muestra pequeña y homogénea, auto-reporte, trasversal, contexto de pandemia
2022	Vianello	Teoría del trabajo como vocación	Vocación, demandas laborales, desempeño, productividad	919 vendedores 46 supervisores en Italia	Análisis de regresiones múltiples	El efecto positivo de la vocación sobre el desempeño se ve suprimido frente a la presencia de demandas laborales muy altas	Muestra homogénea, trasversal, controles individuales
2022	Wen	Teoría de la construcción de carrera	Personalidad proactiva, vocación, adaptabilidad de carrera	707 docentes mujeres de nivel primario en China	Análisis de ecuaciones estructurales	La vocación media la relación entre la personalidad proactiva y la adaptabilidad de carrera	Muestra vocacional, trasversal, auto-reporte, controles

Notas: PV = Percepción de vocación, VV = Vivencia de vocación, D-AF = *Demands-abilities fit*, P-EF = *Person-environment fit*, P-OF = *Person-organization fit*, P-VF = *Person-vocation fit, P-JF = Person-job fit*, PAS = Percepción de apoyo del supervisor, SL = Satisfacción laboral, SC = Satisfacción con la carrera, SV = Satisfacción con la vida, CC = Compromiso con la carrera, CO = Compromiso organizacional, COC = Comportamientos de ciudadanía organizacional, CCT = Comportamientos contraproducentes en el trabajo, CPP = Capital psicológico positivo.
Fuente: elaboración propia.

Notas

* Artículo de investigación

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

Citar como: Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2024). Vocación de carrera: una revisión sistemática y crítica de la literatura sobre sus efectos y agenda de investigación. *Cuadernos de Administración, 37*. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao37.vcrsc