



Relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida*

Gabriela Moreno Riascos**✉
Juan Ramírez Delgado***
Arturo Rengifo Nasner****
Claudia Carolina Cabrera Gómez*****

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Moreno, G., Ramírez, J., Rengifo, A. y Cabrera, C. (2017). Relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida. *Revista UNIMAR*, 35(2), 113-131.

Fecha de recepción: 06 de junio de 2016
Fecha de revisión: 27 de septiembre de 2016
Fecha de aprobación: 09 de febrero de 2017

RESUMEN

Esta investigación analizó la posible relación entre Orientación Laboral (subcategorías: de empleo, carrera, vocación) y la Satisfacción con la Vida, en decanos y directores de programas de la Universidad Mariana de Pasto. Se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, de enfoque empírico analítico, tipo de estudio correlacional, bajo un diseño transversal, trabajando con una población total de 21 colaboradores. Se encontró que el 57 % de los individuos laboran por vocación, el 33 % por carrera y el 10 % por empleo, con la escala de satisfacción con la vida (SLWS)¹; el 57 % de la población está en el nivel más alto de satisfacción con la vida y el 43 % en un nivel intermedio.

Realizado el análisis estadístico con el software SPSS y la prueba Shapiro-Wilk para contrastar normalidad, se encontró que no existe relación entre las variables estudiadas, por cuanto ninguna de ellas tuvo una incidencia significativa sobre las demás. Se concluye que la satisfacción con la vida no está anclada a una orientación laboral en concreto.

Palabras clave: Orientación laboral, empleo, carrera, vocación, bienestar subjetivo, satisfacción laboral.

Relationship between job orientation and life satisfaction

ABSTRACT

This investigation analyzed the possible relationship between Labor Orientation (subcategories: of employment, career, vocation) and Satisfaction with Life, in deans and directors of programs that belong to Mariana University located in Pasto, Colombia. It was developed under the quantitative paradigm, analytical empirical approach, type of correlational study, under a transversal design, working with a total population of 21 collaborators.

It was found that 57% of the individuals work by vocation, 33% by career and 10% by employment, according to satisfaction with life scale (SLWS); 57% of the population is at the highest level of satisfaction with life and 43% at an intermediate level.

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación titulada: *Relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida en decanos y directores de programas de la Universidad Mariana de Pasto*, desarrollada desde julio de 2015 hasta mayo de 2016, en la ciudad de Pasto, departamento de Nariño, Colombia.

**[✉]Psicóloga, Hospital San Rafael de Pasto, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: gabrielalis16@gmail.com

*** Administrador de Empresas; Psicólogo, Taller SEIS S.A.S., San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: pjuancrd1@gmail.com

**** Abogado y Psicólogo independiente, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: r2h3rn@gmail.com

***** Psicóloga, Universidad Mariana; Especialista en Administración Educativa, Universidad de Nariño; Magíster en Recursos Humanos, Universidad Internacional Iberoamericana. Docente Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: clacabrera@umariana.edu.co

¹ Por sus siglas en inglés: Satisfaction With Life Scale.



When the statistical analysis was performed with the SPSS software and the Shapiro-Wilk test to check normality, it was found that there was no relationship between the variables studied, as none of them had a significant impact on the others, which allows us to conclude that satisfaction with life is not anchored to a specific work orientation.

Key words: Work orientation, employment, career, vocation, subjective well-being, job satisfaction.

Relação entre orientação profissional e satisfação de vida

Esta investigação analisou a possível relação entre Orientação do Trabalho (subcategorias: de emprego, carreira, vocação) e Satisfação com a Vida, em decanos e diretores de programas da Universidade Mariana em Pasto, Colômbia. Foi desenvolvida sob o paradigma quantitativo, abordagem empírica analítica, tipo de estudo correlacional, sob um projeto transversal, trabalhando com uma população total de 21 colaboradores.

Verificou-se que 57% dos indivíduos trabalham por vocação, 33% por carreira e 10% por emprego, de acordo com a escala de satisfação com a vida; 57% da população está no mais alto nível de satisfação com a vida e 43% em um nível intermediário.

Quando a análise estatística foi realizada com o software SPSS e a prova Shapiro-Wilk para verificar a normalidade, verificou-se que não houve relação entre as variáveis estudadas, uma vez que nenhum deles teve um impacto significativo sobre os outros, o que nos permite concluir que a satisfação com a vida não está ancorada a uma orientação de trabalho específica.

Palavras-chave: orientação ao trabalho, emprego, carreira, vocação, bem-estar subjetivo, satisfação no trabalho.

RESUMO

I. Introducción

Con el presente trabajo se pretendió encontrar la relación entre la orientación laboral y la satisfacción por la vida que presentan los decanos y directores de los distintos programas de la Universidad Mariana de Pasto, por cuanto el contexto carece de una investigación que ofrezca estudios sobre estos temas. Esta investigación fue realizada bajo un paradigma cuantitativo, de enfoque empírico analítico, con un tipo de investigación correlacional y un diseño transversal. Por ello se retomó la teoría sobre vida y trabajo de Wrzesniewski (2011) quien ha centrado sus investigaciones en cómo las personas toman significado de su trabajo en contextos difíciles, por ejemplo, ocupaciones estigmatizadas, labores virtuales y trabajos informales.

Si bien la docencia no se puede tomar como una ocupación estigmatizada, sí se da dentro de un contexto difícil. El Sahili (2010) refiere cómo el docente trabaja más horas de las que le han sido asignadas, además del esfuerzo físico y emocional que todo esto implica, ya que el contexto es altamente demandante por el número de personas y asuntos que debe atender.

El presente estudio busca ahondar en los temas de vida y trabajo a partir de la psicología positiva, la cual se fundamenta en los estudios de Seligman y Csikszentmihalyi (2000), quienes definieron que ésta debía dar un giro en sus temas de estudio, y por ello decidieron investigar sobre la subjetividad positiva, los rasgos individuales positivos y las instituciones positivas.

Al respecto, Wrzesniewski (2003) sostiene que la experiencia del trabajo significativo es maleable cuando se puede modificar o rediseñar el tipo de empleo, siendo precisamente la elección de éste, una de las decisiones más importantes en la vida de cualquier ser humano, debido a que es donde el sujeto va a desenvolverse como profesional. En el caso de Colombia, el tema laboral durante las últimas décadas ha sido complejo. El informe del DANE (2015) afirmó que la tasa de desempleo ha disminuido significativamente, indicando que el índice de desocupación en el país estaba en una cifra de 10.5 %, razón por la cual se ha ido creando programas para la orientación laboral, encaminados a que todas las personas encuentren empleos acordes a sus expectativas, que les sirvan para desarrollarse como personas y profesionales.

Por otra parte, se abordó la teoría de la satisfacción con la vida que se ha estudiado desde la subjetividad personal según las vivencias de cada individuo. Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) sostienen que el bienestar subjetivo es la percepción de un estado interno de homeostasis en conjunto con un tono afectivo y agradable; además mencionan que la satisfacción con la vida se conforma por tres componentes relacionados entre sí: afecto positivo, ausencia de afecto negativo y satisfacción por la vida como un todo.

De allí que las variables de interés para el estudio fueron la relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida, en los decanos y directores de programas de la Universidad Mariana de Pasto.

2. Metodología

Se determinó un paradigma cuantitativo desde una perspectiva empírico analítica con un tipo de investigación correlacional y un diseño transversal.

Población y Muestra: La población estuvo constituida por decanos y directores de programas de la Universidad Mariana de Pasto, sin ningún tipo de muestreo, por cuanto fue viable abordar la totalidad de la población.

Técnicas e Instrumentos. Las técnicas utilizadas son dos pruebas estandarizadas que miden

la satisfacción con la vida (SWLS), escala creada por Diener et al., (1985), y adaptada para Colombia por Nader, Peña y Santa-Bárbara (2014), obteniéndose buen nivel de fiabilidad ($=0,83$). Éste es un instrumento diseñado para medir juicios de satisfacción personal con la vida; la escala consta de cinco ítems, y es aplicada de manera rápida, de uno a cinco minutos. Por otro lado, el cuestionario de orientación laboral elaborado por Wrzesniewski (2003) permitió obtener un nivel de fiabilidad ($=0,648$) en el cual son concebidas las tres subcategorías de la orientación laboral: empleo, carrera, vocación.

Consideraciones éticas

Se adoptó lineamientos específicos del Código deontológico del psicólogo (s.f.), que caracterizan su proceder, respaldados en la Ley 1090 de 2006, cuyo artículo 37 define que se debe tener en cuenta

la dignidad de las personas, sus creencias, intimidad y pudor cuando se realiza una investigación; de allí que el presente trabajo veló por no incidir en las creencias de las personas, y para la aplicación de los instrumentos de evaluación se creó un consentimiento informado para que los sujetos de la población firmaran si estaban de acuerdo con los propósitos, objetivos, riesgos, beneficios, derechos, deberes y principios de confidencialidad de la investigación.

De la obtención y uso de la información se retoma los artículos 40, 43, 45, 46 y 47, que refieren que el material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en psicología; sin embargo, los estudiantes estuvieron en constante supervisión del docente, para dar a conocer la información cuando se tuviera el consentimiento del sujeto de investigación, manteniendo los registros escritos, electrónicos de datos y resultados de las pruebas, bajo condiciones de seguridad y secreto.

Siguiendo el artículo 51, se respetó que los sujetos, aun habiendo consentido inicialmente su participación, en cualquier momento podían decidir interrumpir su aportación.

3. Resultados

Se aplicó el test de orientación laboral y se realizó el análisis estadístico; en primer lugar se revisó la subvariable 'Empleo'. Wrzesniewski, McCauley, Rozin y Schwartz (1997) mencionan que las personas ven el empleo como un trabajo, fuente de bienestar que activa otras áreas de la vida, en donde la satisfacción más grande viene desde afuera, de los pasatiempos y de las relaciones interpersonales.

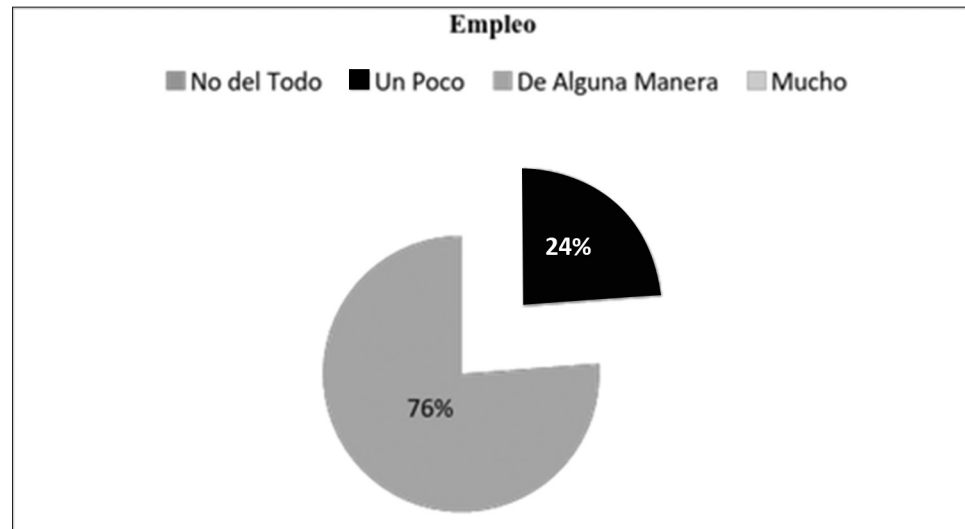


Figura 1. Empleo.

La Figura 1 indica que el 76 % de los participantes, quienes respondieron “De alguna manera”, desarrollan su actividad laboral por empleo, mientras que el 24 % considera que lo hacen “Un poco”. Los primeros se enfocan en los beneficios conseguidos por medio del salario, y las recompensas por la labor realizada en su desempeño laboral.

La siguiente sub-variable que se analizó fue ‘Carrera’; las personas que se orientan laboralmente por ésta, consideran su ocupación laboral como una fuente de avance, prestigio y estatus; las personas con una orientación profesional de este tipo generalmente están dispuestas a hacer sacrificios (que otros no harían) por sobresalir.

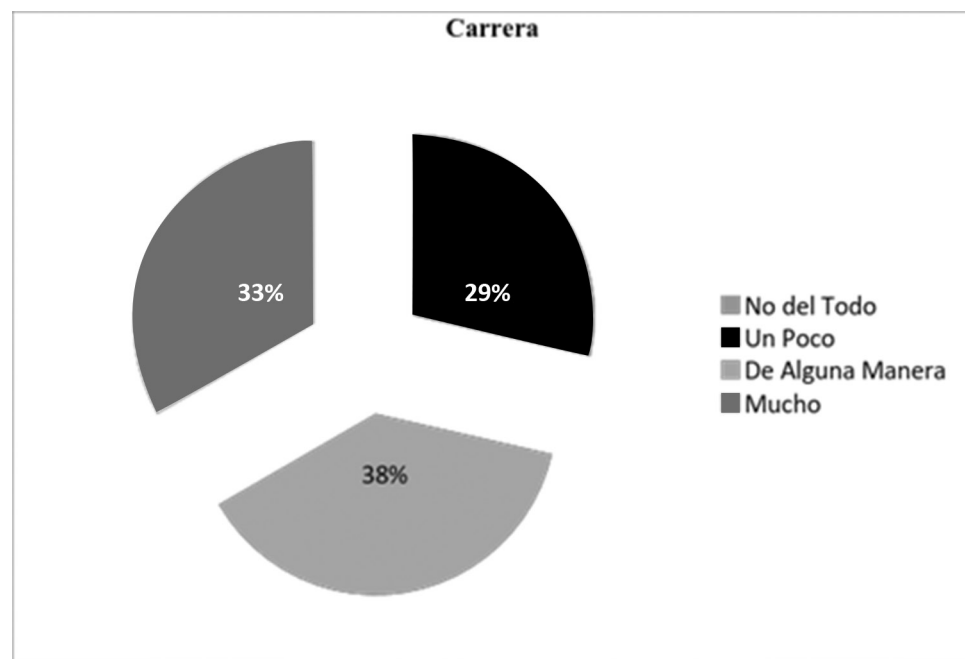


Figura 2. Carrera.

En la Figura 2 se observa que para esta variable, el 38 % considera que “De alguna manera” lo realiza mientras que el 33 % lo hace “No del todo”, y el 29 % se ubica en la respuesta de “Un poco”, siendo estos porcentajes muy cercanos entre sí. Se hace necesario mencionar que los porcentajes presentados en este ítem han estado de alguna manera en posiciones similares, indicando que las personas van guiándose a la Orientación Laboral por carrera.

Quienes se encuentran orientados por esta variable poseen un sentimiento más profundo en relación

con su trabajo, y sus logros no se dan solo por la ganancia monetaria, valorando especialmente el progreso en la estructura ocupacional, lo que puede ir asociado a niveles más altos de estándares sociales y mayor autoestima como trabajador (Wrzesniewski et al., 1997).

La siguiente sub-variable que se analizó fue ‘Vocación’, y quienes se orientan por ella, ven su trabajo como un fin que contribuye a un bien mayor, con sentido de altruismo y humanidad.

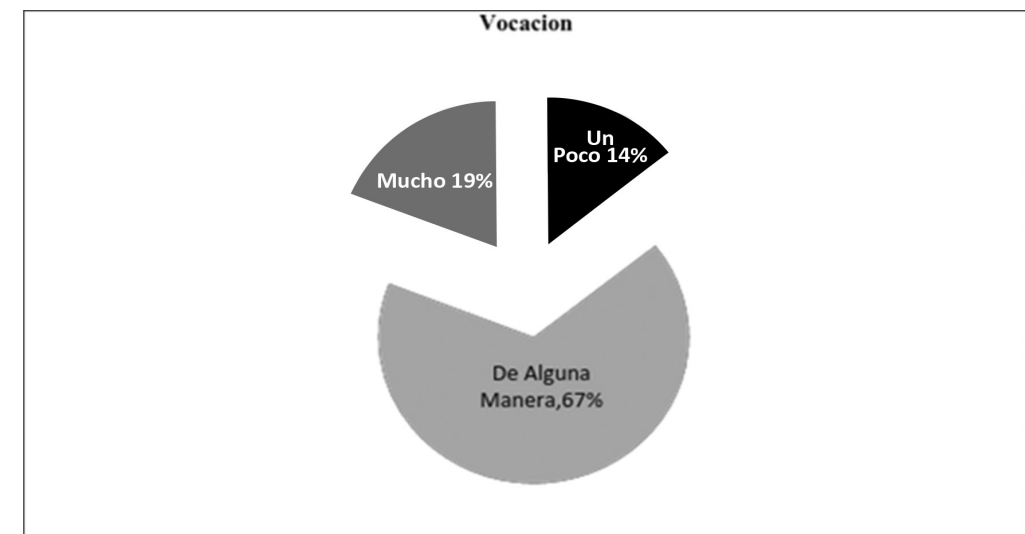


Figura 3. Vocación.

En la Figura 3 se observa que el 67 % ofrece la respuesta “De alguna manera”, el 19 % “No del todo” y el 14 % restante asume una postura de “Un poco”. Mediante este ítem de evaluación se percibe la óptima orientación laboral que presentan los colaboradores de la Universidad Mariana, puesto que ninguno puntúa en la opción de “No del todo”.

A su turno, quienes se orientan laboralmente por esta variable, encuentran su trabajo como una parte inescindible de sus vidas, en donde la labor no se ejecuta tanto por una ganancia monetaria o un ascenso en términos de carrera, si no por la satisfacción de realizar el trabajo encomendado.

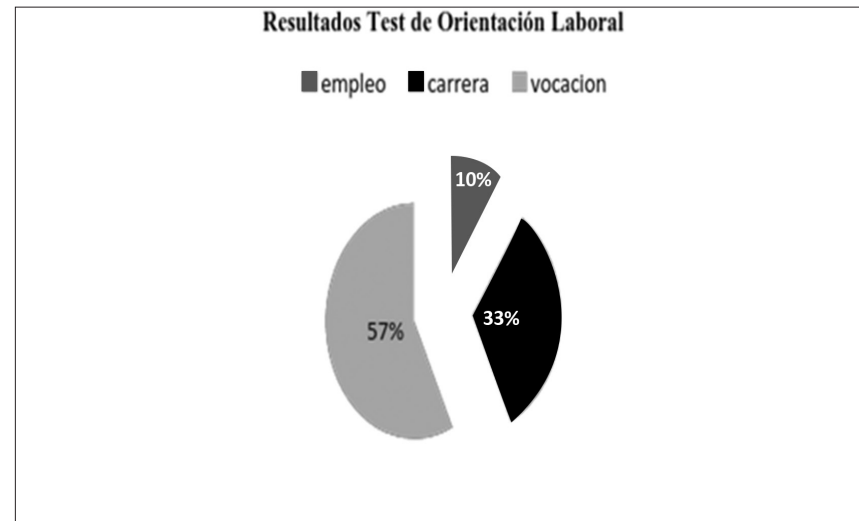


Figura 4. Resultados del Test de Orientación laboral.

La Figura 4 muestra los resultados del Test de Orientación Laboral a nivel general, lo que permite evidenciar que el 57 % de los individuos pertenecen al grupo de desempeño por vocación, mientras que el 33 % se encuentra realizando sus labores mediante carrera, y solamente el 10 % de los decanos y directores de programas de la Universidad Mariana

laboran por empleo, determinando que la mayoría de los colaboradores encuestados se encuentran con una orientación laboral enfocada hacia la vocación.

La segunda parte del test de orientación laboral, que mide cómo se sienten las personas en su trabajo respecto a diferentes ítems, arrojó los siguientes resultados:

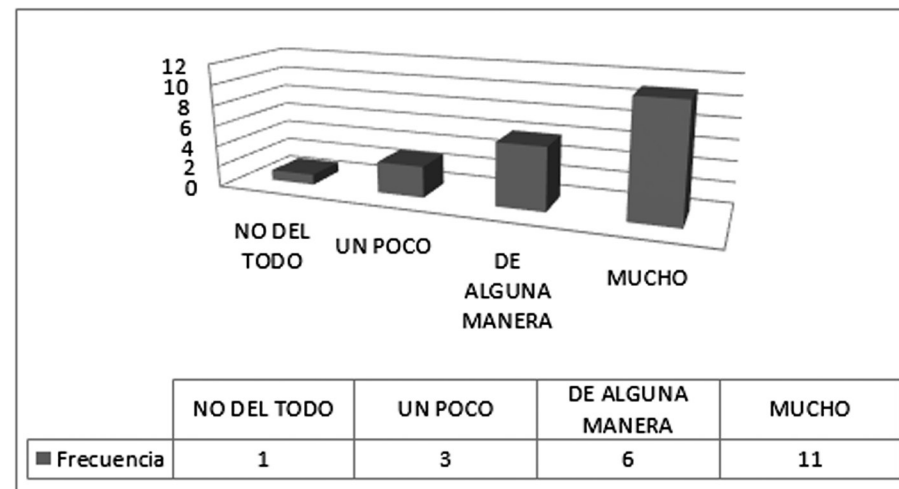


Figura 5. Hablar del trabajo.

La Figura 5 evidencia que el 52 % de la población disfruta hablando de su trabajo con las demás personas, y únicamente el 5 % afirma lo contrario, aun-

que el 43 % de la población encuestada responde en términos de "Un poco" y "De alguna manera".

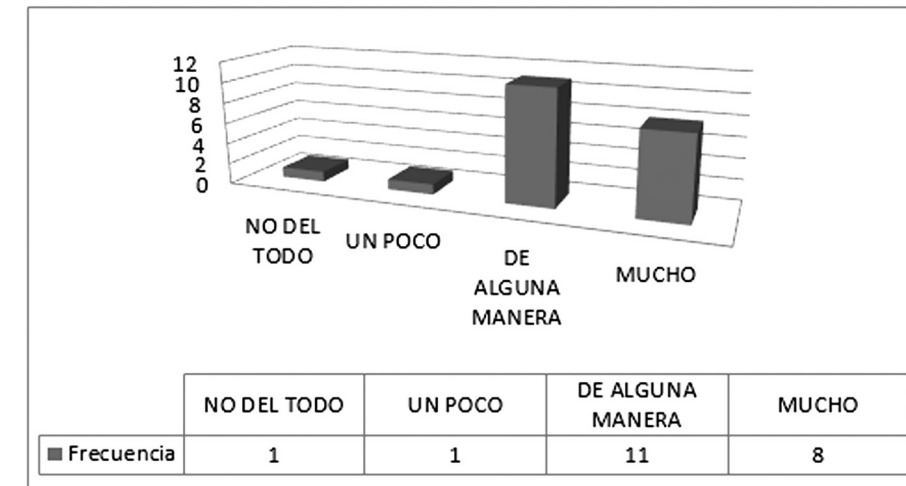


Figura 6. El trabajo como una de las cosas más importantes de la vida.

La Figura 6 permite encontrar que tan solo el 10 % de la población considera que su trabajo no es una de las cosas más importantes en su vida; el 90 %

considera que las funciones realizadas son muy importantes para el desarrollo de su vida, respondiendo con "De alguna manera", 52 % y "Mucho", 38 %.

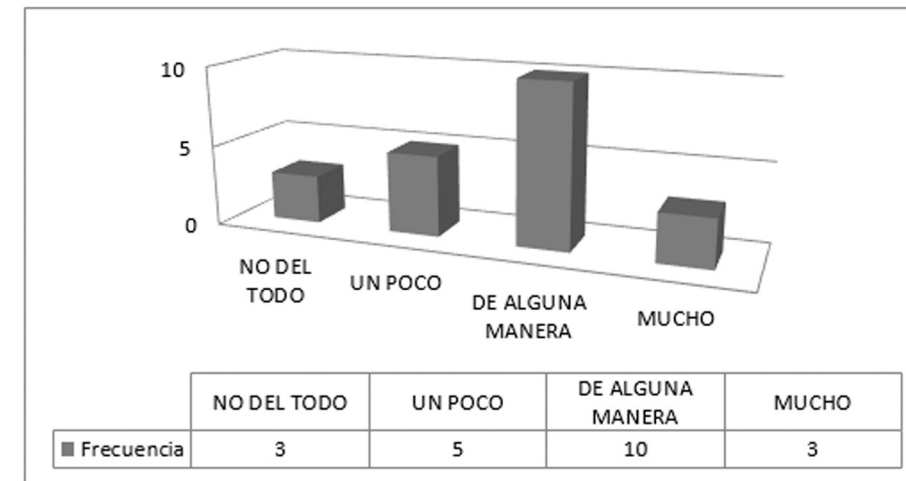


Figura 7. Razón principal para trabajar: financiera.

La Figura 7 muestra que el 48 % de la población encuestada opina que su razón de trabajo es "De alguna manera" de carácter financiero, para mantener su familia y conservar sus estilos de vida; el

24 % afirma que realiza sus tareas, únicamente "Un poco" por la misma condición; y el 14 % se encuentra en una validación de "Mucho" y "No del todo", respectivamente.

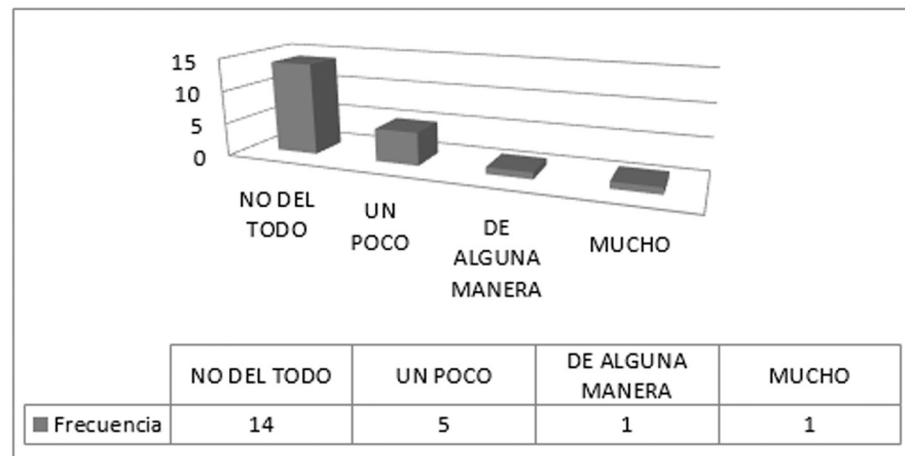


Figura 8. Ansias por retirarse.

La Figura 8 muestra que el 66 % de la población encuestada afirma no estar pensando en su retiro de labores; únicamente el 24 % lo ha pensado un poco,

y el 10 % restante, dividido entre 5 % “De alguna manera” y 5 % “Mucho”, asegura estar pensando en su retiro.

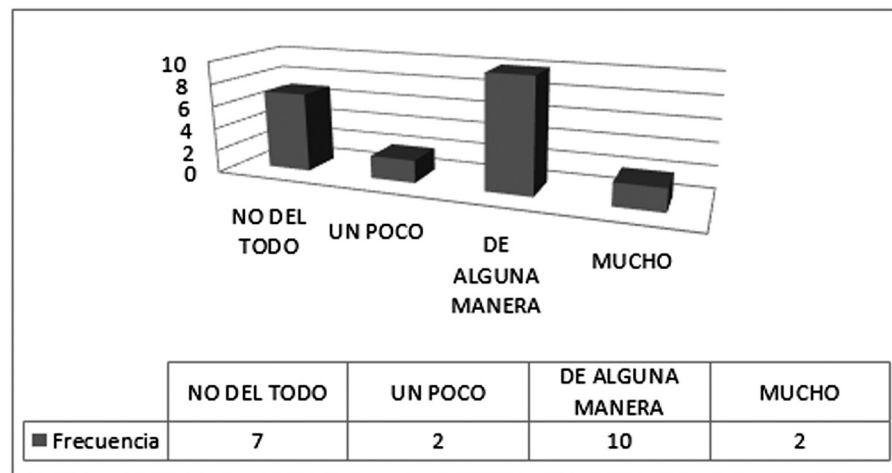


Figura 9. Trabajo sin pago.

La Figura 9 muestra que el 48 % de la población considera que “De alguna manera” continuará en su actual trabajo aun sin paga, siempre y cuando

tuvieran estabilidad económica, contrario a lo que sostiene el 33 %, y el restante 9.5 % se divide entre “Un poco” y “Mucho”, respectivamente.

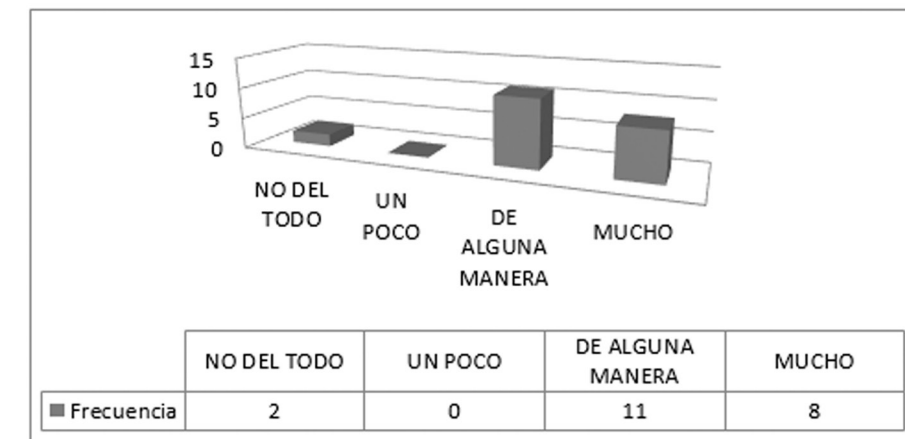


Figura 10. Su trabajo hace del mundo un lugar mejor.

La Figura 10 define que el 52 % de la población encuestada opina que realiza su trabajo en pro de mejorar el mundo “De alguna manera”; así mismo, el 38 % piensa que es importante la realización de

sus labores para generar un crecimiento positivo del mundo, y únicamente el 10 % piensa que sus funciones laborales no contribuyen del todo en la mejora del mundo.

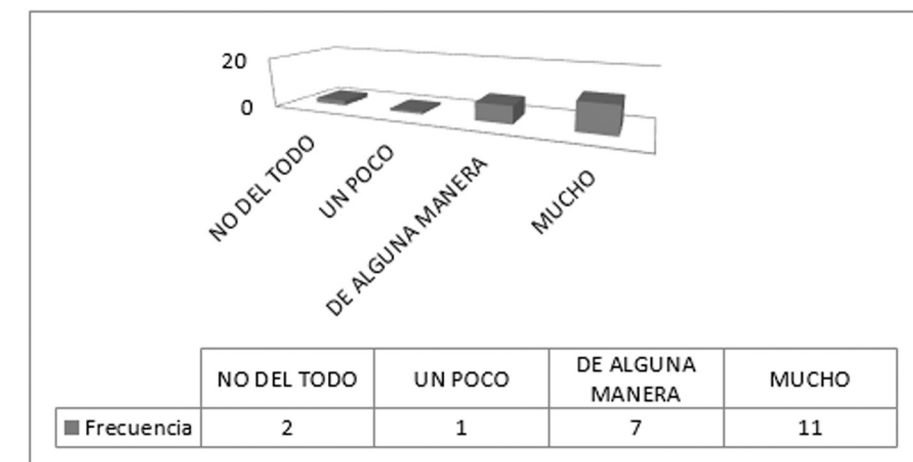


Figura 11. Escoger nuevamente su trabajo actual.

La Figura 11 define que de la población total, el 52 % afirma volver a elegir su trabajo si tuviera la oportunidad de hacerlo; el 33 % respondió que “De alguna manera” lo volvería a hacer, y únicamente el

15 % no está de acuerdo con esa opción; estos están ubicados en las opciones “No del todo” y “Un poco” en puntuaciones porcentuales de 10 % y 5 %, respectivamente.

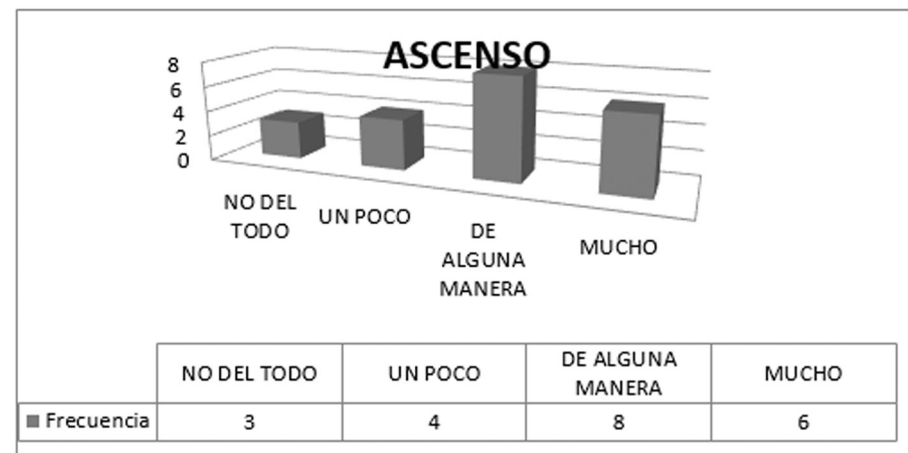


Figura 12. Deseo de estar en un trabajo de más alto nivel.

La Figura 12 muestra que el 67 % de los encuestados generaron unas respuestas positivas de querer ascender en sus puestos de trabajo “De alguna manera” y “Mucho” representados en 38 % y 29 %, respectivamente, y el 33 %, evidenciado en 14 % y 19 %, que respondieron “No del todo” y “Un poco”, quienes lo han considerado de una manera mucho menos intensa.

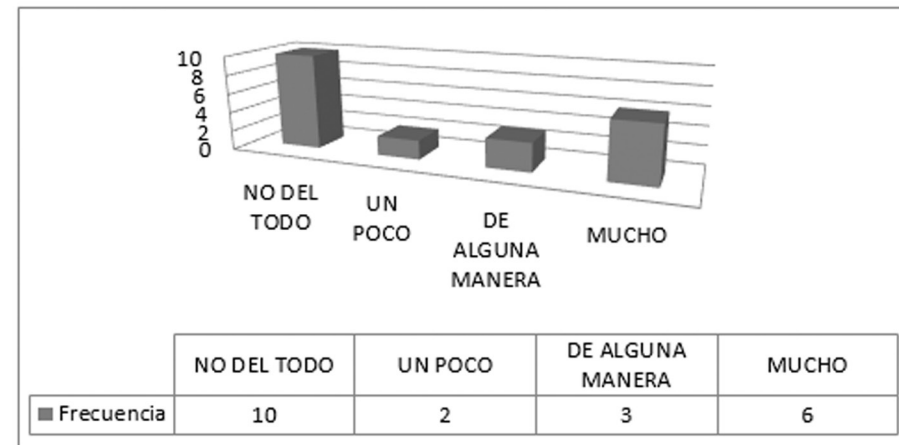


Figura 13. El trabajo como trampolín para otros puestos.

La Figura 13 muestra que la mitad de los encuestados (48 %) no considera su actual puesto de trabajo como un trampolín para acceder a otro cargo laboral; los demás participantes han dividido su sentir en las diferentes opciones de “Un poco” (9.5 %), “De alguna manera” (14 %), “Mucho” (28.5 %).

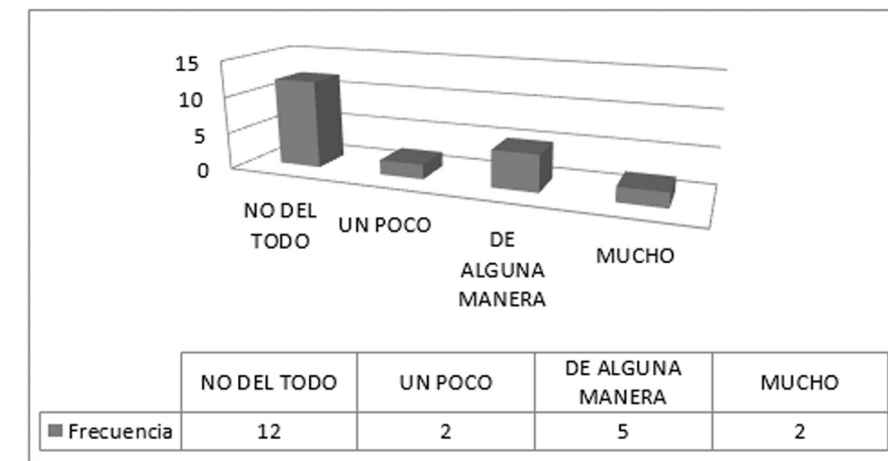


Figura 14. Continuar haciendo el mismo trabajo.

La Figura 14 permite observar que el 57 % de la población no espera, en cinco años, continuar realizando el mismo trabajo; el 24 % lo haría “De alguna manera” y tan solo el 9.5 % lo considera “Un poco” y “Mucho”, en porcentajes iguales.

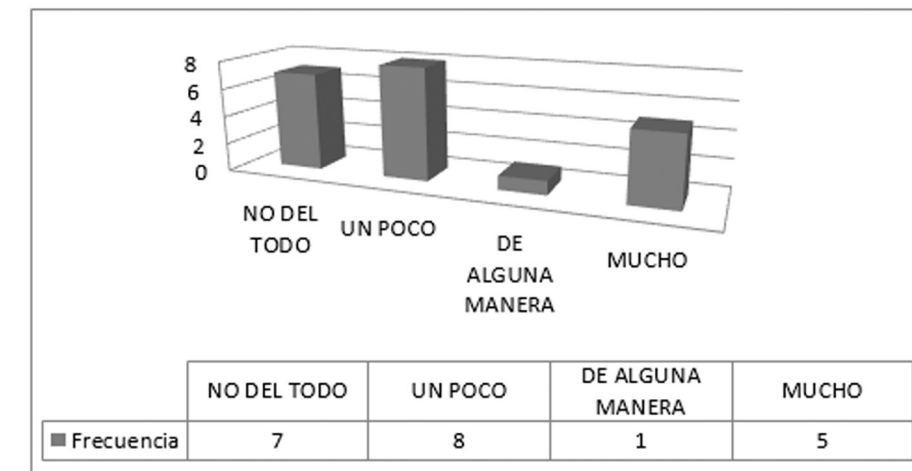


Figura 15. Llevar trabajo en vacaciones.

La Figura 15 evidencia que frente a la posibilidad de llevar trabajo en tiempo de vacaciones, los encuestados reparten sus respuestas entre todas las opciones, de manera relativamente similar: 33 % “No del todo”; 38 % “Un poco”; 24 % “Mucho”, y tan solo la opción “De alguna manera” obtuvo un puntaje aparte (5 %).

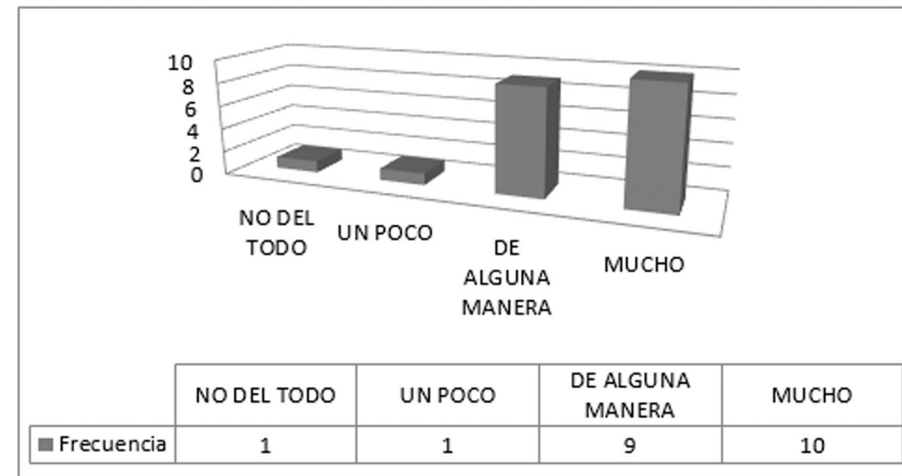


Figura 16. Sentimiento de gratificación hacia el trabajo.

De acuerdo con la Figura 16, el 91 % de los encuestados generó respuestas de encontrar sus labores gratificantes, así: 33 % “Mucho” y 38 % “De alguna

manera”, mientras que la sumatoria de las respuestas de “No del todo” y “Un poco” es de 9 %, correspondiente a 4.5 % cada una.

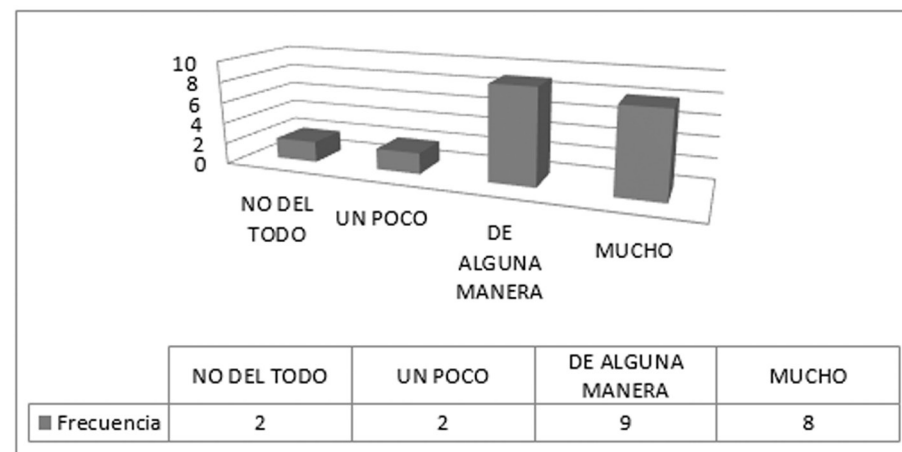


Figura 17. Control sobre la vida laboral.

Según la Figura 17, el 38 % de los encuestados afirma tener “Mucho” control sobre su vida laboral; 43 % la controla “De alguna manera”; un 19 % está repartido en partes iguales entre las respuestas “No del todo” y “Un poco”, quienes sostienen que tienen el control de sus funciones laborales.

Posterior a la aplicación del test de orientación laboral, se aplicó el test de satisfacción con la vida, refe-

rida ésta por Topa, Lisboa, Palaci y Alonso (2004) como una dimensión actitudinal que incluye un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados que ha esperado y los que ha obtenido del mismo. Los resultados de la aplicación del cuestionario sobre esta variable son presentados a continuación:



Figura 18. Resultados de la aplicación del test Satisfacción con la vida.

La Figura 18 permite evidenciar que el 57 % de los participantes se encuentran ubicados en el punto más alto de satisfacción con la vida; el 0 % se ubica en el nivel más bajo del test, correspondiendo este nivel con el ítem “Muy en desacuerdo”. Para la opción “De acuerdo”, un 38 % puntuó en este ítem, y el 5 % restante, en la opción “En desacuerdo”. Estos índices porcentuales indican que la percepción encontrada en los colaboradores encuestados en la Universidad Mariana es bastante alta, puesto que

los resultados dan lugar a analizar que los sujetos de investigación presentan reacciones positivas frente a su vida.

Tras la aplicación de los instrumentos de orientación laboral y la escala de satisfacción con la vida, y realizado el vaciado de información mediante el software SPSS, se procedió a calcular las posibles correlaciones existentes.

Tabla 1. Resultado de correlaciones

	Correlaciones	NORMAL			
		SWLS	TRABAJO	CARRERA	VOCACIÓN
NORMALSWLS	Coefficiente de correlación	1,000	,063	-,123	,335
	Sig. (bilateral)	.	,787	,594	,137
	N	21	21	21	21
NORMTRAB	Coefficiente de correlación	,063	1,000	,324	-,244
	Sig. (bilateral)	,787	.	,151	,286
	N	21	21	21	21
NORMCARRERA	Coefficiente de correlación	-,123	,324	1,000	,046
	Sig. (bilateral)	,594	,151	.	,842
	N	21	21	21	21
NORMVOCACIÓN	Coefficiente de correlación	,335	-,244	,046	1,000
	Sig. (bilateral)	,137	,286	,842	.
	N	21	21	21	21

Para el cálculo de las correlaciones mostradas en la Tabla 1 se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, por cuanto los valores medidos corresponden a una escala ordinal, encontrando que las variables de Orientación laboral, a través de sus tres dimensiones que son Trabajo, Carrera y Vocación con la variable Satisfacción con la Vida, son independientes.

Para la prueba de hipótesis se tuvo en cuenta las:

Hipótesis de trabajo. $H=1$ Existe relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida.

Hipótesis nula. $H=0$ No existe relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida.

Variable 1 = Satisfacción con la vida

Variable 2 = Orientación laboral

Regla de decisión: si $p \leq 0.05$ se rechaza

Zona de rechazo: para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 . Para 21 participantes y una prueba de hipótesis con un nivel de significancia del 5 %, se obtuvo los siguientes coeficientes de correlación:

Satisfacción con la vida frente a Trabajo = 0,063

Satisfacción con la vida frente a Carrera = -0,123

Satisfacción con la vida frente a Vocación = 0,335

4. Discusión

En el desarrollo de este trabajo de investigación se planteó una proposición tentativa acerca de la posible relación entre las categorías Orientación laboral y Satisfacción con la vida, la cual se formuló como hipótesis de trabajo; por tanto, al ser analizada a la luz de los resultados obtenidos tras la aplicación de un contraste estadístico con ayuda del software SPSS, se encontró que según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, no es confiable establecer una relación entre las variables estudiadas, por cuanto los niveles de significancia superan el 0,05; esto implica que los valores estadísticos de la correlación no deben ser tenidos en cuenta, lo cual implica que en este proceso investigativo se confirmó la hipótesis nula H_0 : No existe relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida, y tampoco entre las subcategorías Trabajo, Carrera y Vocación, correspondientes a la Orientación laboral.

Se hace necesario mencionar a Wrzesniewski (2011), quien definió la orientación laboral como el proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales, que sitúan a la persona en una posición favorable ante el empleo, y posibilitan el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo; además, tiene como objetivo la inserción y el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo en función de sus intereses y necesidades, y está relacionada también con la promoción y mejora profesional y con el desarrollo personal a través del ámbito sociolaboral de los individuos.

Ahora bien, los tres subcomponentes de la orientación laboral están definidos por Wrzesniewski et al., (1997), así:

- **Empleo** es el trabajo, una fuente de bienestar que activa otras áreas de la vida, en donde la satisfacción más grande viene desde afuera, de los pasatiempos y de las relaciones interpersonales.

- Por otra parte, quienes se orientan laboralmente por **Carrera**, consideran su ocupación laboral como una fuente de avance, prestigio y estatus, en donde, con una orientación profesional de este tipo generalmente están dispuestos a hacer sacrificios, que otros no harían, por sobresalir.

- Y, finalmente, quienes se orientan por **Vocación**, ven su trabajo como un fin que contribuye a un bien mayor, con sentido de altruismo y humanidad.

Las mediciones realizadas con el SWLS fueron aplicadas efectivamente a 21 individuos del total de la población, quienes de manera voluntaria y tras suscripción del respectivo consentimiento informado, decidieron participar en esta investigación. Para el subcomponente 'Empleo', el 76 % de los encuestados afirma estar laborando "De alguna manera" por empleo, y tan solo el 24 % seleccionó la opción "Un poco". Es relevante mencionar que ninguno de los encuestados se encuentra totalmente ubicado a favor o en contra de esta forma de desempeño en sus labores en la institución, lo cual permite afirmar que más de las tres cuartas partes de la población, al estar orientados laboralmente por Vocación, obtienen su satisfacción más grande desde fuera, bien de sus actividades de ocio o pasatiempos, o de las relaciones interpersonales que sostienen en los di-

ferentes contextos, pero no desde su propio trabajo (Wrzesniewski et al., 1997).

Ahora bien, en la investigación llevada a cabo por Wrzesniewski et al., (1997), los autores realizaron una medición a 135 personas de diferentes profesiones, como: administradores, enfermeras, fisiatras, farmacéutas, educadores del área de la salud, bibliotecarios, supervisores, programadores informáticos, técnicos en medicina, asistentes administrativos y empleados de oficina, generando en sus resultados que 44 personas, o sea el 33 % se ubican en Empleo; 43 personas, equivalentes al 32 % se ubican en Carrera y 48 individuos, correspondientes al 36 % se sintieron orientados por Vocación, lo que evidencia que las personas encuestadas en esta investigación no generan una orientación laboral predominante, sino que se distribuyen de manera equitativa en las tres subcategorías que se encuentran bajo la medición de orientación laboral.

En el desarrollo de la investigación realizada por Wrzesniewski et al., (1997), y en aras de profundizar en sus resultados, se hizo una medición alterna con profesionales de una sola ocupación, a diferencia de la primera investigación, que se realizó con profesionales de diferentes áreas; para esa segunda medición se aplicó el test a 24 asistentes administrativos donde se evidenció que nueve de ellos, equivalente al 37 %, se encuentran realizando sus labores bajo esta subcategoría, contrastando estos resultados con los obtenidos en el curso del presente trabajo de investigación, en el cual se encontró que en decanos y directores de la Universidad Mariana, dos participantes, equivalentes al 10 % de los individuos, se encuentran laborando bajo esta modalidad, resultado que contrasta con la investigación de Wrzesniewski et al. (1997).

Tal variación en los resultados puede obedecer tanto a las diferencias de los contextos en los que fueron elaboradas las mediciones, como a los estilos de formación dados en cada contexto, además de las características culturales que difieren entre las comunidades encuestadas y el desempeño de su cargo. Tales particularidades corresponden al perfil profesional de los encuestados, profesionales que se desempeñan laboralmente en cargos directivos de diferentes programas académicos de una institución educativa de orden privada y de nivel universitario.

Frente a la subcategoría Carrera, la investigación realizada por Wrzesniewski et al., (1997) encontró para los 135 sujetos participantes, la respuesta ofrecida en este ítem fue que 43 de ellos, correspondiente al 32 % se desempeñaron bajo esta modalidad. Para la medición realizada a los 24 asistentes administrativos se obtuvo un resultado de siete participantes orientados en la subcategoría Carrera, correspondientes al 29 % de la población.

La orientación laboral de decanos y directores de la Universidad Mariana para esta subcategoría presenta, como resultado más relevante, la distribución total de la población de manera equitativa; es así como seis individuos responden "Un poco"; "De alguna manera" es la respuesta de ocho participantes, y para finalizar, en la opción "Mucho" se ubican siete personas, lo cual implica que la necesidad de reconocimiento en los diferentes círculos sociales, así como el avance, prestigio y estatus en el campo laboral, se encuentra homogéneamente repartido entre los individuos.

También vale la pena analizar cómo, para el cero por ciento de esta población, estos elementos no son importantes, lo cual implica que el reconocimiento social, el estatus y el progreso dentro de su ambiente laboral sí son variables relevantes. Como objetivo fundamental de esta orientación, el avance, prestigio y estatus, valorado desde "Un poco importante" hasta "Muy importante" por el 100 % de los encuestados, evidencia que para todos ellos se vislumbra como aspecto de importancia dentro de su contexto laboral.

Finalmente, frente a la subcategoría Vocación, la cual se caracteriza por ser la experiencia de trabajo más significativa y de mayor compromiso e intrínsecamente motivante, y que de manera adicional posee un impacto positivo a un nivel más amplio, según el trabajo investigativo realizado por Wrzesniewski, Dekas y Rosso (2009), los autores encontraron que de los 135 participantes, el 36 % equivalente, a 48 individuos, se orientó por esta subcategoría; y del análisis realizado a los 24 asistentes administrativos, correspondientes al 33 %, se definió sus labores bajo esta modalidad.

Los resultados de la investigación realizada en la Universidad Mariana son novedosos, por cuanto a

pesar de que ninguno de los colaboradores puntúa en el nivel más bajo de la orientación laboral por Vocación, tan solo el 19 % lo hace en el nivel más alto, quedando así un 77 % de la población, en puntajes intermedios. Por ende, el resultado general para decanos y directores de la Universidad Mariana que laboran por vocación, corresponde al 57 % de los individuos.

Es claro que en el antecedente investigativo llevado a cabo por Wrzesniewski et al., (1997), se encontró una distribución equitativa de los sujetos en las distintas subcategorías de la orientación laboral. Es posible evidenciar, a partir de las dos investigaciones, que no existe un patrón absoluto frente a la selección de la orientación laboral en los diferentes contextos, sino que los individuos eligen una u otra opción, atendiendo a sus necesidades, intereses y preferencias; además, ha sido relevante encontrar en el análisis individualizado por ítem, que los individuos participantes de las diferentes investigaciones, aun dentro de una u otra de las subcategorías de orientación laboral, no puntúan la mayoría de veces con máximos o mínimos, sino con puntajes intermedios. Así entonces, se encuentra que los participantes de esta investigación se ubican en una de las subcategorías, y conservan intereses que pertenecen a las otras subdimensiones, situación que también fue evidenciada en la investigación de Wrzesniewski et al., (1997), quienes adicionalmente expresan que tal resultado es positivo, por cuanto la ubicación de los trabajadores en las diferentes subcategorías es igualmente positivo para el desempeño en cualquier organización.

Otro punto de encuentro de este trabajo investigativo, frente al de Wrzesniewski et al., (1997), se da en el análisis de población con un mismo cargo, o tipo de empleo, realizado a 24 asistentes administrativos; a pesar de esta similitud, los porcentajes obtenidos en orientación laboral son parecidos en la subcategoría de Carrera.

Acorde con los hallazgos, este trabajo de grado se distancia de los resultados de las investigaciones tomadas como antecedentes en este documento, por cuanto al contrastar los resultados de esta investigación con otras, se encuentra que no necesariamente la vocación ni otra de las orientaciones laborales, tales como empleo y carrera, están relacionadas di-

rectamente, generando mayores niveles de bienestar subjetivo directo, o satisfacción con la vida. En este orden de ideas, vale entonces rescatar los datos obtenidos en la investigación de Spector, Chen y O'Connell (2000), quienes afirman que la satisfacción laboral puede modificar hasta en un 35 % los niveles de satisfacción con la vida, y la asocian con el trabajo, llegando a plantear la posibilidad de que ésta sea el indicador más importante de la satisfacción con la vida.

Lo anterior se contrasta con los resultados de esta investigación, por cuanto la independencia de las variables de Satisfacción con la vida y Orientación laboral, permiten pensar que el colaborador, a pesar de estar orientado laboralmente por empleo, carrera o vocación, podrá desarrollar altos niveles de satisfacción con la vida, tal y como se encontró en decanos y directores de programas de la Universidad Mariana de Pasto.

Ahora bien, el presente trabajo investigativo se contrapone a la visión planteada por Spector y Jex (1991); los resultados ofrecidos por el contexto de Pasto con decanos y directivos de la Universidad Mariana, implican que los colaboradores obtienen o generan su satisfacción con la vida desde una multiplicidad de factores que trascienden al trabajo y a la satisfacción laboral, por lo que tanto una persona que labora desde la vocación así como otra que lo haga por empleo o carrera, podrán vivenciar niveles positivos de satisfacción con la vida.

Otro trabajo relevante que posee una postura diferente a los resultados obtenidos con esta investigación, es el desarrollado por Wright (2006), quien afirma que cabe la posibilidad de que la satisfacción con el trabajo, sea el indicador más importante de la satisfacción con la vida, y que siga presentando relaciones significativas con el rendimiento y la productividad. Por su parte, Polo, Fernández y Ramírez (2012) sostienen que la satisfacción laboral es el factor principal en la satisfacción con la vida, situación que concuerda con los hallazgos en este trabajo investigativo: los sujetos son capaces de sentirse satisfechos con la vida, situación que nuevamente genera un 'margen de acción', por cuanto para quienes estén presentado un trabajo no satisfactorio, aún pueden conseguir satisfacción con la vida; entonces, tal campo de acción permitirá hacer correcciones en

el área laboral, sin que necesariamente se trastoque el estilo de vida.

Posteriormente, abordado así lo referente a orientación laboral, se procede a resolver el segundo de los objetivos específicos planteados, evaluar la satisfacción con la vida en directores y decanos de la Universidad Mariana de Pasto, para lo que se utilizó la SWLS (Diener et al., 1985), la cual, acorde con los datos de multiplicidad de investigaciones precedentes, sugiere la validez de esta prueba en diferentes culturas y naciones, con traducciones disponibles en gran número de idiomas y cuya validación se ha efectuado en países culturalmente diversos (Vázquez, Duque y Hervás, 2012).

Tras la aplicación del instrumento, se evidenció que el 57 % de la población obtuvo un alto nivel de satisfacción con la vida, mientras que el 38 % tenía un nivel medio alto, y tan solo el 5 % un nivel bajo, lo cual implica que la mayoría de los encuestados sienten o experimentan un gran nivel de satisfacción con las labores que realizan tanto en su vida personal como en la profesional, encontrando un sentido próspero a su quehacer, al sentirse útiles y aportar tanto a su vida como a su entorno.

Ahora bien, siendo la satisfacción con la vida un estado mental, una apreciación valorativa de algo, ese grado en el que la persona evalúa la calidad global de su vida de forma positiva Veenhoven (1994), entonces, a la luz de lo ya planteado, se puede afirmar que tal percepción subjetiva de bienestar puede ser vivenciada y apreciada desde las diferentes orientaciones laborales: Vocación, Carrera y Trabajo, tal y como lo respaldan las mediciones realizadas a los decanos y directores de la Universidad Mariana de Pasto, quienes a pesar de encontrarse distribuidos entre las diferentes variables de orientación laboral, obtuvieron en su mayoría puntajes altos de satisfacción con la vida, lo cual implica que no necesariamente una u otra de las orientaciones laborales genera más satisfacción. Se puede concluir que la satisfacción laboral no es el único factor ni el que más incide en la generación de bienestar subjetivo, por cuanto, como se encontró en los colaboradores que se desempeñan en las tres formas de orientación laboral, en general puntuaron con niveles altos de satisfacción con la vida.

Finalmente, se encontró que no existe relación entre las variables Orientación laboral a través de sus tres dimensiones: Trabajo, Carrera y Vocación, con la variable Satisfacción con la vida, por cuanto ninguna de ellas tuvo una incidencia significativa para el presente análisis, ya sea positiva o negativa, lo cual dio cuenta de su independencia. Y dado que la correlación entre los constructos evaluados es inexistente, y tampoco se encontró dependencia entre los mismos, se determina que para el contexto y la población analizada, tanto trabajo como carrera o vocación, no están en relación directa con la satisfacción con la vida, lo que implica que un colaborador, independientemente de su orientación laboral bien sea por empleo, carrera o vocación, podrá desarrollar niveles altos de satisfacción con la vida.

La satisfacción con la vida depende de la parte emocional; las emociones positivas son desencadenadas por medio del neurotransmisor del placer, serotonina, el cual provoca satisfacción y bienestar; de allí que se relacione directamente con la felicidad. Vivir emociones positivas es placentero a corto plazo, y tiene otros beneficios, como preparar a las personas para tiempos futuros más duros (Fredrickson, 2001). Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) las emociones positivas son defensas maduras que tiene el ser humano para seguir adelante y determinar la felicidad; de allí que son producidas de manera global, no solo en un ámbito de la vida.

Lyubomirsky (2006) dice que "los seres humanos son considerablemente resilientes; poseen la capacidad de convertir los traumas en ventajas, y las malas experiencias, en experiencias de maduración" (p. 86). García y Millares (2016) manifiestan que el ser humano no necesita una existencia tranquila, sino un desafío por el que desplegar sus capacidades y luchar. De allí, que las emociones positivas como el optimismo, la esperanza, la templanza, entre otras, aumentan la satisfacción con la vida, y le dan una mirada más positiva frente a lo que sucede en la cotidianidad del trabajo y la vida en general.

Punset (2005) define la felicidad como "un estado emocional activado por el sistema límbico, donde el cerebro consciente, tiene poco que decir" (p. 73). Para Lyubomirsky (2006) la felicidad es producto de la combinación de la genética, las circunstancias y la voluntad. Si bien la genética da lugar a una pre-

disposición hacia la felicidad y las circunstancias de diversos hechos que afectan el diario vivir, es importante mencionar que la manera como se reacciona frente a lo que sucede, hace la diferencia y esta parte tiene que ver con la voluntad y las emociones positivas, las cuales son conductoras de un mejor estado de ánimo y disminuyen el estrés.

Diener, Sandvik y Pavot (1991) logran demostrar cómo “las emociones positivas frecuentes (alegría, placer, satisfacción, serenidad, curiosidad, interés, vitalidad, entusiasmo, vigor, emoción y orgullo, son el sello distintivo de la felicidad” (p. 119). En su estudio seleccionaron a 839 pacientes que habían asistido a consulta por cuarenta años, a quienes les aplicaron una serie de pruebas tanto psicológicas como físicas, y una de ellas fue el rango de optimismo. Los optimistas mostraban una longevidad del 19 % mayor con respecto a los pesimistas.

Al respecto, Headey y Wearing (1989) concluyeron que el nivel de felicidad, como resultado de una motivación extrínseca por acontecimientos positivos o negativos de la vida, es modificado solo por un tiempo; Suh, Diener y Fujita (1996) mencionan que hasta tres meses, según la investigación que realizaron con estudiantes universitarios; de allí que la satisfacción con la vida, es un valor de referencia que traen las personas, en este caso, los directores y decanos, que se expresa en su trabajo y en su vida en general.

5. Conclusiones

No existe correlación entre las variables Orientación laboral y Satisfacción con la vida para la población estudiada.

Se evidencia que los colaboradores se encuentran, en su mayoría, realizando sus tareas por vocación; en segundo lugar, por carrera y finalmente por empleo.

La mayoría de los colaboradores encuestados presentan niveles altos de satisfacción con la vida, y no solamente aquéllos que se desempeñan por vocación.

6. Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses del trabajo presentado.

Referencias

- Código Deontológico del Psicólogo. (s.f.). Recuperado de <https://www.psicoinactiva.com/codigo-deontologico-del-psicologo.htm>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE.). (2015). Resumen ejecutivo. Medición del empleo informal y seguridad social. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_eje_informalidad_feb_abr_15.pdf
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Sandvik, E. & Pavot, E. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity of Positive versus Negative Affect. En Strack, F., Argyle, M. and Schwarz, N. (Eds.). *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, 119-139. Barcelona, España: Pergamon.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guadalajara, México: Universidad de Guanajuato.
- Fredrickson, B. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist* 56(3), 218-226.
- García, H. y Miralles, F. (2016). *Ikigai*. Barcelona, España: Editorial Urano.
- Headey, H. & Wearing, A. (1989). Personality, life events and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology* 57(4), 731-739.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona, España: Ediciones Urano.
- Nader, M., Peña, S. y Santa-Bárbara, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios gerenciales* 30(130), 31-39.
- Polo, J., Fernández, M. y Ramírez, R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia* 17(59), 466-481.
- Punset, E. (2005). *El viaje a la felicidad. Las nuevas claves científicas*. Barcelona, España: Editorial Destino.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist* 55(1), 5-14.
- Spector, P. & Jex, S. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *The Journal of Applied Psychology*, 76(1), 46-53.
- Spector, P., Chen, P. & O'Connell, B. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *The Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218.
- Suh, E., Diener, E. & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: only recent events matter. *Journal of personality and social psychology* 70(5), 1091-1102.
- Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F. y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(3), 363-368.
- Vázquez, C., Duque, A. y Hervás, G. (2012). Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) en una muestra representativa de españoles adultos: Validación y datos normativos. Recuperado de http://webs.ucm.es/info/psisalud/carmelo/PUBLICACIONES_pdf/2012-SWLS_Normative_data_copia.pdf
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87 - 116.
- Wright, T. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262-271.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality* 31(1), 21-33.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. En K. Cameron, J. Dutton, and R. Quinn (Eds.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 298-308). San Francisco: Berrett-Kohler.
- Wrzesniewski, A., Dekas, K. & Rosso, B. (2009). Callings. En S. Lopez & A. Beauchamp (Eds.). Recuperado de http://faculty.som.yale.edu/amywrzesniewski/documents/callings_encyclfinal.pdf
- Wrzesniewski, A. (2011). Callings. In K. S. Cameron & G. Spreitzer (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 45-55. Oxford Library of Psychology.