
CUA 129 DERNOS

EMPRESA Y HUMANISMO

Calling. El trabajo como vocación en la Psicología Positiva

OMAR RODRÍGUEZ BAGNATO



Universidad
de Navarra



EMPRESA Y
HUMANISMO

CUADERNOS
EMPRESA Y HUMANISMO

129

Calling.

**El trabajo como
vocación en la
Psicología Positiva**

OMAR RODRÍGUEZ BAGNATO

CUADERNOS

Presidente/President

D. Ricardo Martí Fluxá (ITP)

Director/Editor

D. Ángel Arrese (Universidad de Navarra)

CONSEJO EDITORIAL/EDITORIAL ADVISORY BOARD

Subdirector

D. Alfredo Cruz (Universidad de Navarra)

Editoras

D^a. Cristina Bozal (Universidad de Navarra)

D^a. Marina Martínez (Universidad de Navarra)

Consejo Editorial/Editorial Advisory Board

D. Horst Albach (Universidad de Bonn. Alemania)

D. Rafael Alvira Domínguez (Universidad de Navarra)

D. Jaime Aurell Cardona (Universidad de Navarra)

D^a. Reyes Calderón Cuadrado (Universidad de Navarra)

D. Tomás Calleja Canelas (Fiatlux. España)

D. José Luis Carranza Ortiz (BBVA. España)

D. Ricardo Crespo (Universidad de Cuyo y Universidad Austral)

D. Pier Paolo Donati (Universidad de Bolonia. Italia)

D. José Antonio García-Durán (Universidad de Barcelona. España)

D. Santiago García-Echevarría (Universidad de Alcalá. España)

Dña. Mary Ann Glendon (Harvard Law School. EE.UU.)

D. Joan Fontrodona (IESE. Universidad de Navarra)

D. Alejandro Llano Cifuentes (Universidad de Navarra)

D. Miguel Alfonso Martínez-Echevarría (Universidad de Navarra)

D. José Manuel Morán Criado (Consejo Económico y Social de España)

D. Rafael Rubio de Urquía (Universidad Autónoma de Madrid. España)

D. Alfonso Sánchez Tabernero (Universidad de Navarra)

D. Eugenio Simón Acosta (Universidad de Navarra)

D. Alejo J. Sison (Universidad de Navarra)

D. Guido Stein (IESE. Universidad de Navarra)

D. Stefano Zamagni (Universidad de Bolonia. Italia)

Los Cuadernos recogen ensayos sobre temas relacionados con la empresa y el mundo de las humanidades. Son escritos de empresarios, académicos y miembros del Instituto.

CUADERNO N^o 129. Junio 2016

© Instituto Empresa y Humanismo. Universidad de Navarra 31080 Pamplona. España

cbozal@unav.es y marina@unav.es www.unav.es/empresayhumanismo

Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, S. A. ISBN: 978-84-8081-499-7

DL: NA-1131/2016 / Diseño: Ken / Impresión: Idazluma, S.A. Impreso en España

Introducción	5
I. Las antiguas raíces de un constructo moderno	11
1. Fundamentos teológicos y antropológicos del concepto de vocación	13
2. La vocación en la Biblia	17
3. La noción de vocación en la tradición protestante	21
4. La noción de vocación en la teología católica del s. XX. Una vuelta a las fuentes	31
II. <i>Calling</i>. Revisión bibliográfica	35
1. La Psicología Positiva. Breve introducción a una disciplina naciente	35
<i>a) Génesis y postulados de la Psicología Positiva</i>	35
<i>b) La felicidad y el cultivo de las emociones positivas</i>	37
<i>c) La felicidad y el desarrollo de las propias fortalezas</i>	39
<i>d) La felicidad como vida significativa</i>	40
2. Robert Bellah y la distinción entre empleo, carrera y vocación	42
3. Amy Wrzesniewski. Operacionalizando la noción de Bellah	50
4. Bunderson y Thompson. Una noción neoclásica de <i>calling</i>	54
5. Bryan Dik y Ryan Duffy. Una definición de <i>calling</i> y nuevos intentos de medición	58
III. Cuando el trabajo se vuelve vocación. Notas de la experiencia psicológica de <i>calling</i>	61
1. <i>Calling</i> y motivación intrínseca	62
2. El contenido específico de la motivación prosocial en el constructo <i>calling</i>	64
3. El rol de las organizaciones en la experiencia de <i>calling</i>	66
Bibliografía	71

Introducción

Hace poco más de diez años, Martin Seligman, uno de los padres fundadores de la Psicología Positiva, postulaba en su libro *La auténtica felicidad* los tres requisitos necesarios para alcanzar una vida feliz: el cultivo de emociones positivas, el desarrollo de las propias fortalezas o capacidades y un sentido de propósito o significación de la propia vida¹. Entre las numerosas investigaciones promovidas por esta nueva corriente de la psicología, muchos académicos se han preguntado por el lugar del trabajo en esta idea de felicidad y, más concretamente, por las condiciones que deberían darse para que el trabajo no solo encauce y expanda las propias capacidades sino que pueda llegar a ser una verdadera fuente de sentido para la vida personal².

La Psicología Positiva es una disciplina que se propone estudiar las cualidades positivas de la vida humana para fomentar el desarrollo pleno de las personas mediante hipótesis validadas empíricamente. En sus cortos años de vida ha mostrado, más allá de algunas carencias propias de la juventud, una enorme vitalidad y una fina intuición para acercarse a los temas que más importan, quizás sin todos los recursos necesarios para resolverlos, pero llevando la atención de sus seguidores a los asuntos más relevantes de la vida humana.

Lo cierto es que, a la hora de vincular trabajo y felicidad, la Psicología Positiva ha jugado bastante fuerte. En efecto, para esta joven y pujante disciplina la experiencia en la que el trabajo parece ser sinónimo de felicidad tiene un nombre y se llama vocación, *calling*, como se conoce a este constructo en la literatura anglosajona. Con este postulado la Psicología Positiva trae a escena la experiencia psi-

¹ Seligman, M. E. (2003), pp. 17 y ss.

² Ver entre otros: Wrzesniewski, A. (2003); Pratt, M. G. y Ashforth, B. E. (2003).

cológica más profunda y significativa del hombre, una antiquísima noción de raíces religiosas por la cual el hombre encuentra el sentido y la misión de su vida. No se trata de un descubrimiento reciente, por cierto, porque tanto la noción de vocación en su mayor hondura y significado, como su relación con el trabajo tienen una antiquísima tradición. Lo meritorio es volver a poner sobre la mesa este vínculo de tanta densidad antropológica e intentar estudiarlo empíricamente.

Son variados los constructos elaborados en el marco de la Psicología Positiva para estudiar cómo se vinculan las personas con su trabajo. Sin embargo, el constructo *calling* es reconocido como aquel que específicamente asocia el trabajo a una experiencia de sentido capaz de conferir orientación y significado a toda la vida. Se trata de un campo de investigación que está dando sus primeros pasos, con conclusiones aún muy preliminares y cuyos instrumentos y bases teóricas aún se están consensuando.

Profundizar en esta experiencia en la que el trabajo se vuelve vocación supone un desafío no solo atractivo sino, hasta cierto punto, urgente, por todo lo que hay en juego para la vida de las personas. Tanto los intentos de conciliar el trabajo con las demás realidades de la vida, como los esfuerzos por darle valor y sentido a una actividad que tanta energía y dedicación nos demanda, parecen reclamar la necesidad de recuperar la experiencia del trabajo como vocación. Facilitar las condiciones para convertir cualquier trabajo en una vocación puede ser una de las aportaciones más significativas de la Psicología Positiva en su intento de promover la felicidad humana.

Pero la urgencia y la importancia de este tema se justifican también por lo que se refiere al modo de entender las organizaciones modernas. Convertir el trabajo de cada uno de sus empleados en una experiencia vocacional es el gran desafío que han de afrontar las empresas si quieren validarse socialmente, la señal de que tienen un propósito lo suficientemente valioso como para movilizar y llenar de sentido la vida de sus empleados. Toda organización debería aspirar a ser el resultado de un trabajo común que está cargado de significado para quienes lo realizan y que se percibe como una contribución relevante para el bien de los demás.

Por otra parte, la riqueza y significación de esta noción solo puede ser tal si es una posibilidad cierta para cualquier trabajador y no una simple especulación teórica o, en el mejor de los casos, una situación a la que solo acceden unos pocos en unos campos de ocupación relevantes pero marginales.

Uno de los consensos más generalizados en torno a la noción de *calling* es que para entender, y luego intentar operacionalizar, la experiencia de la vocación resulta necesario hurgar en los antecedentes históricos de esta antiquísima noción. Toda la literatura sobre *calling* reconoce esta necesidad como primer requisito para cualquier investigación empírica y como el camino para poder llegar a un mayor consenso acerca del contenido preciso de esta experiencia. Sin embargo, más allá de este acuerdo inicial, los estudios sobre los orígenes del concepto de vocación siguen siendo escasos e incompletos. A lo largo de estas páginas intentaremos aportar una síntesis de esos antecedentes que permita precisar lo que hay que entender por vocación si se quiere respetar su riqueza originaria.

Pero ¿qué es lo que debemos encontrar en una actividad para que esta se nos presente como una vocación en el sentido más genuino de este término? A partir de los antecedentes teológicos y antropológicos de esta noción procuraremos sugerir cuáles podrían ser esas percepciones que dan lugar a una experiencia vocacional en un quehacer concreto.

La Psicología Positiva asocia la felicidad a actividades que se buscan por sí mismas y no como medio para otro tipo de recompensas. Se entiende así que, para conducir a la felicidad, un trabajo debe tener para el trabajador un valor intrínseco: su modo de ser feliz es hacer lo que hace. Pero para que esa actividad sea configuradora de toda la vida debe percibirse a la vez como una contribución relevante para el conjunto: su modo peculiar de contribuir al bien de todos. La experiencia de *calling* puede así definirse como aquella que se busca intrínsecamente como experiencia de servicio y que por eso mismo se hace portadora de sentido. Estamos en el meollo mismo de la noción de trabajo. El trabajo, como vocación común de todo hombre, fundamenta la dignidad de la persona humana y dota de sentido a su existencia, porque supone afirmar que estamos he-

chos para los demás y que cada persona tiene una riqueza insustituible que aportar al conjunto: en ese aporte consiste su trabajo y a partir de ese aporte construye cada persona el sentido de su vida.

Por eso decimos que, para hacerse vocación, para convertirse en una actividad llena de sentido, el trabajo no puede ser un quehacer propio de la vida privada de las personas en el que solo se buscan beneficios individuales. Como bien señala Robert Bellah: “El trabajo en el sentido de vocación nunca puede ser meramente privado”.

Y es que el trabajo en su acepción más profunda es el prototipo de la conducta prosocial: se trabaja *para* los demás. Como veremos en su momento, la prosocialidad que define al trabajo como vocación, si bien se forja en pequeñas conductas de la convivencia, es una prosocialidad que deberíamos llamar cósmica, porque quien trabaja por vocación trabaja para cambiar el mundo. También aquí la Psicología Positiva ha dado en el clavo al asociar el trabajo como vocación a la aspiración de “hacer del mundo un lugar mejor”, frase que ha acuñado como síntesis de este constructo.

Es precisamente esa percepción de la relevancia que adquiere para los demás la propia tarea lo que completa la experiencia propia de la vocación. Existen ciertas profesiones, como las vinculadas a la salud o a la educación, en las que esa percepción es directa e inmediata; son las que habitualmente asociamos a una vocación. Pero para la gran mayoría de los trabajadores que se emplean en grandes o pequeñas organizaciones, el modo de percibir la relevancia de su trabajo es menos directo. En esto radica la gran responsabilidad social de las empresas: hacer relevantes para los demás las capacidades y esfuerzos de cada uno, en otras palabras, convertir en una vocación el trabajo de sus empleados. Hablar del trabajo como vocación en el mundo moderno supone necesariamente, y así lo haremos, ahondar en la esencia de las organizaciones, cuya magia consiste justamente en ayudar a los suyos a encontrar el protagonismo que les cabe en la suerte de todos.

El exponencial avance de la tecnología parece ir reduciendo rápidamente la oferta laboral para las personas, pero la gran amenaza para el trabajo humano no son las máquinas sino la falta de moti-

vos para hacer algo que valga la pena. Todo indica, por eso, que el trabajo como vocación es el único futuro que tiene el trabajo, y ofrecer una experiencia verdaderamente vocacional, el gran diferencial que tendrán las organizaciones para atraer y movilizar lo mejor de cada persona. Quizás estas páginas ayuden a comprender más este apasionante desafío.

I. Las antiguas raíces de un constructo moderno

La vocación es una noción tan rica como antigua. Afirma Elangovan, y con él la gran mayoría de los autores, que en la idea de vocación, hoy recogida por la Psicología Positiva, se reconocen unas claras raíces religiosas³. En efecto, este origen religioso, y más precisamente bíblico, es aceptado por toda la literatura especializada que, casi unánimemente, se sirve de esos antecedentes para precisar el concepto de vocación.

Resulta indudable que la vocación es un concepto de origen religioso, pues propiamente se aplica a la llamada que Dios dirige a los hombres. “La vocación hace referencia al auxilio por el que Dios mueve interiormente el alma”, dirá Santo Tomás en la *Suma Teológica* (I-IIae, q. 113 a2).

Afirma Bosch que “las lenguas modernas derivadas del latín han mantenido el sentido religioso original del término *vocatio*, aunque algunos significados implícitos puedan resultar ahora menos evidentes”⁴. La palabra latina *vocare* proviene del griego *kalein* y suele traducirse con distintas expresiones, como: llamar, convocar, encargar. Cada uno de estos sinónimos parece anticiparnos ya las diferentes notas de la noción de vocación. La idea de llamar, por ejemplo, en cuanto poner nombre, hace referencia a la vocación como fuente de identidad y competencias. En este sentido, saberse llamado es saberse destinado y dotado para algo. Las acepciones de convocar o invitar, por su parte, nos hacen ver que la vocación comporta la experiencia de incorporarse o entrar a formar parte de una instancia mayor. Se nos invita a una fiesta, a una reunión, a un club. El mismo Jesucristo se refiere a la vocación cristiana utilizando frecuentemente esta analogía en varias de sus parábolas. La vocación

³ Elangovan, A. R.; Pinder, C. C. y McLean, M. (2010).

⁴ Bosch, V. (2008), p. 13.

comporta una experiencia de pertenencia. Finalmente, la llamada se asocia también a un encargo, a una tarea o misión que se nos encomienda. A lo largo de estas páginas iremos viendo cómo estas acepciones beben de la noción religiosa originaria de vocación.

Esta noción de vocación, que comenzó entendiéndose como una experiencia de todos los hombres, con el paso del tiempo y durante muchos siglos fue quedando asociada a una dedicación a Dios exclusiva y que comportaba el apartamiento de las ocupaciones temporales. El prototipo de esta idea de vocación fueron los monjes de clausura, cuya llamada consistía en dejar su lugar en el mundo para recluirse en los monasterios.

Según Weber, solo a partir de Lutero la vocación vuelve a verse de modo más amplio y se admite que Dios pueda llamar no solo para alejarse de las tareas terrenales, sino también para permanecer en ellas. En este capítulo dedicaremos un apartado a analizar la influencia que la tradición protestante ha tenido en la idea moderna de vocación según Max Weber, un autor que resulta referencia obligada en toda la literatura sobre *calling*.

Por su parte, la tradición católica también ha tenido su evolución en torno a la noción de vocación: después de cierto desdibujamiento de la universalidad de la vocación bíblica, la teología católica del siglo XX parece haber recuperado esta riqueza original, particularmente al aplicarla al trabajo profesional. A este punto dedicaremos la última parte de este capítulo.

La vocación es un concepto de enorme densidad teológica y antropológica: el hombre no es una realidad que tiene una vocación, sino que es sencillamente vocación⁵. Por eso, aunque aquí abordaremos la vocación desde la perspectiva propia de la Psicología Positiva, nos ha parecido importante asegurar unas bases conceptuales. Presentaremos luego la vocación bíblica como prototipo y referencia obligada para entender acabadamente esta experiencia en su acepción originaria.

⁵ Pigna, A. (1988), p. 11.

Convendrá anticipar que no se pretende aquí ofrecer un desarrollo teológico sobre la noción de vocación, ni mucho menos un análisis exhaustivo de sus antecedentes históricos. Se tratará de sentar unas bases conceptuales para poder abordar lo que la literatura moderna nos dice sobre la experiencia de *calling*. Lo que intentaremos observar es cómo se ha entendido en la tradición occidental cristiana la experiencia psicológica de esa vocación. Es decir, cómo sienten las personas la llamada de Dios, cómo la descubren, cuál es su contenido propio, qué impacto tiene en sus vidas, etc. Responder a esas preguntas es el propósito principal de este capítulo.

1. Fundamentos teológicos y antropológicos del concepto de vocación

“Cada uno de nosotros es querido, cada uno es amado, cada uno es necesario”.

Benedicto XVI, Homilía en el solemne inicio del ministerio petrino (24 de abril de 2005).

Aunque se trata de las palabras de un Papa de la Iglesia Católica pronunciadas en un contexto eminentemente religioso, como es el inicio de un Pontificado, la cita con la que introducimos este apartado nos ofrece un rico y vasto fundamento, tanto teológico como antropológico, para nuestro análisis. En efecto, existencialmente hablando el hombre es un ser que necesita saberse amado y, a la vez, saberse necesario; necesita saberse único y, al mismo tiempo, relevante para los demás. Y esto es así porque “la persona es, esencialmente y al mismo tiempo, un ser individual y relacional”⁶. Entre las múltiples posibles referencias a las que podríamos acudir para abonar esta idea de tanto contenido antropológico, volvamos a citar a Benedicto XVI, un Papa contemporáneo con todo este redescubrimiento de la noción de vocación: “la vida en su verdadero sentido no la tiene uno solamente para sí, ni tampoco solo para sí mismo:

⁶ Alvira, R. (1998), p. 44.

es una relación”⁷. El mismo Cardenal Ratzinger había escrito años antes que “precisamente el ser del hombre no es en modo alguno una mónada cerrada, sino que se encuentra referido a los demás... El hombre no es meramente él mismo. Más exactamente es él mismo en, con y por los otros”⁸. En clave personalista, podríamos concluir que *no hay yo sin tú*⁹. El hombre no puede conocerse si no se relaciona y, en la medida en que se vincula con otros, descubre su singularidad. Y por esa condición humana la vida cobra sentido cuando la persona se sabe amada (reconocida en su singularidad) y con un papel insustituible en la vida de los demás.

La vocación expresa, quizás como ninguna otra experiencia, esa esencia dialógica de la existencia humana: es la experiencia de sentirse llamado por alguien, interpelado, reconocido, identificado por otro y, por eso mismo, necesario. En la vocación, precisamente, en su acepción más propia y originaria, es decir, como experiencia religiosa, cada hombre se descubre objeto de un amor personal de predilección de Dios que lo hace único y, a la vez, responsable de una misión particular que lo hace irremplazable. Estamos ante el fundamento mismo de la dignidad humana¹⁰: cada hombre es único, portador de una riqueza singular; y a la vez necesario, con un papel relevante e insustituible en la vida de los demás. Entonces la vocación aparece así como la experiencia en la que el hombre descubre su singularidad y su relevancia en la historia de los demás hombres. Por eso, desde sus mismos orígenes, la noción de vocación ha estado asociada a una experiencia de enorme significación para la vida de las personas, y ese es el interés que despierta en la literatura que nos ocupa.

Como veremos, las distintas acepciones de vocación siempre intentarán explicar esta doble dimensión con diferentes esquemas, dando, según el caso, distintos relieves y contenidos a una y a otra. Por una parte, en ese saberse único que comporta la experiencia de la vocación el hombre descubre toda su riqueza personal: se sabe

7 *Spe Salvi*, n. 27.

8 Ratzinger, J. (2007), p. 248.

9 Yepes, R. (1996), p. 82.

10 *Gaudium et Spes*, n. 19.

dotado y capaz de hacer cosas valiosas. Si bien, como veremos, la vocación compromete con algo que trasciende las propias posibilidades, cuenta, como ninguna otra experiencia, con lo mejor de cada uno. Por eso en la Biblia saberse llamado es experimentar todos los dones recibidos, toda la propia riqueza personal. Podríamos decir que quien no conoce su vocación nunca sabrá hasta dónde puede llegar con sus talentos. Puede que la vocación pida resignar alguna fortaleza, pero también hay que decir que toda vocación supone la experiencia de estar dando lo mejor de uno. No ha descubierto su vocación quien siente que está malogrando sus mejores cualidades. Al destacar esta singularidad o riqueza única que posee cada hombre, la vocación transforma cualquier tarea común en un quehacer personalísimo.

Pero la vocación parece interpelar no solo todo lo que el hombre es capaz de hacer sino también sus más profundas disposiciones, aquello que se quiere más de veras. La vocación ha sido, desde sus orígenes, una noción emparentada con la libertad. La persona llamada, a la vez que conoce sus fortalezas, descubre en la vocación sus más profundas y genuinas aspiraciones: la vocación siempre tiene que ver con aquello que más se quiere. Hasta tal punto que quien no ha descubierto su vocación no sabe aún qué es lo que verdaderamente quiere con toda el alma. Todo esto es importante para entender que el compromiso que genera la vocación no se vive como una imposición externa, como un deber que grava la conciencia y no nos deja alternativas, sino justamente como lo más hondamente querido. No se hace lo que la vocación reclama porque no queda más remedio. La vocación supone una fuerte identificación con la vida que se lleva y con la actividad que se realiza. Más adelante veremos cómo algunos referentes de la Psicología Positiva afirman que la pasión por lo que se hace es una nota del trabajo que se hace vocación. En cualquier caso, podemos anticipar que esa identificación con la tarea, en cuanto apela a todo lo que uno puede y quiere, que cobra así para el interesado una riqueza propia, es el fundamento de la motivación intrínseca, que explicaremos con detenimiento y que está en la base de la noción de *calling* que aquí estamos abordando.

Ahora bien, en esta idea de vocación el hombre descubre lo que puede y quiere para sí solo en la medida en que se reconoce hecho para los demás, en la medida en que se sabe integrado en el conjunto y participando de una misión común. En la Biblia, lo iremos viendo, toda vocación es vocación a formar parte de un pueblo. Tener vocación es en la Biblia saberse incorporado a la familia de Dios. Y al experimentar esa pertenencia el hombre también descubre su papel en el conjunto, la misión que lo hace relevante para la vida de todos. La dimensión relacional de la persona humana, en cuanto dimensión constitutiva de la vocación, queda así expresada en esta experiencia de pertenencia y participación que iremos constatando en los relatos bíblicos. Oportunamente podremos ver como la literatura de la que nos ocuparemos presentará esta dimensión como motivación prosocial.

La vocación supone la percepción de que lo que uno quiere y hace resulta relevante para el conjunto. No es solo la *performance* de una actividad bien hecha, sino la percepción del impacto que adquiere la propia tarea lo que completa la experiencia.

Quedan así presentadas las notas que caracterizan la noción de vocación y que resumimos en el siguiente esquema conceptual. Lo que haremos en las próximas páginas es girar en torno a esta idea nuclear al hilo de los relatos bíblicos más significativos.

Vocación				
Dimensiones Antropológicas	Individuo (único e irrepetible)		Relación (necesario e insustituible)	
Elementos de la experiencia psicológica (4 percepciones)	Competencia Saberse capaz y singular. Facilidad. Sentirse dotado. Comprometer las propias capacidades y manera de ser.	Libertad Sentirse identificado con lo que se hace. Autodeterminación. Aspiración. Pasión.	Pertenencia Sentirse miembro de una comunidad o instancia mayor.	Relevancia Experimentar el lugar y la propia contribución al conjunto. Participar en una misión común. Posicionarse frente al mundo.
Fuente: Elaboración propia.				

Figura 1. Vocación. Esquema conceptual

2. La vocación en la Biblia

La palabra vocación es un concepto de gran relevancia bíblica tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento¹¹ y su uso por las lenguas modernas en contextos muy variados conserva importantes elementos de esta experiencia religiosa originaria. La vocación es la experiencia humana más tratada en la Historia Sagrada. Podríamos decir que, en cierto sentido, es el *tema* de la Biblia.

Si bien pueden reconocérsele raíces precristianas, el término vocación se hace de uso frecuente a partir de los textos bíblicos, que se refieren centenares de veces a esta experiencia del hombre llamado por Dios.

Aunque la Biblia no nos ofrezca ninguna definición de vocación, toda ella puede presentarse como una sucesión de historias vocacionales. Desde Adán hasta los apóstoles, la Historia Sagrada va hilvanando una tras otra las distintas vocaciones de sus protagonistas. Cada relato tiene, de alguna manera, la misma estructura: Dios irrumpe en la vida de un hombre singular y concreto para revelar el amor que le tiene y la misión que le encomienda. Cada uno de estos personajes descubre así quién es y cuál es el sentido y la razón de su vida. Con ese entrelazamiento de escenas la Biblia parece querer dejar sintetizada la relación que Dios quiere tener con cada persona humana: como señala Illanes, se trata de “una relación personal e íntima. No es pues extraño que la Escritura hable, en ocasiones, de algunas de esas grandes figuras, calificándolas como ‘amigos de Dios’ (cfr. Is 41, 8, releído por St 2, 23, poniéndolo en relación con Gn 15, 6) o narre escenas que implican una gran familiaridad (cfr. Ex 33, 18-23)”¹².

La vocación no es una experiencia más entre tantas que componen la existencia humana, sino aquella que integra y dota de sentido a todas las demás: las escenas de vocación que nos relata la Biblia “no constituyen, por lo demás, acontecimientos sueltos en la

¹¹ Ocáriz F. (1993), p. 137.

¹² Illanes, J. L. (2007), p. 158.

vida del llamado: son el inicio de un encuentro y de un diálogo que se prolonga por el resto de la existencia. El momento de la llamada, del manifestarse de Dios, interpelando y confirmando una misión constituye un punto de referencia decisivo, pero no un hecho aislado. Y ello no solo porque lo entonces acontecido fundamenta el resto del existir, que se ilumina a partir de allí, sino también porque los acontecimientos posteriores van precisando su alcance y develando los contornos de la misión”¹³.

Por otra parte, habrá que decir que la enorme variedad de personajes y circunstancias que componen esas historias vocacionales nos confirman una nota específica de la vocación: su universalidad. Abrahán, Moisés, David, Pedro, Mateo o Pablo, por citar algunos de los protagonistas de la historia sagrada, reflejan la enorme pluralidad de personalidades y circunstancias de las que se sirve Dios para buscar a cada hombre. El texto sagrado parece querer explicitar que la vocación no es una experiencia reservada para algunos, sino la explicación que cada hombre ha de encontrar para su vida. La vida de cada persona pasa, según la Biblia, por conocer y seguir la propia vocación. Para la Biblia todo hombre tiene vocación, cualesquiera sean sus condiciones personales y cualesquiera que sean las circunstancias en las que se mueva. Se definen así las dos dimensiones –objetiva y subjetiva– de la vocación: todos los hombres tienen vocación y cualquier noble actividad o circunstancia puede ser cauce para desplegar esa llamada¹⁴.

La vocación bíblica aparece siempre narrada en clave dialógica: Dios habla con el hombre. La llamada que nos describe la Biblia es ante todo una experiencia que el hombre tiene de Dios. Pero no es Dios quien responde a la llamada del hombre, sino el que tiene la iniciativa. Es Él quien toma la palabra, el que interpela. En la Biblia nadie pide ser llamado, nadie sueña con una vocación ni la explica desde sus afinidades o preferencias, y, mucho menos, nadie se arma

13 Illanes, J. L. (2007), p. 159.

14 Para Fernando Ocariz la universalidad de la vocación adquiere cuatro dimensiones: objetiva, subjetiva, comunitaria y cósmica. Ver Ocariz F. (1993). Nos detendremos sobre este esquema en la última parte de este capítulo.

una vocación a su medida. Todas estas posibilidades no terminarían de captar la esencia misma de la vocación bíblica, que se suele describir como un descubrimiento inesperado, como un don inmerecido.

Estamos ante un don que se presenta como gratuito. No es la satisfacción de quien conoce su valía sino la de quien, en cierto sentido, descubre su suerte. No es algo que responda a los méritos del elegido. Es algo que aparece sin buscarlo y sin merecerlo, pero que a la vez resulta muy comprometedor. En este sentido es frecuente que las elecciones que hace Dios en la Biblia aparezcan como contraintuitivas: el elegido no es, de ordinario, el que humanamente parece más idóneo. En la Biblia se hace explícito que Dios elige a quien quiere: a Isaac y no a Ismael, a Jacob y no a Esaú, a José y no a Rubén; y a David en vez de a sus hermanos mayores.

El descubrimiento de la vocación se presenta en la Biblia como una interpelación que pide una respuesta. De pronto el hombre se reconoce ante un dilema muy íntimo y personal. Lo que a algunos puede resultar indiferente o ajeno, a él le resulta interpelante. “Te pongo delante la vida o la muerte, la bendición o la maldición. Escoge pues, la vida, para que vivas tú y tu descendencia, amando a Yahveh tu Dios, escuchando su voz, uniéndote a Él; porque en esto está tu vida” (Deuteronomio 30, 19-20a).

Esta misión se presentará siempre, por su misma naturaleza, de modo imperativo: como una tarea necesaria, ineludible y urgente. Pero sin embargo, ya lo hemos anticipado, no será nunca un deber que se vive como una imposición, sino una respuesta que la persona no puede eludir sin sentir que se traiciona a sí misma. Por eso la respuesta que exige la vocación bíblica es una respuesta libre. Más aún, en la tradición cristiana el fruto propio de la libertad es, justamente, responder a la propia vocación¹⁵.

Existencialmente hablando, una verdadera vocación se experimenta como una aspiración y no como una imposición: algo que se quiere dar y no algo que se nos quita. Por eso, podemos decir que

¹⁵ Cfr. Escrivá de Balaguer, J.M. (1983), n. 25.

solo existe la vocación que se quiere, la que no se puede hacer propia no es una vocación. Nadie tiene la vocación que no quiere. Pero, a la vez, en la Biblia solo existe la vocación que se recibe, la que uno se inventa tampoco es una vocación. Nadie elige ni fabrica su vocación. La experiencia más profunda de la libertad tiene en la Biblia la forma de una respuesta personalísima ante una situación no buscada pero que parece sacar a la luz lo mejor de cada uno. Por eso el fundamento de esa libertad que caracteriza a la vocación no lo encuentra el hombre cerrándose sobre sí mismo, sino descubriéndose necesario para los demás: se quiere dar lo que los demás necesitan. Volvemos a insistir, en la vocación bíblica está continuamente en juego esta doble dimensión del hombre en cuanto individuo y relación.

La persona descubre y realiza su singularidad con su modo peculiar e insustituible de cumplir su misión. Por eso, como ya señalamos, en la Biblia la vocación confiere al protagonista un nuevo nombre¹⁶. Al descubrir su vocación los personajes de la Biblia reciben de Dios un nombre nuevo. La vocación aparece así asociada a un nuevo modo de conocerse a sí mismo y de entender la propia vida.

En síntesis, y como venimos señalando, lo propio de la vocación que nos presenta la Biblia es integrar en una misma experiencia las dos dimensiones antropológicas del hombre en cuanto individuo y relación. Hemos dicho que la vocación es esa experiencia distintiva que al integrar toda la realidad del hombre es capaz de dotar de sentido su entera existencia. En efecto, en la vocación cada hombre se experimenta como único e irrepetible. Cada uno descubre así su singularidad con sus peculiares capacidades y sus aspiraciones más propias y profundas. Pero, a la vez, el hombre experimenta su singularidad en la medida en que se sabe integrado en una instancia mayor y con un lugar en el conjunto.

—

¹⁶ Nehemías 9, 7; Joel 1,1; Lucas 3, 2; Marcos 3, 16.

3. La noción de vocación en la tradición protestante

La Reforma Protestante nos coloca en un punto de inflexión en la noción de vocación. Casi toda la literatura sobre *calling* coincide en citar a Max Weber como quien mejor ha sintetizado y transmitido esta incidencia.

La intención de Weber con los ensayos que conforman la *Ética protestante y el espíritu del capitalismo* tiene para nosotros un particular interés. En efecto, como él mismo señala, su trabajo intenta “determinar la influencia de ciertos ideales religiosos en la formación de una mentalidad económica”¹⁷, y más específicamente en “una forma de capitalismo que no se conoce en ninguna otra parte de la tierra: la organización racional-capitalista del trabajo formalmente independiente”¹⁸. La idea protestante del trabajo entendido como vocación sigue estando en la raíz de la mentalidad del trabajador capitalista, pero se trata ya de una jaula vacía¹⁹, dirá Weber, un modo de entender el trabajo y la propia vida que sigue vigente en muchos aspectos, pero que se ha quedado sin espíritu y que, por tanto, ha dejado de ser una fuente de sentido. Veamos cómo se dio esta evolución.

Weber investiga cómo la ascética protestante ha influido en el modo en que el hombre de la sociedad capitalista se vincula con su trabajo. El proceso se inicia con Lutero. El catolicismo en el que se educa el reformador tiene la vocación religiosa como su exponente más genuino: él mismo es un fraile agustino. Pero antes de detenernos con extensión en la reacción protestante repasemos sucintamente cómo se dio este proceso que acabó identificando la vocación con una llamada que poco tiene que ver con el mundo en el que viven la gran mayoría de las personas.

Los primeros tres siglos de la era cristiana constituyen un período de expansión de la Iglesia en medio de una sangrienta persecución. Acoger la vocación cristiana significaba *hacerse* cristiano,

17 Weber, M. (2003), p. 66.

18 Weber, M. (2003), p. 60.

incorporarse a la Iglesia y asumir con todo eso el peligro del martirio. Personas de toda clase y condición se iban sumando a la Iglesia con la determinación de vivir el mensaje de Cristo en sus circunstancias habituales aún a costa de su propia vida. Con la paz de Constantino llegó el fin de las persecuciones, y como consecuencia el gradual debilitamiento del fervor cristiano. Como señala Bosch, la ausencia de un modelo de vida cristiana como el que ofrecían los mártires fue suplido por el testimonio de los monjes que se retiraban al desierto renunciando a la corrupción de las ciudades²⁰. Poco a poco la llamada de Cristo comenzó a identificarse con la vocación monástica; y los laicos, las personas corrientes que vivían de su trabajo en medio del mundo, dejaron de ser vistos como sujetos de una particular elección²¹.

Con el correr de los siglos, la ascética cristiana, es decir, el modo de conducir la vida según Cristo, quedó plasmada en la ascética que se aprendía y se vivía en el claustro, donde uno podía desentenderse de las cosas de este mundo. Efectivamente, el monasterio ofrecía al monje una vida reglada, un modo de vida pautado donde se sabe lo que hay que hacer para salvarse: por ascetismo entenderá Weber esa racionalización de la conducta que permite dotar de método la propia existencia. El resto de los cristianos que vivían en el mundo debía procurar emular, con las limitaciones de su situación, lo que los religiosos practicaban en sus claustros. Al defender que solo la fe salva al hombre y no sus obras, Lutero acabará rechazando esa vida apartada y orientada a la perfección. Para evitar la presunción de pretender conseguir la salvación con las propias obras, lo mejor es que cada uno permanezca en el sitio donde Dios le ha puesto y cumpla allí su deber.

El mismo Weber sintetiza este proceso con las siguientes palabras: “Al renunciar al mundo, el ascetismo cristiano, que al principio huía del mundo y se refugiaba en la soledad, había logrado do-

19 Weber, M. (2003), p. 287.

20 Bosch, V. (2008), p. 17.

21 Bosch, V. (2008), p. 17.

minar el mundo desde los claustros; pero quedaba intacto su carácter naturalmente despreocupado de la vida del mundo. Ahora se produce el fenómeno contrario: se lanza al mercado de la vida, cierra la puerta de los claustros y se dedica a impregnar con su método esa vida, a la que transforma en vida racional en el mundo, pero no de este mundo ni para este mundo”²². Y afirma más adelante: “en la Edad Media, el hombre que por excelencia vivía metódicamente en sentido religioso, era el monje; en consecuencia, el ascetismo, cuanto más integral, más debía apartar del mundo al asceta, ya que la santidad de la vida consistía precisamente en superar la eticidad intramundana”²³.

En el mismo sentido se expresa Darrow Miller cuando afirma: “Si la justicia es por la fe, Lutero razonó, entonces la vida contemplativa del monje o del sacerdote no es ni mayor ni menor que la vida activa de los fieles: agricultor, ebanista, o ama de casa... De repente, todo el trabajo, en la medida en que es moralmente legítimo, es sagrado. Sacerdote y agricultor, monja y ama de casa, teólogo y obrero, todos de pie, en la fe, ante Dios”²⁴.

El eje del que se servirá Lutero para dar este giro será, justamente, la noción de vocación. En efecto, él es el primero, al traducir la Biblia al alemán, en utilizar la misma palabra *beruf* (profesión) tanto cuando las Escrituras se refieren a la llamada divina a la salvación (vocación) (I Cor, I, 26), como cuando se refieren al trabajo o a la posición del hombre en la sociedad (Ecl. 11, 20 y 21). Para Lutero, entonces, la vocación de cada uno es su profesión en el mundo. Explica Weber que tanto la expresión alemana *beruf* (entendida como posición en la vida, esfera delimitada de trabajo²⁵), como aún más la inglesa *calling*, tienen una raigambre religiosa precisa: la idea de una misión impuesta por Dios²⁶. En *beruf* se pueden reconocer una dimensión subjetiva (*calling*) y otra objetiva (profesión)²⁷.

22 Weber, M. (2003), p. 241.

23 Weber, M. (2003), p. 194.

24 Miller, D. L. y Newton, M. (2009).

25 Weber, M. (2003), p. 129.

26 Weber, M. (2003), p. 129.

27 Geicsnek, E. (2011).

No ocurre así, insistirá, en los pueblos de raíces católicas, donde no existe una palabra de origen religioso para referirse al trabajo u oficio de cada uno. En una de sus notas se puede leer: "...la palabra española 'vocación' (en el sentido de llamamiento interior hacia algo), proviene del oficio eclesiástico, posee un matiz parcialmente análogo al sentido literal de la palabra alemana, pero no se usa en el sentido meramente externo, de 'profesión', que esta posee"²⁸. Y, refiriéndose a las raíces latinas, se afirma que la palabra *vocatio* se empleaba "en el sentido de llamamiento divino a una vida santa en el claustro o como clérigo, y bajo la presión de este dogma, ese fue el sentido que adoptó en Lutero el trabajo profesional intramundano"²⁹.

La profesión será para Lutero el modo de llevar la ascesis del claustro al mundo³⁰. Por eso la profesión acabará siendo, en palabras de Fernando Múgica, la forma típicamente moderna de racionalizar la conducta ética³¹. El capitalismo moderno supone una ética profesional. Weber intenta señalar la conexión de sentido que existe entre la forma de conducta metódica derivada de la ascesis calvinista y la forma de conducta económica capitalista.

A pesar de lo dicho, en Lutero no hay una revalorización del mundo ni del trabajo en sí mismo. Lo nuevo en él es llevar la ascética monástica al mundo, vaciar los claustros para que todos permanezcan en el mundo pero con las mismas motivaciones que en el convento; es decir, que el nuevo cristiano vivirá en el mundo, pero, como el antiguo monje, de espaldas a él: "lo propio de la Reforma estuvo en convertir a cada cristiano en monje por toda la vida"³². La nueva regla que regirá la vida del cristiano en el mundo no será la monástica sino la propia de cada profesión.

Hay además en el planteamiento luterano un acento marcadamente providencialista: aceptar el lugar en el que Dios ha puesto a

28 Weber, M. (2003), p. 130.

29 Weber, M. (2003), p. 134.

30 Weber, M. (2003), p. 207.

31 Múgica, F. (1998), p. 8.

32 Weber, M. (2003), p. 195.

cada uno: “cada uno debe permanecer en la profesión y el estado en el que le ha colocado Dios de una vez para siempre y contener dentro de esos límites todas sus aspiraciones y esfuerzos en este mundo”³³. Para Lutero, la profesión será “aquello que el hombre ha de aceptar porque la Providencia se lo envía, algo ante lo que tiene que allanarse; y esta idea determina la consideración del trabajo profesional como misión impuesta por Dios al hombre”³⁴. No hay, por tanto, una nueva valoración del trabajo, sino la desaparición de unos deberes solo ligados a otra vida y la aceptación resignada del lugar que a cada uno le cupo en este mundo. Por todo esto concluye Weber que la influencia de Lutero en la concepción del trabajo profesional moderno es mucho menos clara que en otras formas del protestantismo³⁵.

Más allá de la cuestión lingüística, la principal novedad que trajo la Reforma fue proclamar el trabajo como una obligación moral. Así lo expresa Weber: “Pero no solo el sentido literal, también la idea es nueva: es producto de la Reforma. Ni en la Edad Media, ni incluso en la Antigüedad (en el helenismo de la última época) se dieron los supuestos para la estimación del trabajo cotidiano en el mundo que implica esta idea de profesión...En todo caso lo absolutamente nuevo era considerar que el más noble contenido de la propia conducta moral consistía justamente en sentir como un deber el cumplimiento de la tarea profesional en el mundo”³⁶. Frente a la idea católica de superar la eticidad intramundana mediante la ascesis monástica, el protestantismo reorientará la vida del cristiano al cumplimiento de los deberes intramundanos “que a cada cual impone la posición que ocupa en la vida, y que por lo mismo se convierte para él en ‘profesión’”³⁷.

Esta absoluta novedad que supone la profesión como obligación moral, esconde, en la dedicación abnegada que reclama, un

33 Ver Weber, M. (2003), p. 144.

34 Weber, M. (2003), p. 146.

35 Ver Weber, M. (2003), p. 147.

36 Weber, M. (2003), p. 134.

37 Weber, M. (2003), p.136.

elemento irracional sobre el que insiste Weber en sus ensayos y que acaba siendo, en última instancia, el principal interés de su investigación³⁸. Estamos ante una importante paradoja: la profesión aparece, por una parte, como la manera de racionalizar la vida mundana, de darle método y sistematización. Pero esta idea de profesión lleva en sus raíces un elemento irracional. En efecto, señala Weber que frente a un racionalismo que podríamos llamar práctico, que mueve a combinar la ganancia acostumbrada con el *maximum* de comodidad y el *minimum* de rendimiento, surge esta nueva mentalidad que concibe el trabajo como absoluto fin en sí mismo, como “profesión”³⁹. Se trata, en definitiva, de esa peculiar idea del deber profesional, de una obligación que debe sentir el individuo y que siente de hecho ante el contenido de su actividad “profesional”⁴⁰.

Estamos ante el aporte más sustantivo del puritanismo inglés: el trabajo como un fin absoluto de la vida prescrito por Dios. El trabajo no es, por tanto, un medio para la propia subsistencia, no es solo una necesidad del pobre, sino un deber también para el rico: “Dios ha asignado a cada cual, sin distinción alguna una profesión (*calling*) que el hombre debe conocer y en la que ha de trabajar, y que no constituye, como en el luteranismo, un ‘destino’ que hay que aceptar y con el que hay que conformarse, sino un precepto que Dios dirige a todos los hombres con el fin de promover su propia honra”⁴¹. El trabajo de cada uno aparece así como un designio preciso de Dios y no como una circunstancia casual o contingente: su cumplimiento es, por esa razón, una exigencia de la divina voluntad.

Pero Dios no exige trabajar por trabajar sino el trabajo racional en la profesión, entendida como una ocupación fija y estable que dota a la vida del carácter metódico y sistemático que exige la ascepción de la vida intramundana⁴². Aquí la profesión es un verda-

38 “Este elemento irracional que se esconde en éste y en todo concepto de profesión es precisamente lo que nos interesa”, Weber, M. (2003), p. 128.

39 Weber, M. (2003), p. 109.

40 Weber, M. (2003), p. 98.

41 Weber, M. (2003), p. 251.

42 Weber, M. (2003), p. 253.

dero “ejercicio ascético y consecuente de la virtud, una comprobación del estado de gracia en la honradez, cuidado y método que se pone en el cumplimiento de la propia tarea profesional”⁴³. La relación del hombre con su profesión adquiere así el sentido misional que está en la base del capitalismo moderno⁴⁴.

Lejos de la pasividad luterana, este puritanismo impulsará a los suyos a buscar la profesión más grata a Dios. Weber cita tres criterios para esta elección: los criterios éticos, la importancia para la colectividad y el provecho económico que produce al individuo⁴⁵. En cuanto a este último elemento, la enseñanza puritana parece muy explícita: “el deseo de enriquecerse, dirá Weber, ...como ejercicio del deber profesional, no solo es éticamente lícito sino que constituye un precepto obligatorio”⁴⁶. El trabajo se ordena así a “la adquisición incesante de más y más dinero, evitando cuidadosamente todo goce inmoderado”⁴⁷. “Y cuanto mayor es la riqueza, dice unas páginas más adelante, tanto más fuerte es el sentimiento de la responsabilidad por su conservación incólume *ad gloriam Dei* y el deseo de aumentarla por medio del trabajo incesante”⁴⁸. Esta orientación de la profesión al enriquecimiento es para Weber una de las influencias más decisivas del puritanismo en la cultura del trabajo propio de la sociedad capitalista: el ascetismo intramundano destruía “todos los frenos que la ética tradicional ponía a la aspiración a la riqueza”⁴⁹. La noción de profesión aparece así vinculada a la idea de la búsqueda sistemática y metódica del enriquecimiento. Pero este enorme impulso a la búsqueda del lucro pronto acabará prescindiendo de su apoyo religioso porque el capitalismo descansará en fundamentos mecánicos: “la jaula ha quedado vacía de espíritu, quién sabe si definitivamente”⁵⁰.

—

43 Weber, M. (2003), p. 253.

44 Weber, M. (2003), p. 129.

45 Ver Weber, M. (2003), p. 254.

46 Weber, M. (2003), p. 256.

47 Weber, M. (2003), p. 96.

48 Weber, M. (2003), p. 270.

49 Weber, M. (2003), p. 271.

50 Weber, M. (2003), p. 286.

Lo mismo habrá que decir, insiste Weber, sobre la idea del deber profesional que ya mencionamos y que “hoy ronda por nuestra vida como un fantasma de ideas religiosas ya pasadas”⁵¹. El individuo renuncia a interpretar el cumplimiento del deber profesional cuando no puede ponerlo en relación directa con ciertos valores espirituales o supremos o cuando, a la inversa, lo siente subjetivamente como simple coacción económica⁵². La obligación que vincula a todo hombre con su trabajo responde originariamente, como hemos visto, a la motivación de dar gloria a Dios, pero lo que ha quedado desde ese primer impulso es la idea del deber hacia la propia profesión⁵³.

En el puritanismo inglés, el trabajo aparece como freno al goce desenfrenado de la vida y de todo cuanto en ella puede proporcionar alegría⁵⁴. En un primer momento esta nueva concepción del trabajo aparece como manifestación palpable del amor al prójimo, en contraposición con el desamor egoísta que suponía el apartamiento del mundo. Sin embargo, afirma Weber, esta fundamentación “no tardó en desaparecer y sólo quedó la afirmación, cada vez más enérgicamente sostenida, de que el cumplimiento en el mundo de los propios deberes es el único medio de agradar a Dios, que eso y sólo eso es lo que Dios quiere, y que, por lo tanto, toda profesión lícita posee ante Dios el mismo valor”⁵⁵. Por eso concluirá Weber que lo propio y específico de la Reforma, en contraste con la concepción católica, es haber acentuado el matiz ético y aumentado la primacía religiosa concedida al trabajo en el mundo, racionalizado en “profesión”⁵⁶.

Calvino será quien lleve hasta las últimas consecuencias la idea de predestinación, que Lutero mantuvo en un lugar secundario. Para Calvino los decretos divinos son eternos y nada podemos ha-

51 Weber, M. (2003), p. 286.

52 Weber, M. (2003), p. 286.

53 Ver Weber, M. (2003), p. 271.

54 Weber, M. (2003), p. 263.

55 Weber, M. (2003), p. 138.

56 Weber, M. (2003), p. 141.

cer para cambiarlos. Hay elegidos y condenados, pero todos tenemos la obligación de sentirnos elegidos y obrar en consecuencia. Las obras no pueden conseguir la salvación, pero la demuestran. De este modo el calvinismo llega a un planteamiento práctico opuesto a su consecuencia lógica. En vez de abrir paso al abandono pasivo en la fatalidad, acaba impulsando a una incesante y sistemática actividad mundana. Los pastores calvinistas no estaban recomendando el ascetismo mundano a sus rebaños como algo que podría ser deseable en un mundo ideal. Más bien su exhortación puede reducirse a la simple declaración de que, si no nos comportamos de acuerdo con las observaciones estrictas de los preceptos calvinistas para la vida diaria, podemos estar seguros de que esa es una señal infalible de que estamos condenados⁵⁷. La exhortación al trabajo profesional incesante aparece así en el calvinismo como único modo de ahuyentar la duda religiosa y de obtener la seguridad acerca del propio estado de gracia⁵⁸.

Francisco Gil Villegas resume esta interpretación del mundo de la siguiente manera: “Dios es un ser omnipotente y omnisciente que ya sabe de antemano quiénes en este mundo se salvarán y quiénes están condenados a ser reos del fuego eterno; no podemos saber con certeza si estamos dentro de los destinados a la salvación, pero sí podemos minimizar las señales externas que nos identificarían como predestinados a la condenación. Debemos trabajar en este mundo, tanto para aliviar la angustia de nuestra posible condena, como para que los frutos de nuestro trabajo sirvan de ofrenda para glorificar al Señor... Nuestra conducta debe ser la de trabajar mucho, ahorrar nuestras ganancias, y no gastarlas en bienes suntuarios o en lujos, porque eso podría ser una señal inequívoca de estar predestinados a la perdición”⁵⁹.

Consecuencia lógica de llevar el dogma de la predestinación hasta sus últimas consecuencias es el profundo aislamiento inte-

57 Marshall, G. (1986), p. 145.

58 Weber, M. (2003), p. 179.

59 Gil Villegas, F. (2003), p. 30.

rior en el que transcurre la vida de cada individuo⁶⁰. Como nada de este mundo ni ninguna cosa que haga puede ayudarlo a salvarse, cada hombre queda librado en soledad a su propia suerte. Sin embargo, el calvinismo consigue movilizar el compromiso social de los suyos por la idea de que una sociedad justa y solidaria da mayor gloria a Dios, de que ésta es la única justificación del mundo. Hay en cualquier caso, como puede verse, un fondo individualista en la conciencia puritana que no parece posible superar y que acabará marcando a fuego el perfil psicológico del hombre de la sociedad capitalista.

Explica Weber que, mientras el católico podía encontrar en el sacramento de la penitencia el recurso para reparar sus faltas y tener la seguridad del perdón, seguridad que el mismo luterano también podía buscar en el arrepentimiento, el calvinista, que negaba esas posibilidades, no se podía permitir equivocarse y necesitaba sistematizar su conducta para hacerla menos falible: “de este modo perdió la conducta moral del hombre medio su carácter anárquico e insistemático, sustituido ahora por una planificación y metodización total del modo de conducción de vida”⁶¹. La doctrina calvinista de la predestinación supuso así, al decir de Weber, un magnífico impulso psicológico para sistematizar la conducta, racionalizándola con arreglo a un método⁶².

De cara al esquema conceptual que hemos propuesto antes podríamos decir que en esta tradición la vocación sigue siendo una experiencia significativa porque responde a una llamada de Dios y apela como señal de esa llamada a las propias capacidades y circunstancias. Sin embargo, esta concepción de la vocación aparece más asociada a un deber que a una experiencia de libertad: se trata de un sesgo característico de la perspectiva luterana que nunca acaba de integrar la libertad con la Providencia divina. La experiencia de la vocación queda así empobrecida y privada de esa dimen-

—
60 Weber, M. (2003), p. 166.

61 Weber, M. (2003), p. 189; ver también, p. 201.

62 Ver Weber, M. (2003), p. 204.

sión de libertad con la que hemos caracterizado la llamada divina que nos presenta la Biblia. Por otra parte, como vimos, la dimensión relacional con su experiencia de pertenencia y misión tienen aquí una preponderancia mucho menor que la que encontraremos en la tradición católica.

4. La noción de vocación en la teología católica del s. XX. Una vuelta a las fuentes

“Toda vida, en efecto, es una vocación que se ha de conocer y seguir, porque una existencia sin vocación, jamás podrá ser auténtica”.

Juan Pablo II, Mensaje para la XXXII Jornada Mundial de oración por las vocaciones (18 de octubre de 1994).

Incluir en este capítulo un apartado sobre la noción de vocación en la teología del s. XX puede parecer poco válido para un estudio sobre las raíces originarias de ese concepto. Sin embargo, el intento resulta consecuente con nuestro objetivo, porque el desarrollo de la teología católica del último siglo en torno a este tema puede caracterizarse, según hemos dicho, como una vuelta a las fuentes. Repasar las ideas madre de la teología reciente sobre la vocación nos permitirá hurgar con particular nitidez en sus mismos orígenes. Lo explicamos a continuación.

Como hemos visto, la Reforma Protestante constituye, en lo que a nuestro tema se refiere, una reacción ante una idea de vocación que en la práctica se había ido transformando en una experiencia para algunos pocos: los sacerdotes y los religiosos. Pero uno de los impactos más sensibles para la Iglesia católica que tuvo esta Reforma, quizás aún más que el rechazo a la vida religiosa, fue el cuestionamiento de la vocación sacerdotal. Por eso, como afirma Vicente Bosch, la reacción católica fue, durante varios siglos, una teología de la vocación escrita en los seminarios y orientada a fundamentar la llamada al sacerdocio ministerial⁶³. Así, la vocación, como

—
63 Bosch, V. (2008), p. 18.

realidad común a todos los hombres, no llegó a ser objeto de una particular atención.

A comienzos del s. XX la Iglesia vuelve a explicitar y desarrollar ampliamente una noción tan propia de la primitiva cristiandad: la vocación es una llamada que Dios dirige a todos los hombres, porque “todos tienen en la Iglesia un papel que desempeñar como miembros de un cuerpo en el que actúan para bien de todo él”⁶⁴. Pero debió pasar mucho tiempo para que la teología católica volviera a rescatar esta noción originaria de la vocación. Lo explicaba San Josemaría Escrivá de Balaguer en la primera mitad del s. XX: “...durante siglos, no la entendieron la mayoría de los cristianos: no se pudo dar el fenómeno ascético de que muchos buscaran así la santidad [encontraran su vocación] sin salirse de su sitio, santificando la profesión y santificándose con la profesión. Y muy pronto, a fuerza de no vivirla, fue olvidada la doctrina”⁶⁵. Las enseñanzas del Concilio Ecuménico Vaticano II, celebrado en los años sesenta, consolidaron ya definitivamente la recuperación de esta primitiva, pero olvidada doctrina. Especialmente relevante resulta en este sentido la Constitución Apostólica *Lumen Gentium*⁶⁶, que expuso la doctrina de la santidad como vocación universal. Años después el Catecismo de la Iglesia Católica desarrollará ampliamente las ideas allí esbozadas.

La universalidad de esta llamada aparece así como la primera, y quizás, fundamental nota distintiva de la noción de vocación, en cuanto reflejo de la misma idea del hombre que nos transmite la tradición católica. En esta apretada síntesis que haremos resulta ineludible la referencia a San Josemaría Escrivá de Balaguer, cuyas enseñanzas sobre el trabajo como lugar de la vocación cristiana han tenido una enorme influencia en el pensamiento católico del s. XX. En el año 1943 escribía unas palabras que sintetizan esta nota de universalidad que caracteriza a la vocación: “Dios no deja a ningún

—

64 Bosch, V. (2008), p. 19.

65 San Josemaría Escrivá de Balaguer, Carta 9-I-1932, n. 91. Citado por Ocariz, F. (2000), p. 229.

66 Ver nn. 11, 39-41.

alma abandonada a un destino ciego: para todas tiene un designio, a todas las llama con una vocación personalísima, intransferible”⁶⁷.

Pero rescatar la universalidad de la vocación suponía, y así lo remarcó la teología contemporánea, proclamar al trabajo humano, que configura la vida de las personas en medio del mundo, como el eje en torno al cual se concreta la llamada de Dios. Vocación divina y vocación profesional aparecen así como realidades que se reclaman mutuamente. Lo explica también San Josemaría: “El Señor os ha dado a cada uno cualidades y aptitudes concretas, unas determinadas aficiones; a través de los diversos sucesos de vuestra vida se ha ido perfilando vuestra personalidad y habéis visto, como más propio; un cierto campo de actividades. Al trabajar después en ese campo concreto, se ha configurado progresivamente vuestra mentalidad, adquiriendo las características peculiares de ese oficio o profesión. Todo esto –vuestra vocación profesional– habéis de conservarlo, puesto que es cosa que pertenece también a vuestra vocación a la santidad. La vocación humana es una parte, y una parte importante, de vuestra vocación divina”⁶⁸. Pero precisemos mejor la idea que tiene este santo sobre lo que es la vocación: “La vocación – escribe en uno de sus libros– enciende una luz que nos hace conocer el sentido de nuestra existencia...Nuestra vida, la presente, la pasada y la que vendrá, cobra un relieve nuevo, una profundidad que antes no sospechábamos...y nos sentimos como arrollados por ese encargo que se nos confía”⁶⁹. Y a la hora de explicar cómo se nota esa llamada, cómo se da uno cuenta, San Josemaría escribe: “Es como si se encendiera una luz dentro de nosotros, es un impulso misterioso que empuja al hombre a dedicar sus más nobles energías a una actividad, que con la práctica, llega a tomar cuerpo de oficio”⁷⁰.

Añadamos algunas citas más de este santo para poder terminar de sintetizar lo que más nos interesa destacar de cara a nuestro aná-

—

67 San Josemaría Escrivá de Balaguer, Carta, 31-V-1943, n. 60. Citado por Ocariz, F. (1993), p. 148.

68 San Josemaría Escrivá de Balaguer, citado por Illanes, J. L. (1980), p. 85.

69 Escrivá de Balaguer, J.M. (2002), n. 45.

70 San Josemaría Escrivá de Balaguer, Carta, 9-I-1932, n. 9. Citado por Ocariz, F. (1993), p. 148.

lisis. En otro texto suyo se puede leer una explicación más de esta vocación profesional: “esa profesión u oficio que llena vuestros días, que da fisonomía peculiar a vuestra personalidad humana, que es vuestra manera de estar en el mundo; ese hogar, esa familia vuestra; y esa nación, en la que habéis nacido y a la que amáis”⁷¹. Y al referirse a las notas que definen el trabajo como vocación profesional, afirma: “Es ocasión de desarrollo de la propia personalidad. Es vínculo de unión con los demás seres, fuente de recursos para sostener a la propia familia; medio de contribuir a la mejora de la sociedad, en la que se vive, y al progreso de toda la humanidad”⁷².

La selección de citas que hemos transcrito nos permite comprobar cómo se engarzan estas ideas en el marco conceptual que venimos desarrollando. La vocación se apoya en las propias capacidades y lleva consigo un impulso interior, un querer dedicarse a ciertas actividades. Y, al mismo tiempo, para San Josemaría la vocación es vínculo con los demás y un modo personal de estar en el mundo y de sentirse responsable de su suerte.

71 Escrivá de Balaguer, J.M. (2002), n. 46.

72 Escrivá de Balaguer, J.M. (2002), n. 47.

II. *Calling*. Revisión bibliográfica

1. La Psicología Positiva. Breve introducción a una disciplina naciente

Antes de presentar los desarrollos principales surgidos en el marco de la Psicología Positiva en torno al constructo *calling*, presentaremos sucintamente esta disciplina.

a) Génesis y postulados de la Psicología Positiva

En el año 2000 la Revista *American Psychologist* le dedicó a la Psicología Positiva un número especial presentándola como el movimiento que debería liderar la psicología en el nuevo siglo. Como se señalan en la Introducción al volumen Martín Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi⁷³, reconocidos como los padres fundadores de esta corriente, la psicología se ha dedicado durante décadas casi exclusivamente al estudio de la salud mental, concentrando sus mayores esfuerzos en curar las enfermedades y los trastornos psicológicos. Los autores explican que, antes de la segunda Guerra Mundial, la psicología tenía tres misiones distintas: curar la enfermedad mental, hacer la vida de las personas más productiva y satisfactoria, e identificar y cuidar el talento. Sin embargo, las secuelas de la guerra fueron de tanta envergadura que la psicología se abocó de lleno a reparar los trastornos que el conflicto había dejado en millones de personas. La psicología se transformó en la ciencia de la enfermedad mental. Desde los fondos públicos se dio un enorme impulso a los estudios sobre las patologías psíquicas y la psicología abandonó así sus motivaciones más positivas.

⁷³ Seligman, M. E. y Csikszentmihalyi, M. (2000).

Seligman y Csikszentmihalyi sostienen, en ese texto del año 2000, que a las ciencias sociales les corresponde, en nuestra era, articular una visión de la vida buena, empíricamente sólida y a la vez comprensible y atractiva. Debe ayudar a documentar cómo deberían ser las familias para que sus hijos crezcan felices; o qué notas debe reunir un trabajo para ser verdaderamente gratificante. Sin embargo, hasta el momento, la psicología solo se ha mostrado más apta para entender cómo pueden las personas sobrevivir y soportar la adversidad, que para enseñar cómo prosperar en condiciones más benignas. El objetivo de la Psicología Positiva es comenzar a catalizar un cambio de enfoque que permita a la psicología pasar de la exclusiva preocupación por reparar las peores experiencias de la vida a la construcción de cualidades positivas.

En síntesis, y en palabras de algunos de los principales referentes de este movimiento, podríamos definir a la Psicología Positiva como “el estudio científico de las experiencias positivas y rasgos individuales positivos, y las instituciones que facilitan su desarrollo. Un campo preocupado por el bienestar y el funcionamiento óptimo. La Psicología Positiva tiene como objetivo ampliar el enfoque de la psicología clínica más allá del sufrimiento y su alivio directo”⁷⁴.

Para abordar el estudio de la felicidad la Psicología Positiva se sirve de categorías aristotélicas y la concibe como aquello que todos desean y que se quiere por sí mismo. Más precisamente, como iremos viendo, los referentes de este movimiento harán suya la concepción clásica que entiende la felicidad como actividad perfecta, aquella en la que el hombre se pone a la altura de sus capacidades y cuyo resultado buscado es la misma acción.

En su libro *La auténtica felicidad*, Martin Seligman distingue tres tipos de felicidad⁷⁵:

- La vida placentera, basada en el cultivo de las emociones positivas.
- La vida buena, centrada en el desarrollo de las fortalezas personales.

74 Lee Duckworth, A.; Steen, T. A. y Seligman, M. E. (2005).

75 Seligman, M. E. (2003), pp. 17 y ss.

- La vida significativa, basada en formar parte de algo más elevado que uno mismo.

Se puede afirmar que, con diferentes matices, toda la Psicología Positiva gira en torno al estudio de estas tres dimensiones o aspectos de la vida humana. Siguiendo este esquema vamos a repasar cómo trata la Psicología Positiva las distintas variables que inciden en la felicidad de las personas.

b) La felicidad y el cultivo de las emociones positivas

La experiencia más básica de felicidad es la que nos ofrecen nuestras emociones. La alegría, el entusiasmo, la gratitud o el optimismo son emociones positivas que nos hacen sentir muy bien. Por el contrario, si nos dominan el pesimismo, la indignación, el miedo o la tristeza, es lógico que nos sintamos infelices.

La primera pregunta que se hace la Psicología Positiva acerca de las emociones es cuánto podemos influir en ellas. Aunque los porcentajes que se le asignan son algo variados, los estudios confirman que una parte importante de nuestro nivel habitual de felicidad nos viene dado por nuestro patrimonio genético⁷⁶. Cada uno porta un nivel heredado de felicidad y, si bien no es posible alterarlo significativamente, podemos colocarnos en la zona más elevada de ese rango.

Sheldon y Lyubomirsky⁷⁷ han demostrado que los cambios positivos producidos intencionalmente en la propia vida tienen una incidencia mayor y más duradera que los golpes de suerte o las mejoras circunstanciales. Cuando la mejora no se debe al propio esfuerzo, es decir, cuando no se debe a un cambio interior, las personas se acomodan rápidamente a las nuevas circunstancias y su nivel de felicidad no se modifica de modo significativo. La conclusión es clara: la felicidad parece más vinculada a las actitudes que a las circunstancias.

—

76 Lykken, D. (2000).

77 Sheldon, K. M. y Lyubomirsky, S. (2006).

La citada tendencia de la Psicología a concentrarse en las enfermedades y trastornos humanos dio lugar a una abundante literatura sobre las emociones negativas, tales como la ira, el miedo o la tristeza. Barbara Fredrickson⁷⁸, con su Modelo de Ampliación y Construcción de Emociones Positivas, ha sentado las bases para revertir este desequilibrio y reorientar los mayores esfuerzos de la Psicología a las emociones positivas, que constituyen un elemento central de la vida y del desarrollo de las personas.

Durante años se ha sostenido que las emociones negativas están más determinadas y desarrolladas en el hombre porque son las que han permitido a la especie humana subsistir. En cambio, en las emociones positivas no se pone en juego nada determinante y, por lo tanto, su desarrollo es mucho menos específico y significativo. Lo que define a las emociones es la reacción específica y física que provocan. Mientras que el miedo provoca la huida, el optimismo no tiene un correlato de acción específico y, como consecuencia, su estudio ha resultado, desde esta perspectiva, menos relevante.

Para la Psicología Positiva, de clara impronta evolucionista, las emociones negativas están vinculadas a la supervivencia de la especie. La selección natural ha favorecido a las especies que mejor desarrollaron las emociones negativas: el miedo para huir o la ira para luchar son algunas de las emociones que les han permitido sobrevivir. Esto explicaría la fuerte impronta de emociones negativas que arrastramos genéticamente.

Fredrickson sostiene que, aunque las emociones negativas puedan provocar reacciones más urgentes y específicas, las emociones positivas tienen también un repertorio muy amplio de influencia no solo en la acción sino, y muy especialmente, en el pensamiento. “Ensanchar y construir los sentimientos positivos ensancha nuestro repertorio de ideas y de acciones y nos ayuda a cimentar (construir) recursos mentales duraderos”⁷⁹. A través de experimentos bastante simples Fredrickson demostró que las personas son más creativas y lúcidas cuando están contentas.

78 Fredrickson, B. L. (1998), p. 300.

79 Fredrickson, B. L. (2004).

Gran parte de los esfuerzos y trabajos de la Psicología Positiva en estos años se ha orientado al estudio de los modos de cultivar mejor las emociones positivas. Especialmente se ha trabajado en emociones tales como el optimismo, el sentido del humor y la risa, que hacen posible una visión más rica y positiva de la vida. Desde esta perspectiva, las emociones positivas no son reacciones ante las buenas noticias, sino actitudes que nos predisponen a que las cosas nos salgan bien.

Para la Psicología Positiva las emociones positivas enriquecen nuestra capacidad de acción y favorecen el despliegue de nuestras capacidades. Por esa razón las personas felices suelen ser las que más disfrutan de su trabajo.

Otros estudios han intentado demostrar que las emociones positivas mejoran nuestra relación con los demás: deseamos ayudarles y estamos menos pendientes de nosotros mismos. Por el contrario, si nos dominan las emociones negativas, nos hacemos más desconfiados, conflictivos y nos centramos en nuestras propias necesidades. En definitiva, las emociones positivas mejoran nuestra relación con el mundo.

Para Seligman, y en esto intenta inspirarse en la noción de *eudaimonia* de Aristóteles, las gratificaciones son aquellas emociones que forman un todo con la acción adecuada. La gratificación no es, como sucede con el placer, el resultado de hacer algo. En el placer la acción es un medio para lograr la satisfacción. En cambio, en las gratificaciones lo que se busca es la acción y no las emociones que ésta nos provoca. Volveremos sobre este tema al hablar de la motivación propia de *calling*.

c) La felicidad y el desarrollo de las propias fortalezas

La Psicología Positiva sostiene que la felicidad tiene que ver con la experiencia de dar lo mejor de sí. De ordinario, la mayoría de las personas viven por debajo de sus posibilidades reales porque no conocen aquello de lo que son capaces, ni han aprendido a sacar partido de sus mejores capacidades. Por eso la tarea de ser feliz supone detectar y desarrollar las propias virtudes y fortalezas.

En un trabajo elaborado conjuntamente con Christopher Peterson⁸⁰, Seligman ha definido y desarrollado seis virtudes ubicuas o universales, reconocidas unánimemente desde siempre y en todas las culturas:

- Sabiduría y conocimiento
- Coraje
- Amor y humanidad
- Justicia
- Templanza
- Espiritualidad y trascendencia

A juicio de los autores de ese trabajo, estas seis virtudes condensan acabadamente la noción de buen carácter. Pero la simple enunciación de unas virtudes abstractas no supondría ninguna aportación práctica si no se precisara mejor en qué consisten y cómo alcanzarlas. El camino para adquirir las virtudes pasa por identificar y desarrollar las fortalezas de carácter.

Seligman explica que, mientras las capacidades son condiciones innatas que se pueden mejorar, pero no adquirir, las fortalezas, en cambio, dependen de nuestra determinación y perseverancia en practicarlas. Por esta razón, las fortalezas constituyen un rasgo moral que nos hace mejores personas.

Peterson y Seligman definieron veinticuatro fortalezas a través de las cuales se pueden cultivar y desarrollar las virtudes. Según Seligman, la fórmula para garantizar la buena vida consiste en utilizar cada día las fortalezas más representativas en los principales ámbitos de la propia vida, para conseguir así gratificaciones abundantes y alcanzar la verdadera felicidad.

d) La felicidad como vida significativa

Todos los referentes de la Psicología Positiva coinciden en afirmar que la felicidad no se alcanza hasta que no encontramos un sentido último que dé unidad e impulso a toda nuestra existencia.

⁸⁰ Peterson, C. y Seligman, M. E. (2004).

Nos encontramos quizás ante el desafío más complejo que la ciencia puede plantearse a la hora de estudiar la felicidad. ¿Cómo definir científicamente el sentido de la vida? Parece claro que, hasta que no avance en este punto, la ciencia seguirá diciendo muy poco sobre lo que más importa.

Mihaly Csikszentmihalyi sostiene que no seremos felices mientras nuestras actividades puntuales no estén relacionadas entre sí de una manera significativa⁸¹. Según su opinión, la clave de una vida significativa pasa por asumir una meta que integre todas las actividades y dimensiones de nuestra vida.

Para Martin Seligman la vida significativa es “aquella que pasa a formar parte de algo más elevado que nosotros, y cuanto más elevado sea ese algo, más sentido tendrá nuestra existencia”⁸². Seligman vincula lo significativo con el dinamismo de las emociones *win-win*. Para este autor, cuantos más juegos de *win-win* existan en una cultura, más posibilidades tendrá esta de sobrevivir y prosperar. La tesis de Seligman parece afirmar que la vida no puede dotarse de sentido arbitrariamente, no puede ser mera subjetividad. En efecto, para que nuestra vida sea verdaderamente significativa, nuestro éxito tiene que suponer una contribución al todo. En términos de significación, de valor, donde alguien pierde nadie gana. Lo valioso se define como aquello que supone una victoria para todos. Se vislumbra así algo que tiene mucho que ver con lo que trataremos en estas páginas: para aportar sentido a la vida el trabajo debe experimentarse como una contribución al todo, como un modo de participar de modo relevante de esa instancia mayor que es la sociedad toda.

Como otra aproximación a la misma idea, Seligman sostiene que lo que da significado a nuestras vidas es la participación en instituciones positivas, es decir, en instancias que nos hacen sentir parte de algo superior a nosotros mismos⁸³. Entre esas instituciones

⁸¹ Csikszentmihalyi, M. (2012), p. 319.

⁸² Seligman, M. E. (2003), p. 342.

⁸³ Seligman, M. E. (2003), p. 14.

este autor propone la familia, la sociedad democrática y la iglesia, u otras de las organizaciones religiosas propias de cada credo. Se entiende que un dinamismo *win-win* exige una suerte de *ethos* común, un conjunto de valores compartidos, de modo que lo bueno para mí suponga una victoria para los demás. La verdadera felicidad es una felicidad compartida por muchos, y cuanto más universal más significativa. Lo que da significado a la vida aparece vinculado con algún modo de trascendencia de la propia individualidad y, según Seligman, ese es el rol de las instituciones. Particularmente nos interesará considerar aquí el rol de las organizaciones como portadoras de sentido cuando integran a sus empleados en un propósito socialmente relevante. Lo veremos en extenso más adelante.

2. Robert Bellah y la distinción entre empleo, carrera y vocación

La noción moderna de vocación, entendida como una de las maneras en que las personas se pueden vincular con su trabajo, tiene en Robert Bellah, uno de los sociólogos más reconocidos del comunitarismo americano, un referente obligado.

En efecto, toda la literatura sobre esta materia se ha servido en los últimos veinte años de la distinción entre empleo, carrera y vocación que este autor propuso en su libro *Hábitos del corazón*⁸⁴, que escribió junto con algunos de sus colaboradores. El libro, publicado en 1989, se proponía explicar cómo es el carácter de los norteamericanos, cómo viven y cómo intentan dotar de sentido a sus vidas, y toma su título de Alexis de Tocqueville, quien en su obra, *Democracia en América*, describió las costumbres o *hábitos del corazón* que dieron forma al carácter del pueblo americano.

Tocqueville encontró en Norteamérica unas costumbres o tradiciones que daban tal forma a la vida privada de los americanos que los predisponían a sentirse comprometidos con la comunidad política, y es ese compromiso lo que hacía posible el manteni-

84 Bellah, R. N. (1989).

miento de las instituciones libres en ese país. Para Bellah resulta claro que lo que configura a una sociedad es esa relación entre vida privada y vida pública⁸⁵. Esta es la motivación central de *Hábitos del corazón*: “estudiar los distintos modos en que los norteamericanos utilizan la vida privada y la pública para dar sentido a sus vidas”⁸⁶. Como señala el mismo autor en el prólogo, el libro se propone investigar “hasta qué punto la vida privada prepara a las personas para que participen en el mundo público o las anima a encontrar un sentido exclusivamente en la esfera privada, y el grado en que la vida pública cumple con nuestras ambiciones privadas o nos desanima tanto que renunciamos a comprometernos”⁸⁷.

En este contexto, y al analizar los diferentes aspectos de la vida privada, el libro se detiene en “las distintas nociones sobre el trabajo y sobre cómo influye en nuestra manera de ser”⁸⁸. Detrás de cada una de estas nociones subyace el modo en que las personas se entienden a sí mismas o, como precisa el autor, un sentido del yo. La tesis sugerida describe tres modos de concebir el trabajo: como empleo, como carrera y como vocación. A continuación citaremos en extenso el párrafo en el que se define cada uno de estos conceptos:

Afirma Bellah: “En el sentido de un ‘empleo’, el trabajo es un modo de ganar dinero y de mantenerse. Mantiene a un yo definido por el éxito y la seguridad económica, y por todo lo que el dinero puede comprar. En el sentido de una ‘carrera profesional’, el trabajo marca el avance de uno, a través de su vida, por el éxito y el ascenso de una ocupación. Produce un yo definido por un tipo de éxito más amplio que incluye el nivel y el prestigio social, y por una sensación de creciente poder y competencia que hacen que el trabajo mismo se convierta en una fuente de autoestima. En el sentido, más importante, de ‘vocación’, el trabajo constituye un ideal práctico de la actividad y del carácter que convierten la labor de una persona en

85 Estas categorías sociológicas se relacionan con las dimensiones de individuo y relación que hemos desarrollado como sustrato antropológico de la noción de vocación.

86 Bellah, R. N. (1989), p. 38.

87 Bellah, R. N. (1989), p. 11.

88 Bellah, R. N. (1989), p. 96.

moralmente inseparable de su vida. Incluye al yo en una comunidad de prácticas disciplinadas y de juicios acertados cuya actividad tiene un significado y un valor en sí, y no solamente por el producto o el beneficio que resulta de ella. Pero la vocación no solo vincula a una persona con sus compañeros trabajadores. También establece un lazo con la comunidad en general, un todo en el que la vocación de cada uno contribuye al bien del conjunto... La vocación es el vínculo vital entre el individuo y el mundo público. El trabajo en el sentido de vocación nunca puede ser algo privado”⁸⁹.

Como puede verse, empleo y carrera profesional son dos modos diversos de vincularse con el trabajo, pero ambos responden igualmente al interés individual y forman parte, en las categorías definidas por el autor, de la vida privada. Tanto en el empleo como en la carrera, el trabajo aparece como un medio por el que las personas persiguen un bien para sí: dinero en un caso, prestigio y desarrollo personal en otro. Bellah enfatiza que cuando el foco está puesto en el beneficio que puede obtenerse del trabajo, el yo aparece separado de la actividad, no hay propiamente una identificación con lo que se hace, la actividad dice poco de lo que uno es porque se trata solo de un medio circunstancial para obtener lo que se quiere y el nivel de compromiso queda supeditado a la utilidad que ofrece la ocupación⁹⁰.

No obstante, para quien tiene una carrera, “el trabajo significa más que los bienes que le permite adquirir y el nivel de vida que le asegura”⁹¹. Su éxito vendrá definido por el rendimiento que alcance comparado con los demás: “terminar con el número uno de sus compañeros de la empresa y saltar de una promoción a otra”⁹². La definición de éxito de estas personas, afirma Bellah, gira alrededor de una carrera susceptible de mejoras, huero de un sentido vocacional de responsabilidad social. Aspiran a seguir progresando mientras tengan retos ante sí, hasta llegar a un punto que los acer-

89 Bellah, R. N. (1989), p. 96.

90 Bellah, R. N. (1989), p. 100.

91 Bellah, R. N. (1989), p. 99.

92 Bellah, R. N. (1989).

que tanto como sea posible a los límites absolutos de su capacidad para actuar. Pero, más que dominar una disciplina, lo que se pretende es ser el primero. A diferencia de lo que ocurre cuando se tiene una vocación, aquí aprender significa llegar a la cima de una organización⁹³. Por eso, sostiene el autor, “cuando la trayectoria de una carrera pierde su línea ascendente y resulta evidente que uno, después de todo, no alcanzará la cima, ya no tiene sentido seguir intentándolo –a diferencia de lo que ocurre en el ejercicio de una vocación, bien sea el Derecho, la carpintería o la investigación, en la que se intenta hacerlo lo mejor posible, aunque no se pueda ser el mejor”⁹⁴. A pesar de que el trabajo como carrera comporta unas expectativas más amplias que en el caso del empleo, para Bellah, seguimos ante “una personalidad utilitarista en busca de una identidad separada por medio del ejercicio de unos poderes cada vez mayores, libre de imposiciones externas y sacando cada vez más ventaja de los demás”⁹⁵. Lo que se hace sigue siendo instrumental y la motivación sigue siendo individualista.

En el trabajo vivido como vocación lo que se hace es inseparable de lo que uno es. En una vocación la actividad define al yo y entra a formar parte de su carácter. Lo que “hacemos” –precisa nuestro autor– muchas veces se transforma en lo que “somos”⁹⁶.

A la vez, el foco parece puesto no solo en cómo nos relacionamos con el trabajo, sino en cómo el trabajo nos relaciona con los demás. El trabajo como vocación es una experiencia de participación en algo que trasciende la esfera de nuestros intereses particulares. Bellah cita una oración de la Iglesia Episcopaliana que reza así: “Guíanos en nuestros trabajos para que no los hagamos sólo en beneficio propio sino para el bien común”⁹⁷. Aquí el trabajo no es una actividad por la que me procuro lo que necesito, sino aquella por la que respondo a lo que el conjunto necesita de mí. Por esta razón, el trabajo como vocación entra a formar parte de la vida pública de las

93 Bellah, R. N. (1989), p. 98.

94 Bellah, R. N. (1989), p. 100.

95 Bellah, R. N. (1989), p. 99.

96 Bellah, R. N. (1989), p. 97.

97 Bellah, R. N. (1989), p. 96.

personas y nos posiciona en la sociedad por la contribución que nuestra labor supone para el todo.

Bellah explica que en los pequeños pueblos de mediados del siglo XIX estaba claro que el trabajo de cada uno contribuía al bien de todos. De algún modo podríamos decir que los oficios surgían como una necesidad de la comunidad, y el individuo se sentía integrado en ella por el servicio que prestaba. “Con la aparición de la sociedad industrial a gran escala –señala el autor– fue más difícil ver el trabajo como una contribución al conjunto y más fácil interpretarlo como una actividad fragmentaria y egoísta”⁹⁸. Esta privatización de la experiencia laboral ha convertido al trabajo en una actividad meramente instrumental y de escasa significación para la vida de las personas. Se entrevé aquí lo que hemos visto sobre esa doble dimensión (individuo y relación) que lleva consigo el concepto de vocación en sus raíces originarias y cristianas. En esta perspectiva, el trabajo se vuelve vocación cuando la persona descubre que lo que él es capaz de hacer resulta relevante para los demás. En efecto, el trabajo solo puede dar sentido a la vida si nos vincula moralmente con el bien de la sociedad, es decir, si se vive como una vocación.

Para Bellah, cuando el trabajo se vive como vocación “la actividad tiene un significado y un valor en sí, y no solamente por el producto o el beneficio que resulta de ella”⁹⁹. En los otros dos casos, el empleo o la carrera, la actividad “se convierte en algo instrumental –no un bien en sí, sino un mero medio para conseguir una vida privada rica y satisfactoria”¹⁰⁰. Desde esta perspectiva, aunque Bellah no utiliza estas categorías, pero sí lo hace la literatura que luego iremos viendo, podemos decir que la vocación aparece asociada a la motivación intrínseca: la actividad tiene un valor y un atractivo propios. Mientras que cuando hablamos de empleo o carrera lo que se hace resulta instrumental y responde a una motivación extrínseca¹⁰¹.

98 Bellah, R. N. (1989), p. 97.

99 Bellah, R. N. (1989), p. 96.

100 Bellah, R. N. (1989), p. 215.

101 Aunque conocemos y valoramos el modelo desarrollado por Juan Antonio Pérez López sobre las motivaciones humanas (1996), nos ha parecido más pertinente no incluir en este trabajo su perspectiva para ceñirnos al marco de la Psicología Positiva que hemos elegido y a sus autores.

Pero cuando hablamos de vocación, la tarea que se realiza no es cualquier actividad que tenga un valor o atractivo propio para el interesado, sino aquella que *contribuye al bien del conjunto*. Hay actividades, como un partido de golf por ejemplo (Bellah hablará más delante de las comunidades que se forman en torno al ocio o al consumo), que pueden tener para el interesado un valor en sí, aunque no tengan ninguna relevancia para la sociedad y formen parte de la vida privada de una persona. En cambio, para quien trabaja por vocación, lo que hace, además de resultar “inseparable de su vida, lo percibe como relevante para la vida de alguien”¹⁰².

Al mismo tiempo, hay que decir que en la perspectiva de Bellah, esa actividad, en cuanto que es valiosa para quien la realiza y relevante para los demás, se transforma en fuente de sentido porque “establece un lazo con la comunidad en general”. Para este autor la vocación es fuente de sentido para la vida de las personas porque constituye “un vínculo vital entre el individuo y el mundo público”¹⁰³.

Para ahondar más en esta idea conviene detenerse en la distinción entre comunidad y enclaves de estilo de vida que es clave para Bellah. Según el autor, las personas necesitan vincularse a otras ya sea desde el mundo privado, a partir de gustos o afinidades comunes, ya desde el mundo público, cuando comparten un mismo afán de servir a la sociedad toda. Bellah llamará enclaves de estilo de vida a aquellos vínculos propios de la vida privada, relacionados habitualmente con el ocio y el consumo, y que por lo general poco tienen que ver con el mundo del trabajo. No hay aquí un vínculo con la comunidad porque “mientras que una comunidad trata de constituirse en un todo, celebrando la interdependencia de la vida pública y la privada y de las distintas vocaciones de todos, el estilo de vida es básicamente segmentario y celebra el narcisismo de la similitud”¹⁰⁴. Las actividades que dan lugar a un enclave de estilo de vida son seg-

—
102 Bellah, R. N. (1989), p. 101.

103 Bellah, R. N. (1989), p. 96.

104 Bellah, R. N. (1989), p. 104.

mentarias en dos sentidos: porque afectan a un aspecto de la vida, la vida privada, y porque vinculan solo con algunos individuos.

Frente a este tipo de actividades segmentarias, el autor presenta el trabajo hecho vocación, que afecta a la existencia entera y que vincula con toda la comunidad. Estamos frente al carácter omnicomprendivo y universal de la noción originaria de vocación que hemos desarrollado. Concluye entonces el autor que ciertas actividades pueden tener para los interesados un valor en sí, como es el caso de una afición deportiva, pero en torno a ellas no se constituye una comunidad porque no hay un vínculo con el mundo público. Podemos decir que la pertenencia que se constituye a base de aficiones comunes, como un club social o deportivo, es una pertenencia sin misión común, constituida solo en torno a intereses privados. En cambio, la pertenencia a la que da lugar una vocación es una pertenencia con misión, que se vive –por eso mismo– como participación relevante en un propósito más amplio. Cuando hay vocación el trabajo aparece como la contribución personal a la sociedad toda y el modo de vincularse –comprometerse– moralmente con ella.

Para Bellah, si bien el concepto de vocación aparece hoy debilitado y sustituido por nociones más privadas, como empleo o carrera profesional, “algo de esta idea de vocación sigue existiendo, no necesariamente en oposición, sino como complemento de empleo y carrera”¹⁰⁵. Como puede verse, para el autor, la noción de vocación incluye las motivaciones propias del empleo y la carrera, pero las enriquece y las trasciende.

La vocación aparece para este autor en las actividades de aprender y practicar, que a su vez definen al yo y entran a formar parte de su carácter. Es este compromiso de ser bueno en el propio trabajo lo que vincula al trabajador con sus colegas y con otros a los que ellos sirven¹⁰⁶.

Estamos ante un concepto central para nuestro estudio: el trabajo como vocación reclama la percepción de que lo que se hace es

—
105 Bellah, R. N. (1989), p. 97.

106 Bellah, R. N. (1989), p. 100.

relevante para los demás. El autor afirma, unos párrafos más adelante, que una de las razones por las que muchas personas no han logrado a lo largo de sus vidas convertir su trabajo en una vocación, “un interés para toda la vida, es que estaban convencidos de que su trabajo nunca fue socialmente necesario”¹⁰⁷. Cuando media el sentido de vocación, el trabajo responde a la esperanza de convertirse, a través de la propia actividad, “en una persona capaz de ayudar a otros a mejorar sus vidas”¹⁰⁸. Para quienes tienen una vocación, seguirá afirmando el autor, “trabajar es lo que les hace sentirse útiles”¹⁰⁹. Aún más, para estas personas, el trabajo es un placer en sí y constituye lo que se espera de nosotros¹¹⁰.

Pero a la vez, precisa Bellah, toda vocación va siempre más allá del servicio concreto que uno pueda prestar y comporta el sueño de “hacer del mundo un lugar mejor”¹¹¹. Esta expresión ha sido rescatada por gran parte de la literatura sobre *calling* para sintetizar la dimensión prosocial, y cósmica podríamos añadir, de este constructo. En realidad, hacer del mundo un lugar mejor en cuanto motivación distintiva de *calling* expresa una prosocialidad orientada a la sociedad entera a la que se quiere enriquecer, cuidar o cambiar. El trabajo se ve entonces “como una vocación que contribuye al bien común y responde a las necesidades de los demás...”¹¹². En el glosario que los autores colocan al final del libro que venimos comentando, se habla de bien común, o bien público como ellos prefieren decir, como aquel que beneficia al conjunto de la sociedad y lleva a la felicidad pública¹¹³.

—

107 Bellah, R. N. (1989), p. 103.

108 Bellah, R. N. (1989), p. 101.

109 Bellah, R. N. (1989).

110 Ver Bellah, R. N. (1989).

111 Bellah, R. N. (1989), p. 102.

112 Bellah, R. N. (1989), p. 280.

113 Bellah, R. N. (1989), p. 393.

3. Amy Wrzesniewski. Operacionalizando la noción de Bellah

Amy Wrzesniewski fue la primera en intentar verificar si la distinción sugerida por Bellah entre empleo, carrera y vocación (*job, career y calling*) puede tener aplicación e interés para la psicología organizacional¹¹⁴.

Para esta autora, esos tres conceptos no hacen referencia a distintas clases de actividades, sino a la manera en que las personas se vinculan con ellas. Por eso, a la hora de caracterizar cada una de esas tres nociones, prefiere hablar de cómo son las personas según la relación que eligen tener con su trabajo.

Las personas que ejercen un *empleo*, dirá Wrzesniewski, están sólo interesadas en los beneficios materiales del trabajo y no solicitarán ni recibirán cualquier otro tipo de recompensa de él. Nadie tiene un empleo por placer sino por necesidad. Para quienes trabajan así, el empleo no es un fin en sí mismo, sino un medio que les permite adquirir los recursos necesarios para tener la vida que les interesa fuera del trabajo. Los principales intereses y ambiciones de esas personas tienen poco que ver con su actividad laboral.

Las personas que optan por desarrollar una *carrera* profesional se involucran más profundamente con su trabajo y lo que más valoran es progresar dentro de su ocupación o de la organización en la que se mueven. A través de este progreso buscan a menudo mejorar su posición social, experimentar una mayor sensación de poder dentro del ámbito de su ocupación y aumentar la propia autoestima. Esta caracterización respeta bastante los conceptos de Bellah, aunque, como la autora misma dirá después, quizás carezca de la nota de reto, de desafío, que sí aparece en *Hábitos del corazón*.

Por último, las personas con vocación consideran el trabajo como algo inseparable de sus vidas. Para Wrzesniewski, lo que buscan las personas con vocación no es el lucro ni la promoción profesional sino la propia realización a través de un trabajo que “es visto habitualmente como socialmente valioso”, independientemente de

114 Wrzesniewski, A.; McCauley, C.; Rozin, P. y Schwartz, B. (1997).

que lo que tengan entre manos les resulte o no placentero. Aparece aquí también esta estructura básica de la noción de vocación que venimos desarrollando: propia realización (individualidad) a través de un trabajo que se percibe como socialmente valioso o relevante (relación) (en el original inglés la cita es: “*is usually seen as socially valuable*”¹¹⁵). Volveremos sobre este concepto, que hemos llamado “Percepción de relevancia social” y que constituye para nosotros una nota distintiva de la experiencia de *calling*.

Podría pensarse que ciertas profesiones, como el caso de los profesores, por ejemplo, pueden ser más propias para una vocación, sin embargo, se afirma que en cualquier actividad pueden encontrarse personas que amen su trabajo y crean que la tarea que tienen entre manos contribuye a hacer del mundo un lugar mejor. Insiste la autora en la misma idea: amar el propio trabajo y percibirlo como relevante son las dos condiciones que se necesitan para experimentar una vocación y eso, sostiene, puede encontrarse en cualquier actividad. La posibilidad de vivir una vocación en cualquier tipo de ocupación merece igualmente ser demostrada empíricamente y se han publicado ya varias investigaciones al respecto.

Wrzesniewski sostiene además que tanto el empleo como la carrera profesional parecen responder a una motivación extrínseca y que la vocación puede verse más asociada a una motivación intrínseca. En el artículo que estamos comentando la autora afirma que esta asociación no es del todo nítida, porque la vocación no reclama por sí misma actividades necesariamente desafiantes ni placenteras. Con los años Wrzesniewski abandonará esta idea para reconocer que, cuando se trabaja por *calling*, el trabajo se experimenta como agradable¹¹⁶.

Wrzesniewski y sus colegas diseñaron un cuestionario titulado *University of Pennsylvania Work-Life Questionnaire* y lo utilizaron en un estudio con empleados de un servicio de salud estatal y con personal no docente de una universidad de artes liberales. En la pri-

—

¹¹⁵ Wrzesniewski, A.; McCauley, C.; Rozin, P. y Schwartz, B. (1997), p. 22.

¹¹⁶ Wrzesniewski, A. (2012).

mera página del cuestionario aparecen tres párrafos que describen las tres orientaciones al trabajo propuestas por Bellah, pero evitando mencionar las palabras “trabajo”, “carrera” y “vocación”. Las instrucciones invitaban a leer los tres párrafos y luego indicar cuánto se identificaba uno con cada uno de ellos.

La primera conclusión del estudio fue que, efectivamente, las personas distinguen claramente si su experiencia laboral es empleo, carrera o vocación: quien se identifica con una no se identifica con las otras dos.

En segundo lugar el estudio parece demostrar que cualquiera que sea la actividad que se realiza, hay una distribución bastante pareja en la identificación con las tres experiencias. La muestra permite, efectivamente, sacar conclusiones sobre distintos tipos de actividades, aunque conviene notar que se trata de ocupaciones dentro de organizaciones públicas o educativas.

Por otra parte, mientras que empleo y vocación aparecen con una correlación inversa, la variable carrera se muestra más independiente. El estudio señala también que quienes se identifican con vocación suelen posicionar el trabajo por encima de amigos y aficiones.

Siguiendo a Bellah, Wrzesniewski afirma que quienes tienen un empleo trabajan por dinero, mientras que quienes tienen una carrera lo hacen por afán de crecer profesionalmente. Cuando lo que se tiene es una vocación, lo que se busca, como hemos visto, es la propia realización a través de un trabajo percibido como socialmente valioso.

Por otra parte, Wrzesniewski coincide con Bellah en que para quienes tienen *calling* el trabajo tiene un valor en sí mismo: para ella tendrán *calling* aquellos que están motivados por la actividad que realizan y no por sus beneficios. A diferencia del empleo y la carrera, se sostiene que el vínculo con el trabajo no es instrumental: lo que se quiere es realizar la actividad, aunque no comporte ningún beneficio personal. Por eso Wrzesniewski señala que las personas con *calling* están más protegidas contra los vaivenes de la organización (sueldos, ascensos, etc.), porque lo que más les gratifica es poder hacer lo que hacen y no lo que la organización les pueda ofrecer.

Para Wrzesniewski, las tres nociones de *job*, *career* y *calling* no tienen que ver con distintos tipos de actividades sino con cómo son las personas y cómo se relacionan con su trabajo: se trata de nociones que definen el tipo de orientación al trabajo que tienen las distintas personas. La investigación actual sugiere que cualquier tipo de trabajo puede ser una vocación. Todo depende del significado que cada uno quiera darle a su actividad, por lo que es posible que un mismo trabajo sea vivido con distintas orientaciones. Wrzesniewski cita, por ejemplo, el caso de un presidente de un banco, que puede ver el trabajo como una manera de disfrutar de unos buenos ingresos (orientación empleo), como una manera de moverse en posiciones de liderazgo en la banca nacional (orientación carrera), o como una forma de contribuir a la seguridad financiera y el bienestar de toda la vida de los clientes (orientación vocación). Habría que validar esta afirmación empíricamente, pero independientemente del tipo de trabajo, las personas con *calling* son más propensas a experimentar su trabajo como profundamente significativo.

En cualquier caso, *calling* aparece como algo que dice mucho más sobre lo que una persona es que las otras dos orientaciones. Para una persona con *calling* el trabajo, dirá Wrzesniewski, es una *parte vital de lo que es, es una de las primeras cosas que él dice acerca de sí mismo*. Aquí existe un claro paralelismo con Bellah, para quien, cuando hay *calling*, a diferencia de empleo y carrera, el yo aparece implicado en la actividad y es constitutivo de la propia identidad. Tanto para Bellah como para Wrzesniewski, el trabajo es una experiencia de sentido que dice mucho sobre cómo uno es y cómo entiende la vida. La autora sostiene igualmente que una mayor investigación sobre las orientaciones de empleo y carrera ayudaría también a entender mejor el constructo *calling*.

En cuanto a las claras raíces religiosas del término *calling*, Wrzesniewski reconoce que se trata de un desarrollo de la teología cristiana y atribuye una importante influencia a la Reforma Protestante, que redefinió la noción de vocación como una llamada de Dios a hacer a través del trabajo algo moral y socialmente valioso. En toda esta interpretación, sigue afirmando Wrzesniewski, y ya lo hemos mencionado, el impacto de Max Weber es difícil de exagerar.

En cualquier caso, para Wrzesniewski las raíces religiosas de este término parecen estar perdiendo peso y se impone en cambio una perspectiva, aparentemente más secular, en donde prima el afán de autorrealización y la motivación por contribuir a un mundo mejor. Igualmente, ambas tradiciones religiosas y seculares coinciden en identificar al *calling* con las siguientes notas: un trabajo que se experimenta como significativo, con un impacto positivo en el mundo e intrínsecamente motivador. Para Wrzesniewski, desde una perspectiva secular, la motivación distintiva sería la propia satisfacción y una manera de contribuir a mejorar el mundo. Sin embargo, sostiene que la conexión entre la motivación intrínseca y la contribución prosocial no está suficientemente demostrada¹¹⁷.

4. Bunderson y Thompson. Una noción neoclásica de *calling*

Nos detendremos ahora en el trabajo de J. Stuart Bunderson y Jeffery A. Thompson “The call of the wild”¹¹⁸. Las hipótesis postuladas en este trabajo son de especial interés para el propósito de este estudio.

Con el fin de caracterizar de modo más preciso la experiencia de *calling*, los autores se interesaron por aquellas personas que trabajaban no sólo por razones económicas o socio-emocionales, sino sobre todo por su pasión hacia una causa o ideología¹¹⁹. En 2009 publicaron los resultados de una investigación en la que entrevistaron a cuidadores de zoológicos.

Para facilitar la comprensión de la síntesis que ofreceremos aquí de este trabajo, vamos a anticipar en la siguiente tabla un esquema de las tres concepciones de vocación que los autores utilizan a lo largo de su artículo:

117 Wrzesniewski, A. (2012).

118 Bunderson, J. S. y Thompson, J. A. (2009).

119 Thompson, J. A. y Bunderson, J. S. (2003).

Concepción clásica	Concepción neoclásica	Concepción moderna
Llamada externa		La llamada tiene origen en uno mismo y constituye una opción de vida personal
Originada en Dios	Originada en el destino	
No es una elección. Es un deber hacia la sociedad		Es un deber hacia uno mismo
Se apoya en las competencias personales (percepción de competencia)		
Lo decisivo es servir a la sociedad		Lo decisivo es la realización personal y la búsqueda de la propia felicidad

Fuente: Elaboración propia a partir de Bunderson, J. S. y Thompson, J. A. (2009).

Figura 2. Concepciones de la vocación

Utilizando datos de la encuesta obtenidos de una amplia muestra de los cuidadores, los autores se propusieron comprobar la hipótesis de que un sentido de vocación crea una relación compleja entre el individuo y su trabajo, una relación caracterizada tanto por los beneficios de la identificación, el significado y la trascendencia, como por las cargas del deber, el sacrificio y la vigilancia. Por tanto, se postula que una vocación es una espada de doble filo, una fuente tanto de sentido trascendente como de un deber personal inflexible, algo que tanto ennoblece como agobia al trabajador.

Los autores comprobaron que, a pesar de la aparente falta de incentivos económicos, el bajo estatus y las escasas perspectivas de progreso profesional, muchas personas están tan ansiosas por trabajar en la profesión que se ofrecen como voluntarios durante meses o años antes de acceder a esos puestos. Por otra parte, muchos cuidadores expresan un nivel asombroso de compromiso con su trabajo. En definitiva, los cuidadores de zoológicos ofrecían un contexto ideal para esta investigación.

El estudio propone una conceptualización clásica de *calling*, que sintetizan como “ese lugar dentro del mundo del trabajo productivo

para el que uno fue creado, ese lugar dado por Dios, para el que uno está diseñado o destinado a cubrir, en virtud de sus dones y talentos y de las oportunidades que presenta la posición que uno tiene en la vida”¹²⁰. La definición neoclásica suprime la referencia a Dios y la reemplaza por la idea de destino. En ambos casos la vocación aparece como algo dado, no elegido, y frente a la cual el individuo se siente obligado. Ninguno de los cuidadores identificó su elección ocupacional con la orientación de un ser divino. Sin embargo, la atribuyen a la mano del destino, la suerte, o la simple inevitabilidad en los acontecimientos que condujeron a su elección de los zoológicos como prueba de que habían encontrado su vocación (noción neoclásica).

Para los autores, la idea de vocación, tan presente en los cuidadores de zoológicos que entrevistaron, se basaba en la creencia de que trabajar con animales formaba parte de su misma naturaleza: estaban hechos para eso. De alguna manera tenían una conexión especial con lo que hacían, y en particular con los animales. En el corazón de la noción de vocación, sostienen los investigadores, se encuentra la sensación de que han nacido con dones y talentos que los predisponen a trabajar en una ocupación relacionada con los animales. Como en la clásica conceptualización, su sentido de la vocación, por tanto, se basa en una conexión percibida entre pasiones personales, talentos innatos y ámbito de trabajo para el que se saben especialmente dotados. En otras palabras, podemos decir que el sentido de vocación aquí descrito tiene que ver con sentirse identificado con una actividad porque ésta responde a las pasiones (preferencias, gustos, inclinación natural) y a los talentos (competencias, habilidades). Estas dos fuentes de identificación con la actividad aparecen en nuestro esquema conceptual como percepción de competencia y libertad.

Sin embargo, para Bunderson y Thompson, los cuidadores, a pesar de que perciben su competencia para esa profesión, no sienten que la hayan elegido ellos sino que han nacido para eso: hay un sen-

¹²⁰ Bunderson, J. S. y Thompson, J. A. (2009), p. 5.

tido de inevitabilidad, se saben destinados a una vocación que han sabido descubrir. Aquí, como se ve, la perspectiva de estos autores se separa de lo que hemos presentado como concepción originaria de la vocación, al negar que ella pueda vivirse como una experiencia de libertad. Se nota así el sesgo propio de la perspectiva luterana que hemos descrito al hablar de Weber.

En esta concepción de vocación podemos ver también una cierta simetría con lo que definimos como dimensiones antropológicas de la vocación: individuo y relación. La vocación se define aquí igualmente a partir de dos dimensiones. La primera hace referencia a la identificación con la profesión. La persona se descubre dotada e inclinada hacia cierto tipo de ocupación (“la sensación de que han nacido con dones y talentos que los predisponen a trabajar en una ocupación...”). La profesión se percibe a la vez como importante y la actividad cobra significado. Sin embargo, todo parece responder más a una obligación que a una aspiración.

La segunda dimensión, que nosotros hemos llamado relacional, y por la que el hombre se siente necesario para los demás y llamado a ocupar un lugar en el conjunto, aparece aquí en cambio presentada como un deber moral hacia la propia profesión: más que socialmente valiosa, aquí la profesión se percibe como moralmente obligatoria. La noción de vocación que presentan así los autores parece carecer de motivación intrínseca y se trabajaría solo por obligación (motivación extrínseca). Para Bunderson y Thompson esta dimensión está relacionada con el nivel de sacrificio y compromiso con el trabajo y con la convicción de que la organización está también obligada moralmente con la prestación de ese servicio.

En definitiva, la distinción más significativa sobre el modo de concebir la vocación pasa, según estos autores, por si se la reconoce como un deber que hay que descubrir y cumplir (para estos autores: concepción clásica y neoclásica) o se trata simplemente de una opción de vida que cada uno toma pensando en su propia autorrealización (concepción moderna). Para los autores, la identificación de la vocación con un deber hacia la sociedad, aunque comporta sus cargas, es la que permite encontrar en el trabajo una fuente de sen-

tido y una conciencia de la importancia que tiene lo que uno hace. En efecto, aquello que uno puede hacer o dejar de hacer arbitrariamente es difícil que se perciba como un trabajo relevante.

Un aporte significativo de estos autores, y de mucho interés, es la atención que prestan a la relación que la vocación crea entre el individuo y la organización en la que se trabaja. Ambos comparten el deber moral de cumplir con una misión en la sociedad. La motivación prosocial que está en la entraña de la noción de *calling* necesita, de ordinario, de organizaciones que hagan relevante y eficaz el trabajo de las personas. Por otra parte, las organizaciones necesitan la motivación prosocial de los empleados para ser también ellas más valiosas socialmente. En este sentido, nos parece muy importante la idea del beneficio público percibido (que nosotros hemos definido como “Percepción de relevancia social”) como condición para experimentar *calling* en una organización. Un zoológico es una instancia apta para experimentar una vocación porque la percepción del beneficio público es alta y concreta. Una empresa comercial podría también ofrecer oportunidades para el *calling* en la medida en que fuera posible percibir el beneficio público o la relevancia social de lo que allí se hace. En ese sentido se expresan los autores cuando afirman que es posible encontrar una vocación en cualquier entorno de trabajo. Cualquier trabajador podría pensar que sus dones, talentos y oportunidades de vida lo impulsan inevitablemente a hacer el trabajo importante que realiza. Reconocer en el propio trabajo una vocación (en clave neoclásica) podría responder, entonces, más a una convicción que a un contexto.

5. Bryan Dik y Ryan Duffy. Una definición de *calling* y nuevos intentos de medición

Dik y Duffy son quizás los autores más prolíficos en torno a la noción de *calling* y sus intentos de medición. Para ellos este constructo podría ser definido como: “una llamada trascendente, que se experimenta como originada fuera de uno, hacia un tipo de trabajo

que se vive como fuente de sentido y que tiene como principal motivación la orientación a los demás”¹²¹.

Dik y Duffy definen el trabajo como cualquier actividad o esfuerzo, remunerado o no, dirigida hacia el logro o la producción de algo que llena una necesidad social o de la organización. Para estos autores la vocación aparece asociada a un trabajo que se percibe como significativo y, a la vez, como un modo de beneficiar a otros¹²².

Ambos autores coinciden en que pueden definirse cuatro postulados en torno a la noción de *calling*:

1. La vocación no se descubre de una vez y para siempre. Se puede ir descubriendo o configurando. Hay un continuo proceso de evolución y maduración de la propia vocación conforme se intenta hacer del trabajo una actividad más significativa y contributiva para los demás. No siempre tiene que ver con una actividad precisa, sino que puede ir configurándose a partir del trabajo que se tiene, conforme se consigue vincularlo con propósitos más amplios de servicio.

2. Todos tienen una vocación que descubrir. Los autores señalan que para todos es recomendable y posible convertir su trabajo en una vocación. Señalan que esto no es un privilegio para quienes pueden darse el lujo de elegir su profesión. También quienes pelean su subsistencia pueden hallar en lo que hacen un sentido que los posiciona con dignidad en la vida y los haga sentirse útiles a la sociedad.

3. La vocación puede encontrarse en cualquier actividad. A partir de la hipótesis de que la vocación no es propia de ciertos tipos de actividades sino de la manera en que las personas eligen vincularse con el trabajo, se afirma que cualquier tarea puede convertirse en vocación, incluso cuando la utilidad social no aparece con nitidez. Se cita, en este sentido y entre otros ejemplos, como respaldo empírico, la investigación ya comentada de Wrzesniewski¹²³, en la que

121 Dik, B. J. y Duffy, R. D. (2009).

122 Dik, B. J. y Duffy, R. D. (2012), p. 18.

123 Wrzesniewski, A.; McCauley, C.; Rozin, P. y Schwartz, B. (1997).

se dio por probado que actividades muy disímiles pueden ser asumidas por algunas personas como una vocación.

4. La vocación puede estar como presencia o como búsqueda. En efecto, hay quienes la han descubierto y la tienen muy definida, y otros que están en proceso de encontrar y dar forma a su vocación.

Pensamos que la perspectiva de estos autores respeta también con bastante fidelidad el marco conceptual que hemos definido. Como hemos visto, estos autores distinguen entre *calling* y *vocation* según se perciba como llamada externa o inclinación interior. Se afirma, por una parte, lo que teológicamente hemos definido como universalidad subjetiva y objetiva de la vocación: todos tienen la suya y cualquier actividad puede convertirse en una vocación. Se remarca que estamos ante una experiencia de sentido que otorga posición y propósito en la vida. Entre los referentes más representativos de esta área, Dik y Duffy son quizás los que ponen más énfasis en la prosocialidad como nota de la noción de *calling*. Estos autores son, además, los más que más enfatizan, aunque sin grandes desarrollos, el rol de la organización en este constructo.

III. Cuando el trabajo se vuelve vocación. Notas de la experiencia psicológica de *calling*

Llegados a este punto, estamos ya en condiciones de postular algunas conclusiones sobre el contenido de esta peculiar experiencia psicológica que la Psicología Positiva ha conceptualizado con el constructo *calling*.

Casi la totalidad de los autores reconocen, con diferencias de matices, las cuatro dimensiones psicológicas que hemos presentado en nuestro esquema conceptual. En efecto, hemos ido viendo que experimentar un trabajo como vocación supone cuatro percepciones:

- saberse dotado y capaz de hacer bien esa tarea (competencia);
- sentirse inclinado o identificado con esa actividad (libertad);
- verse, a través de esa tarea, posicionado e integrado en la sociedad (pertenencia);
- percibir que lo que se está haciendo resulta relevante para el conjunto (relevancia).

La vocación aparece así asociada a la pasión (libertad) por una actividad en la que la persona experimenta su competencia, su pertenencia a una instancia mayor y su relevancia para el conjunto. La pasión o identificación con una actividad que compromete y ensancha las mejores capacidades personales hace referencia a lo que se conoce como motivación intrínseca. Por su parte, la pertenencia y relevancia social que implica la actividad en cuestión incorpora a aquella motivación una orientación prosocial.

En definitiva, la experiencia de un trabajo que se vuelve vocación podría quedar definida como la pasión por una actividad que se percibe como enriquecedora y a la vez socialmente valiosa. Como hemos señalado ya, la motivación propia de *calling* es, a nuestro entender, esencialmente y, al mismo tiempo, intrínseca y prosocial. Lo explicamos a continuación.

1. *Calling* y motivación intrínseca

La Psicología Positiva postula que la felicidad se experimenta como actividad y se configura a partir de las cosas que elegimos hacer y según cómo las hacemos. Se entiende así el lugar que en esta idea de felicidad ocupará el trabajo, aunque solo sea por tratarse de la actividad a la que más tiempo y energía dedican las personas.

Este foco en la actividad explica además que uno de los conceptos estrella de la Psicología Positiva sea la motivación intrínseca, aquella en la que la actividad forma parte del fin. La felicidad aparece así asociada a una actividad que no es simplemente instrumental para un resultado, sino que ese actuar es la manera propia que una persona tiene de ser feliz aquí y ahora. Por todo esto, para un hombre feliz el trabajo nunca será una actividad instrumental. En otras palabras, las acciones humanas son mucho más que un simple medio para alcanzar resultados. El actuar humano nunca puede reducirse a mera instrumentalidad.

Para la Psicología Positiva lo que mejor capta esta experiencia de motivación intrínseca es el constructo *flow*. Esta experiencia fue definida y operacionalizada por el psicólogo húngaro Mihaly Csikszentmihalyi, que describe por primera vez este concepto en dos trabajos publicados en 1975¹²⁴. Previamente, en sus estudios doctorales había investigado la motivación intrínseca en un grupo de artistas y, tiempo después, concentró sus investigaciones en la calidad de la experiencia subjetiva durante la realización de una actividad intrínsecamente motivante. Con este motivo realizó más de 200 entrevistas a personas que parecían dedicarse con maestría de expertos a las actividades que preferían y que podrían actuar respondiendo a una motivación intrínseca. Csikszentmihalyi entrevistó a escaladores, jugadores de ajedrez, atletas, bailarinas, compositores de música y deportistas amateur. Efectivamente, al cabo de su investigación, comprobó que para todos ellos la actividad era una recompensa en sí misma. Para definir esta experiencia Csikszentmi-

124 Csikszentmihalyi, M. (1975a), y Csikszentmihalyi, M. (1975b).

haly utilizó el término *flow*, porque muchos de los entrevistados explicaban ese trance con la expresión “fluir de la conciencia”¹²⁵. En efecto, la metáfora de *fluir* es la que muchas personas suelen utilizar para definir la acción sin esfuerzo que experimentan como los mejores momentos de su vida. Los atletas se refieren a ellos como *being in the zone*, los místicos como entrar en “éxtasis” y los artistas o músicos como “arrobamientos estéticos”.

Csikszentmihalyi define este constructo como “el estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada más parece importarles; la experiencia, por sí misma, es tan placentera que las personas la realizarán incluso aunque tengan un gran costo, por el puro motivo de hacerlas”¹²⁶. Se trata, en definitiva, de un constructo mediante el cual se describen las notas que caracterizan a una experiencia óptima, una acción disfrutada, es decir, una acción valorada por sí misma, que permite la experiencia de una profunda sensación de felicidad.

Los estudios en torno a la experiencia de *flow* son quizás los más prolíficos de la Psicología Positiva y constituyen, hasta el momento, uno de los aportes más concretos y elaborados de esta disciplina. Se trata de un constructo que precisa una de las experiencias humanas más gratificantes, aquella en la que nos dejamos absorber por la actividad y logramos sacar a la luz lo mejor de nosotros.

Martin Seligman sostiene que “si uno encuentra la manera de emplear con frecuencia las fortalezas características en el trabajo, y también considera que éste también contribuye al bien general, tiene una vocación”¹²⁷. A su vez, para este autor, el constructo que mejor capta la experiencia de estar empleando las propias fortalezas es el *flow*¹²⁸. Ya se ve que para Seligman la vocación está asociada a una actividad que nos permite fluir y que se percibe a la vez como socialmente relevante. Esta conclusión confirma el postulado teórico propuesto en nuestro marco conceptual: la vocación supone

125 Csikszentmihalyi, M. y Csikszentmihalyi, I. (1998).

126 Csikszentmihalyi, M. (2012), p. 16.

127 Seligman, M. E. (2003), p. 234.

128 Seligman, M. E. (2003), p. 234.

una percepción de competencia y libertad, un sentirse capaz e identificado con lo que se hace. Estamos ante una experiencia que apela a las capacidades y aspiraciones distintivas de la persona y por eso, como dijimos, la vocación nos permite descubrir toda nuestra riqueza personal.

En la experiencia de *calling* la persona descubre una actividad con la que se identifica y percibe como su lugar en el conjunto, su modo de participar en el bien de todos. Esa actividad se vive como propia porque compromete las propias habilidades y porque uno se siente inclinado a ellas. Parece evidente que una actividad que no se percibe como atractiva en sí misma no puede dar lugar a una experiencia tan significativa como la de *calling*. Concluimos así que fluir en el trabajo resulta un requisito de la experiencia de *calling*.

2. El contenido específico de la motivación prosocial en el constructo *calling*

Hemos visto que la motivación prosocial que forma parte de este constructo tiene que ver con querer ser parte de algo socialmente valioso y, por lo tanto, exige poder percibir la relevancia social de lo que se tiene entre manos cuando se trabaja. Para que haya *calling* la persona tiene que sentirse dotada e inclinada a una actividad que se percibe como relevante para la sociedad. Pero ¿qué entienden las personas con *calling* por un trabajo socialmente valioso? ¿En qué consiste esa percepción?

Una de las imágenes más utilizadas para hablar de las distintas actitudes hacia el trabajo es la conocida parábola de los tres picapedreros, que algunos atribuyen a Unamuno y que recogen varios autores¹²⁹. La historia dice así:

“Tres obreros estaban picando piedras. Cuando le preguntaron al primero qué estaba haciendo, respondió ‘estoy rompiendo piedras’; el segundo dijo: ‘me estoy ganando la vida’; y el tercero contestó ‘construyo una catedral’ ”.

—
129 Dik, B. y Duffy, R. (2009).

La enseñanza resulta clara: una misma actividad puede verse y definirse de muy distintas maneras. Todo parece indicar que la perspectiva más rica o, dicho de otro modo, que el picapedrero más motivado, es aquel que siente que su trabajo, además de satisfacer sus propias necesidades (motivaciones extrínsecas e intrínsecas), contribuye a hacer realidad una gran obra: la construcción de una catedral. Se intuye que el trabajo como vocación tiene mucho que ver con esta clase de motivación: la de quien trabaja movido por el impacto que puede tener lo que realiza. Podríamos sugerir que este tipo de motivación supone conectar lo que se ve (las piedras) con lo que no se ve (la catedral por construir); lo que se hace (el trabajo de uno) con lo que se consigue (el logro de todos: la catedral construida). En efecto, nadie hace propiamente cosas grandes, nadie construye catedrales. Todos conseguimos cosas grandes (catedrales) haciendo cosas pequeñas (picando piedras) o, dicho de otra manera, sumando nuestro trabajo al de otros. Quien media entre la pequeña tarea y la gran obra es, de ordinario, una organización; en la parábola se trata de la empresa que construye catedrales. Quien transforma el trabajo de cada uno en un modo de hacer algo más grande es, habitualmente, una organización.

¿Pero qué es lo que pretenden conseguir las personas que trabajan por *calling*? ¿Qué es lo socialmente valioso para ellos? Robert Bellah, lo hemos visto, sintetizó el núcleo de esta motivación con unas palabras que acabaron siendo paradigmáticas a la hora de comprender la noción de vocación. Para este autor, lo que buscan quienes trabajan por vocación es “hacer del mundo un lugar mejor”¹³⁰. En efecto, esta expresión que entrecomillamos se ha transformado en una frase acuñada por gran parte de la literatura sobre *calling*. Wrzesniewski utiliza esas mismas palabras en la *Work-Life Questionnaire* como una de las frases con que caracteriza *calling*¹³¹. Idéntica expresión emplea también Grant cuando afirma que querer hacer del mundo un lugar mejor es una motivación caracterís-

130 Bellah, R. N. (1989), p. 102.

131 Wrzesniewski, A.; McCauley, C.; Rozin, P. y Schwartz, B. (1997).

tica de quienes trabajan por *calling*¹³². Bunderson y Thompson también incluyen esta cita al intentar evaluar la vocación de los cuidadores de zoológicos¹³³. Lo mismo hacen Hagmaier y Abele, que utilizan esta expresión en su escala multidimensional de *calling*¹³⁴. También Elangovan utiliza esta frase para definir específicamente el contenido de la motivación prosocial de *calling*¹³⁵.

Ya se ve, entonces, que la motivación propia de *calling* no es cualquier disposición de servicio, sino un afán de trabajar para cambiar el mundo; por lo tanto, reclama que se pueda percibir lo que se tiene entre manos como algo relevante para toda la sociedad. Lo decíamos más arriba: la vocación es una experiencia que supone conectar lo que uno hace con un propósito mucho más amplio. Aquí encontramos también una nota muy propia de la noción religiosa originaria de vocación que hemos comentado: sentirse llamado a participar en una misión común.

3. El rol de las organizaciones en la experiencia de *calling*

Todos miramos con admiración, y hasta con un dejo de envidia, a aquellas personas que se esfuerzan con enorme pasión en un trabajo que muchas veces es poco rentable, pero que parece llenar de sentido sus vidas. La palabra a la que solemos acudir para justificar este *mix* entre pasión y sentido es, justamente, vocación. Cuando pensamos en personas que trabajan por vocación nos vienen rápidamente a la cabeza la imagen de la maestra rural, del bombero voluntario o de la enfermera en una sala de primeros auxilios. Son personas que, con su trabajo, perciben cada día que son “capaces de ayudar a otros a mejorar sus vidas”¹³⁶, con palabras de Bellah. Su vocación consiste precisamente en esa doble percepción: se saben

—
132 Grant, A. M. (2007).

133 Bunderson, J. S. y Thompson, J. A. (2009).

134 Hagmaier, T. y Abele, A. E. (2012).

135 Elangovan, A. R.; Pinder, C. C. y McLean, M. (2010).

136 Bellah, R. N. (1989), p. 101.

personalmente competentes (capaces) y socialmente relevantes (de ayudar a otros), y esa experiencia es la que impacta en todas sus vidas y les confiere sentido. Estamos nuevamente ante esta doble dimensión de la vocación a la que tanto nos hemos referido. La vocación, lo hemos dicho muchas veces, nos hace sentirnos únicos –al comprobar nuestra competencia y nuestras aspiraciones–, y necesarios –al sentirnos parte relevante de un todo–. Esta doble percepción constituye, para nosotros, el corazón de la experiencia de *calling*.

Lo que caracteriza a las profesiones como las que acabamos de mencionar es que su relevancia social se percibe de modo inmediato por el contacto directo que se tiene con los beneficiarios: los alumnos, los accidentados, los enfermos. Pero cuando se trabaja en grandes organizaciones esta percepción adquiere un contenido distinto porque el modo de *ayudar a otros a mejorar sus vidas* es participar de la misión que la organización se propone. Así es como cualquier trabajo dentro de la empresa, si se percibe como alineado con una organización que impacta positivamente en la sociedad, se percibe entonces como socialmente relevante y puede ser vivido como una vocación.

Como hemos ido viendo, la aspiración de relevancia es tan profunda en la persona humana que nada parece menos motivador que hacer cosas inútiles aunque nos reporten muchos otros beneficios. Todos aspiramos a comprobar no solo que tenemos talentos para ciertas actividades, sino que esas capacidades pueden marcar una diferencia positiva en la vida de los demás. El trabajo como vocación reclama no solo el *feedback* propio del flujo que nos dice cómo estamos haciendo la actividad, sino también un *feedback*, que podríamos llamar de impacto o de relevancia, que nos muestra si lo que estamos haciendo es útil. En profesiones como las que hemos mencionado, un maestro por ejemplo, ambos *feedbacks* se pueden identificar: si los alumnos están aprendiendo es señal de que estoy dando bien mis clases y ese trabajo está siendo útil. Cuando hablamos del trabajo en una empresa no ocurre lo mismo. Muchas tareas que se realizan dentro de una organización pueden percibirse como bien hechas, pero sin saber cuán relevantes son para el conjunto. Es

la organización en la que se integran esas tareas la que debe convertirlas en relevantes. Solo si esa relevancia es perceptible el trabajo puede vivirse como una vocación.

Una organización es un conjunto de personas que aúnan sus esfuerzos en torno a un objetivo o misión común. Aunque cada uno busque además satisfacer intereses individuales, la organización se configura a partir de lo que quieren conseguir como conjunto. El atractivo específico de una organización, más que la satisfacción de esos intereses particulares que cada uno podría alcanzar también de otras maneras, pasa por brindar a sus empleados la oportunidad de ser parte de un logro al que nunca podrían aspirar aisladamente. Esta posibilidad de participar de un propósito más amplio, idea tan propia de la experiencia de *calling*, exige una gran tarea de coordinación de esfuerzos, que es lo que caracteriza a la misión directiva. A la vez, toda organización posee una relevancia social y pública que no tiene todo trabajo individual, y se constituye a partir de una propuesta de servicio hacia la sociedad entera¹³⁷. Por eso, en la gran mayoría de los casos son las organizaciones las que transforman el trabajo de una persona en un servicio a la sociedad toda, en una manera concreta y eficaz de hacer del mundo un lugar mejor. Se intuye así el lugar de las organizaciones en la experiencia de *calling* en cuanto convierten el trabajo de cada empleado, cualquiera que sea, en una experiencia de participación en un propósito social amplio y positivo.

La presencia o ausencia de *calling* nos habla, por eso, no solo de cómo son las personas, sino además de cómo son las organizaciones; de cómo hacen visible a los empleados la relevancia social que tiene lo que se proponen conseguir: la catedral que están construyendo entre todos. Si esa percepción es baja, aunque la motivación prosocial del empleado sea alta y aunque la actividad que desarrolla lo motive intrínsecamente, es difícil que el trabajo pueda vivirse como una vocación.

—

137 Juan Pablo II se refería a la empresa como a una “comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera”, *Centesimus Annus*, n.º 35, párrafo 3.

Utilizando la expresión que Csikszentmihalyi aplica a aquellas actividades que tienen su fin en sí mismas, podríamos hablar de organizaciones autotélicas en contraste con organizaciones instrumentales. La pertenencia a estas últimas obedece a intereses individuales y el vínculo entre la organización y sus miembros es solo transaccional. En las organizaciones autotélicas lo que se quiere es participar de una tarea común: pertenecer a ellas tiene un valor en sí y no se busca sólo por los beneficios que comporta. Esto es así porque lo que caracteriza a esas organizaciones es que logran convertir el trabajo de sus empleados en una experiencia de sentido, en definitiva, en una experiencia vocacional.

Porque cuando el trabajo se vuelve vocación es porque la misma organización se ha llenado de sentido y ha dejado de ser una instancia meramente instrumental. Al igual que las acciones humanas, las organizaciones no pueden concebirse como un simple medio para la obtención y reparto de beneficios, son una experiencia de trabajo común en la que cada tarea se llena de relevancia en la medida en que se integra en un propósito buscado por todos y socialmente valioso.

Del mismo modo que para realizar mejor una tarea necesitamos saber cómo lo estamos haciendo, para que ese esfuerzo se llene de sentido precisamos comprobar la utilidad que nuestro quehacer tiene para el conjunto, y esa comprobación es la que abre las puertas a una verdadera experiencia vocacional. Se comprende por eso la necesidad de que las empresas expliciten cada vez con más claridad cómo están contribuyendo a que el mundo sea un poco mejor y se esfuercen por facilitar a cada uno de sus empleados una percepción lo más inmediata posible de este impacto.

¿A quién le está sirviendo mi trabajo? ¿Qué impacto tiene mi quehacer cotidiano en la vida de otros? ¿Qué relevancia social adquieren mis capacidades cuando las comprometo en esta organización? En definitiva, ¿qué es lo que estamos haciendo juntos en esta empresa y por qué vale la pena hacerlo? En la respuesta que encuentren los empleados a estas preguntas se juega cada vez más la sustentabilidad de las organizaciones modernas.

En conclusión, en una organización que contribuye eficazmente al bien de la sociedad, cualquier actividad que se integre en esa misión común puede convertirse y percibirse en un modo de ayudar a otros a mejorar sus vidas. Por eso esas organizaciones son en sí mismas un bien para la sociedad, y participar de su misión es un fin en sí mismo para quien quiere convertir su trabajo en una vocación. Lo que adquiere un valor propio es sentirse parte de ese logro común, cualquiera que sea el lugar que uno ocupe. Las próximas investigaciones sobre *calling* podrían ayudar a las organizaciones a facilitar a los suyos esa experiencia de participación en una tarea a la que todos estamos llamados, la de “hacer del mundo un lugar mejor”.

Bibliografía

Alvira, Rafael (1998), *El lugar al que se vuelve. Reflexiones sobre la familia*, EUNSA, Pamplona.

Bellah, Robert N. (1989), *Hábitos del corazón*, Alianza, Madrid.

Benedicto XVI, Encíclica *Spe Salvi*.

Bosch, Vicente (2008), *Llamados a ser santos*, Palabra, Madrid.

Bunderson, J. Stuart y Thompson, Jeffery A. (2009), "The call of the wild: Zookeepers, *callings*, and the double-edged sword of deeply meaningful work", *Administrative Science Quarterly*, vol. 54, n^o 1, pp. 32-57.

Constitución Apostólica, *Gaudium et Spes*.

Csikszentmihalyi, Mihaly (1975a), *Beyond Boredom and Anxiety*, Jossey-Bass, San Francisco.

Csikszentmihalyi, Mihaly (1975b), "Play and intrinsic rewards", *Journal of Humanistic Psychology*, vol. 15, n^o 3, pp. 41-63.

Csikszentmihalyi, Mihaly (1998), *Aprender a fluir*, Kairós, Madrid.

Csikszentmihalyi, Mihaly (2012), *Fluir: una psicología de la felicidad*, Kairós, Madrid.

Dik, Bryan J. y Duffy, Ryan D. (2009), "Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice", *The Counseling Psychologist*, vol. 37, n^o 3, pp. 424-450.

Dik, Bryan J. y Duffy, Ryan D. (2012), *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*, Templeton Foundation Press, West Conshohocken, PA.

Elangovan, Ambalagan R.; Pinder, Craig C. y McLean, Murdith (2010), "Callings and organizational behavior", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, n^o 3, pp. 428-440.

Escrivá de Balaguer, Josemaría (2002), *Es Cristo que pasa*, Rialp, Madrid.

Escrivá de Balaguer, Josemaría (1983), *Amigos de Dios*, Rialp, Madrid.

Fredrickson, Barbara L. (2004), "El poder de los buenos sentimientos", *Revista Mente y Cerebro*, vol. 8, pp. 74-78.

Fredrickson, Barbara L. (1998), "What good are positive emotions?", *Review of General Psychology*, vol. 2, n^o 3, pp. 300-319.

Geicsnek, Evangelina (2011), "La vigencia de lo clásico. Reseña de Individuo y Profesión. El proceso de especialización en las teorías de la modernidad de Max Weber y Georg Simmel de Emiliano Torterola", *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, vol. 31, n^o 3, pp. 389-396.

Gil Villegas, Francisco (2003), "Introducción" a *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.

Grant, Adam M. (2007), "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference", *Academy of Management Review*, vol. 32, n^o 2, pp. 393-417.

Hagmaier, Tamar y Abele, Andrea E. (2012), "The multidimensionality of *calling*: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, n^o 1, pp. 39-51.

Illanes, José Luis (1980), *La santificación del trabajo*, Palabra, Madrid.

Illanes, José Luis (2007), *Tratado de Teología Espiritual*, EUNSA, Pamplona.

Juan Pablo II, Encíclica *Centesimus Annus*.

Lee Duckworth, Angela; Steen, Tracy A. y Seligman, Martin E. (2005), "Positive psychology in clinical practice", *Annual Review of Clinical Psychology*, vol. 1, pp. 629-651.

Lykken, David (2000), *Happiness: The nature and nurture of joy and contentment*, St. Martin's Press, Nueva York.

Marshall, Gordon (1986), *En busca del espíritu del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.

Miller, Darrow L. y Newton, Marit (2009), *Lifework: A Biblical theology for what you do every day*, YWAM Pub.

Múgica, Fernando (1998), *La profesión: enclave ético de la moderna sociedad diferenciada*, Cuadernos Empresa y Humanismo n^o 71, Universidad de Navarra.

Ocáriz, Fernando (1993), “La vocación al Opus Dei como vocación en la Iglesia”, en Rodríguez, Pablo; Ocáriz, Fernando e Illanes, José Luis, *El Opus Dei en la Iglesia*, Rialp, Madrid, pp. 133-188.

Pérez López, Juan Antonio (1996), *Fundamentos de la dirección de empresas*, Rialp, Madrid.

Perttula, Kimberly H. y Cardon, Melissa S. (2012), “Passion”, en Cameron, Kim S. y Spreitzer, Gretchen (eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford.

Peterson, Christopher y Seligman, Martin E. (2004), *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, Oxford University Press, Oxford.

Pigna, Arnaldo (1988), *La vocación, teología y discernimiento*, Sociedad de Educación Atenas, Madrid.

Pratt, Michael G. y Ashforth, Blake E. (2003), “Fostering meaningfulness in working and at work”, en Cameron, Kim S.; Dutton, Jane E. y Quinn, Robert E. (eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, pp. 309-327.

Ratzinger, Joseph (2007), *Escatología*, Librería Editrice Vaticana, Ciudad del Vaticano.

Seligman, Martin E. (2003), *La auténtica felicidad*, Vergara, Madrid.

Seligman, Martin E. y Csikszentmihalyi, Mihaly (2000), “Positive psychology: An introduction”, *American Psychologist*, vol. 55, n^o 1, pp. 5-14.

Sheldon, Kennon M. y Lyubomirsky, Sonja (2006), “Achieving sustainable gains in happiness: Change your actions, not your circumstances”, *Journal of Happiness Studies*, vol. 7, n^o 1, pp. 55-86.

Thompson, Jeffery A. y Bunderson, J. Stuart (2003), “Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract”, *Academy of Management Review*, vol. 28, n^o 4, pp. 571-586.

Weber, Max (2003), *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.

Wrzesniewski, Amy (2003), "Finding positive meaning in work". en Cameron, Kim S.; Dutton, Jane E. y Quinn, Robert E. (eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA, pp. 296-308.

Wrzesniewski, Amy (2012), "Callings", en Cameron, Kim S. y Spreitzer, Gretchen (eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford, pp. 45-55.

Wrzesniewski, Amy; Dutton, Jane E. y Debebe, Gelaye (2003), "Interpersonal sensemaking and the meaning of work", *Research in Organizational Behavior*, vol. 25, pp. 93-135.

Wrzesniewski, Amy; McCauley, Clark; Rozin, Paul y Schwartz, Barry (1997), "Jobs, careers, and callings: People's relations to their work", *Journal of Research in Personality*, vol. 31, n^o 1, 21-33.

Yepes, Ricardo (1996), *Fundamentos de antropología*, EUNSA, Pamplona.



EMPRESAS EXTRAORDINARIAS

BBVA

EL CORTE INGLÉS, S.A.

IDOM

INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES,
S.A. (ITP)

TELEFÓNICA

EMPRESAS ASOCIADAS

AESE - PORTUGAL

INSTITUTO INTERNACIONAL SAN TELMO

SÁNCHEZ PINTADO & NUÑEZ

ABOGADOS

SENER INGENIERÍA Y SISTEMAS

FOROS

FORO ALAVÉS DE EMPRESA Y
HUMANISMO

FORO DE EMPRESARIOS DE ASTURIAS

FORO DE EMPRESARIOS DE CASTILLA Y
LEÓN

FORO EMPRESARIAL REGIÓN DE MURCIA

FORO DE EMPRESARIOS DE NAVARRA

FORO UMBRO PER L'IMPRESA

FORO EMPRESA, HUMANISMO Y
TECNOLOGÍA DE LA COMUNIDAD
VALENCIANA
