



Acta Colombiana de Psicología
ISSN: 0123-9155
Universidad Católica de Colombia

Gómez-Rada, Carlos Alberto
Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida
Acta Colombiana de Psicología, vol. 22, núm. 1, 2019, pp. 230-238
Universidad Católica de Colombia

DOI: <https://doi.org/10.14718/ACP.2019.22.1.11>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79859087011>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida

CARLOS ALBERTO GÓMEZ RADA*
Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4374-0343>

How to quote this article: Gómez Rada, C.A. (2019). La relación entre las dimensiones de personalidad según el p-ipg y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 230-238. doi: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.1.11>

* Facultad de Psicología, avenida Caracas N.º 46-40, Tel.: 5713277300, ext.: 5050. cagomez@ucatolica.edu.co
Se agradece la participación de: Cindy Julieth García Gómez, Diana Katherine Huérfano Güiza, Delvis Marinella Lengua Buelvas, Yuly Villamizar Montaña, Nora Camila Ospina, Natalia Rodríguez Delgadillo.

Recibido, septiembre 19/2017; Concepto de evaluación, febrero 2/2018; Aceptado, agosto 2/2018

Resumen

La calidad de vida laboral (CVL) y la personalidad constituyen dos de los tópicos de mayor interés en la investigación del comportamiento humano en la organización. La presente investigación tuvo como objetivo identificar si es posible predecir la CVL a partir de algunas dimensiones de personalidad. Para su desarrollo, se utilizó un diseño descriptivo correlacional con una muestra conformada por 145 trabajadores de cinco empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá. La personalidad se evaluó por medio de la prueba PPG-IPG, de Gordon (1993), y para la calidad de vida se utilizó el PCVL, de Gómez-Rada (2010). Se analizaron los resultados por medio estadísticos descriptivos y de carácter correlacional entre las variables con los coeficientes producto momento de Pearson y los rangos de Spearman. Los resultados muestran que la valoración de la CVL se encuentra relacionada positivamente con el hecho de que el trabajador muestre una personalidad más positiva, en términos de mayor autoestima, cautela, originalidad, comprensión y vitalidad.

Palabras clave: calidad de vida laboral, personalidad, estudio correlacional, PPG-IPG, perfil de calidad de vida laboral.

The relation between personality dimensions according to P-IPG and the perceived labor life quality

Abstract

Labor life quality (CVL, for its Spanish acronym) and personality conform two of the most interesting topics in human behavior research within the organization. The aim of this research was to identify whether it was possible to predict CVL as of some personality dimensions. To do so a correlational descriptive design was used. The sampling was made up of 145 workers at 5 private sector companies in the city of Bogotá. Personality was evaluated through the Gordon PPG-IPG test, and for life quality, Gómez PCVL (2010) was used. The results were analyzed by means of descriptive statistics and the relation between variables was analyzed through Pearson moment-product coefficients and Spearman ranges. Results show that CVL valuation is positively related to the fact that the worker shows a more positive personality in terms of greater self-esteem, caution, originality, understanding, and vitality.

Keywords: labor life quality, personality, correlational study, PPG-IPG, labor life quality profile.

Relação das dimensões de personalidade segundo o P-IPG e a qualidade de vida profissional percebida

Resumo

A qualidade de vida profissional (QVP) e a personalidade constituem dois dos tópicos de maior interesse na pesquisa do comportamento humano na organização. Esta pesquisa teve como objetivo identificar se é possível prever a QVP a partir de algumas dimensões de personalidade. Para seu desenvolvimento, foi utilizado um desenho descritivo correlacional com uma amostra conformada por 145 trabalhadores de cinco empresas do setor privado da cidade de Bogotá, Colômbia. A personalidade foi avaliada por meio do teste PPG-IPG, de Gordon (1993), e para a qualidade de vida foi utilizado o PCVL, de Gómez-Rada e Ponce de León (2010). Foram analisados os resultados por meios estatísticos descritivos e de caráter correlacional entre as variáveis com os coeficientes produto momento de Pearson e as categorias de Spearman. Os resultados mostram que a avaliação da QVP se encontra relacionada positivamente com o fato de o trabalhador mostrar uma personalidade mais positiva, em termos de mais autoestima, cautela, originalidade, compreensão e vitalidade.

Palavras-chave: qualidade de vida profissional, personalidade, estudo correlacional, PPG-IPG, perfil de qualidade de vida profissional.

Introducción

Existen diversas aproximaciones al concepto de calidad de vida laboral (CVL) que coinciden en señalar que se trata de un constructo multidimensional que incluye diversas condiciones de la organización –como los aspectos físicos, el soporte institucional y los procesos de recursos humanos, como lo son la seguridad laboral, la integración al puesto de trabajo, las oportunidades de desarrollo laboral y la participación activa en la toma de decisiones y en el diseño de sus vidas de trabajo– que, además de generar un impacto en la motivación laboral de los trabajadores, protegen y promueven la satisfacción de los empleados en los ambientes de trabajo en tanto afectan su bienestar laboral (Chiavenato, 2005; González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009; Huerta, Pedraja, Contreras & Almodóvar, 2011; Cañón & Galeano, 2011).

Con respecto a la CVL, en la década de los 70, Walton desarrolló una propuesta en la Universidad de Harvard, adaptada posteriormente en Colombia por Gómez-Rada (2010), que plantea que este constructo está conformado por ocho factores: la compensación justa y adecuada, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el empleo y desarrollo de la capacidad, las oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, la integración social en la organización, la reglamentación, el trabajo y espacio total de vida, y la importancia social de la vida en el trabajo, y es este el modelo que se tendrá en cuenta para el desarrollo de la presente investigación.

Sin embargo, no existe solo un método para evaluar la CVL, por lo que en la literatura se ha optado por un pluralismo metodológico y por la combinación inexcusable de varios niveles y focos de análisis que han permitido valorar de forma sistemática e integrada todas las facetas que componen la vida en el trabajo (Gálvez, 2004), y que incluyen, por una parte, los métodos objetivos, que toman medidas cuantitativas del medio ambiente de trabajo, como la seguridad, la higiene ambiental, la iluminación y el nivel de ruido, entre otros; así como de la organización, entre los que figuran los horarios, el salario y la formación, etc.; y de los trabajadores, como el rendimiento, la carga física y la fatiga (Grueso & Anton, 2011). Y, por otra parte, los métodos subjetivos, que evalúan la CVL percibida a partir de las opiniones y juicios que los trabajadores emiten acerca de su entorno de trabajo (Ruiz & Ispizua, 1989, citado por Valles, 2014). Entre las técnicas de corte subjetivo que se basan en medidas cuantitativas y cualitativas se destacan la observación, la entrevista, la encuesta y macroencuesta, el grupo de discusión, el cuestionario y las escalas de satisfacción laboral (Royer, 2011).

Con respecto a lo anterior, en la literatura científica se puede observar que las encuestas son la estrategia metodológica que más se ha utilizado en el área, y dentro de este grupo se han desarrollado varios tipos, como el CVP-35, que mide la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o cargas de trabajo desafiante y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales que dispone para afrontarlos (Quezada, Castro & Cabezas, 2010); o el Perfil de Calidad

de Vida Laboral (PCVL; Gómez-Rada, 2010), que evalúa las ocho dimensiones desarrolladas por Walton (1973), y que será la herramienta de trabajo en el presente estudio.

Al igual que con el concepto de calidad de vida en el trabajo, existen diversas aproximaciones para entender el constructo de personalidad que, según Atkinson y Hilgard (2003), convergen en un concepto que describe el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona; según Moreno, Garrosa y Gálvez (2005), está constituida por una serie de rasgos subyacentes que se infieren a partir de la conducta tanto manifiesta como de la experiencia privada de los individuos; y, según Furnham (2011), incluye las respuestas habituales de la persona ante situaciones cotidianas, lo que implica pautas uniformes de comportamiento que, aunque pueden cambiar, en general perduran a lo largo del tiempo, y se suelen manifestar en contextos específicos, como el emocional, el social, el moral, el sociocultural y el familiar (Ríos, 2008).

A partir de ahora, en el presente estudio se asumirá la personalidad desde la perspectiva de la teoría de rasgos, según la cual esta puede entenderse como el conjunto de rasgos que determinan la forma de comportarse de un individuo, y entre los cuales se encuentran la ascendencia, la responsabilidad, la estabilidad emocional, la sociabilidad, la cautela, la originalidad, las relaciones personales y el vigor (Rodríguez-Chavez & Garibay-Bermúdez, 2014).

Ahora bien, con respecto a la evaluación de la personalidad, es importante destacar las técnicas proyectivas y las técnicas objetivas, estas últimas basadas en la teoría de rasgos (Boyle, Ortet & Ibanez, 2001). Específicamente, dentro de la teoría de rasgos se pueden encontrar diversos instrumentos de frecuente aplicación en las organizaciones, como sucede con el 16PF, desarrollado por Cattell (s. f., citado por Papalia, Wendkos & Duskin, 2010); el Inventario Psicológico de California (CPI), elaborado en la Universidad de Minnesota; el Eysck Personality Inventory (EPI), realizado por Montaña, Palacios y Gantiva (2009); y la PPG-IPG, que evalúa, en particular, la teoría de rasgos (Rodríguez-Chavez & Garibay-Bermúdez, 2014).

De los estudios que se han desarrollado en el contexto internacional que abordan la CVL y la personalidad, destaca el trabajo de Albanesi, Garelli y Casari (2003), en donde se llevó a cabo un estudio con el objetivo de indagar sobre los estilos de personalidad y la calidad de vida en estudiantes de la carrera de psicología, en el cual no fue posible detectar ninguna correlación positiva entre la calidad de vida y algún estilo de personalidad en particular, pero sí se pudo detectar múltiples correlaciones negativas, siendo la escala de bienestar social la que más relación obtuvo con los estilos de personalidad, sobre todo con los de carácter paranoide, esquizotípico y esquizoide.

De igual forma, sobresale el trabajo de Malekiha, Abedi y Baghban (2012), donde se examinó la relación entre el conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia, que es una de las dimensiones de la CVL, en comparación con los cinco grandes rasgos de la personalidad, donde los resultados mostraron que el neuroticismo y la conciencia estaban relacionados en ambas direcciones del conflicto, mientras que la extraversión no.

Por otra parte, estudios diferentes relacionan la personalidad no directamente con la CVL, pero sí con un constructo estrechamente relacionado: la satisfacción laboral. Al respecto, Heller, Lance, Brown y Watson (2009) realizaron dos estudios (uno transversal y uno longitudinal de más de un año de duración), cuyo objetivo era examinar la validez de la personalidad en el trabajo como factor predictor de la satisfacción laboral e identificar los efectos de la personalidad global sobre la satisfacción laboral. En el primer estudio los resultados mostraron que los individuos varían sistemáticamente en su personalidad según los roles y que los sujetos fueron significativamente más abiertos a la experiencia y menos extrovertidos en el trabajo, además de que la personalidad resultó ser un buen predictor de la satisfacción laboral; y en el segundo, se reclutó a los participantes a partir de la base de datos de exalumnos de una universidad canadiense, teniendo en cuenta que se seleccionaran egresados de una amplia variedad de organizaciones para reducir el impacto del contexto de la organización en las conclusiones, y se encontró que cada una de las dimensiones de la personalidad en el trabajo estaba mediada por la asociación entre sus correspondientes rasgos de personalidad y la satisfacción laboral.

Asimismo, Laca, Mayoral, Mejía y Yáñez (2010) dan cuenta de un estudio empírico intercultural que parte de los presupuestos de la psicología del bienestar subjetivo aplicados al ámbito laboral con un propósito general comparativo para estudiar la relación e influencia de factores sociodemográficos, de afectividad y de personalidad en el bienestar laboral de profesores no universitarios de España y México, e identificar el conjunto de factores que predicen mejor la satisfacción laboral intrínseca. Los resultados obtenidos en este trabajo indican la existencia de diferencias personales significativas en la percepción del bienestar laboral entre las dos culturas, y que la afectividad (positiva y negativa) predice la satisfacción laboral (alta y baja) para ambas muestras, siendo que para los profesores españoles los factores de afabilidad y apertura mental predicen un nivel de satisfacción alta, mientras que para los profesores mexicanos solo el factor de afabilidad resultó ser predictivo.

Además de lo anterior, la CVL se ha establecido como tópico de estudio en diferentes organizaciones, ocupa un lugar destacado en la gestión del talento humano y es uno de

los factores primordiales dentro del entorno laboral (Barrios & Paravic, 2006); mientras que la personalidad es una de las variables de comportamiento que más ha interesado a diversos autores y cuyos efectos se asocian a la motivación y al desempeño humano en la organización (Che, Beh, Uli & Idris, 2006; Huang, Lee & Chang, 2007). En este sentido, también se ha observado que existen factores individuales que pueden afectar y son afectados por la percepción de la calidad de vida y que constituyen un aspecto esencial para su consecución, entre estos, la personalidad, y esto se refuerza con las investigaciones de Albanesi et al. (2009), Heller et al. (2009), Huang et al. (2007) y Laca et al. (2010), ya que en sus trabajos señalan relaciones entre componentes de la personalidad y constructos asociados a la CVL.

No obstante, no se han realizado en sentido estricto estudios para entender la relación que se presenta entre estas dos variables y el efecto que origina el tipo de personalidad en la percepción de CVL, especialmente en el contexto colombiano, donde hay pocas investigaciones sobre este tópico y los intereses se han orientado más a medir las relaciones de la CVL con otras variables, como la disposición al cambio organizacional (García-Rubiano & Aponte-Forero, 2016).

En consonancia con lo anterior, se denota la necesidad de una investigación donde se correlacione la calidad de vida laboral percibida y la personalidad, cuyos resultados permitan enriquecer el cuerpo incipiente de conocimientos sobre esta materia. Por ello, en la presente investigación se busca establecer las relaciones que se presentan entre la calidad de vida laboral y los rasgos de personalidad de un grupo de trabajadores de empresas de Bogotá.

Método

Diseño

Se utilizó un diseño de tipo descriptivo correlacional, debido a que se buscaba la cuantificación y medición de las variables para hallar el índice de correlación entre ellas y así determinar el grado de relación existente (Hernández, Fernández & Baptista, 2016).

Participantes

La muestra del estudio estuvo conformada por 63 mujeres (43.4 %) y 82 hombres (52.6 %); específicamente, se contó con cuatro grupos etarios (18-25, 26-35, 36-45 y 46-55 años) en los cuales había, respectivamente, 45 (31 %), 65 (44.8 %), 26 (17.9 %) y siete personas (4.8 %) (dos [1.4 %] eran datos perdidos); adicionalmente, 42 participantes (29 %) tenían menos de un año trabajando,

73 (50.3 %) tenían entre 1 y 5 años, 23 (15.9 %) tenían entre 6 y 10 años, 6 (4.1 %) tenían más de 10 años de experiencia laboral, y dos eran datos perdidos (1.4 %).

Los participantes hacían parte de cinco empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia, y la selección de las empresas se hizo por conveniencia y según su disponibilidad. El muestreo fue de tipo incidental, a partir de la disponibilidad (designada por las organizaciones) de los miembros para participar en este estudio. Se establecieron como criterios de inclusión y exclusión que estuvieran vinculados en el momento del estudio a una de estas organizaciones, que tuvieran una antigüedad mínima de tres meses, que contaran con un contrato laboral, y que trabajaran con una intensidad horaria semanal mínima de 48 horas.

Instrumentos

Se utilizó la prueba de personalidad PPG-IPG, diseñada por Gordon (1993, citado por Rodríguez-Chávez & Garibay-Bermúdez, 2014), que evalúa ocho dimensiones o rasgos de personalidad a través de 38 ítems. Este instrumento presenta una confiabilidad de .74 y .89 para el PPG y de .76 y .92 para el IPG, por medio del método de dos mitades, corregido por la fórmula de Spearman-Brown. La validez de constructo de la prueba se estableció mediante la correlación con otros instrumentos reconocidos que evalúan la personalidad, donde, por ejemplo, se obtuvieron correlaciones entre .37 y .66 para algunas dimensiones con el Inventario de Temperamento de Guilford-Zimmerman; entre .21 y .58 con el Inventario de Temperamento de Thurstone; y entre -.28 y .66 con el Adult Opinion Survey. Este instrumento está conformado por dos subpruebas, cada una de las cuales evalúa cuatro dimensiones de la personalidad: el PPG, que mide la ascendencia, la responsabilidad, la estabilidad emocional y la sociabilidad –al combinar las puntuaciones se ofrece una puntuación de autoestima–, y el IPG, que incluye la cautela, la originalidad, las relaciones personales y la vitalidad (Gordon, 1993, citado por Rodríguez-Chávez & Garibay-Bermúdez, 2014). Para el presente estudio se obtuvo una puntuación de alfa de Cronbach de .86.

Por otra parte, se evaluó la calidad vida laboral percibida por medio de la prueba PCVL, diseñada y validada por Gómez-Rada (2010), constituida por ocho dimensiones y 39 ítems que se responden en una escala tipo Likert de cuatro grados. Dichas dimensiones son: (a) compensación y beneficios, (b) condiciones del ambiente y del trabajo, (c) naturaleza de la tarea, (d) desarrollo y seguridad laboral, (e) democracia organizacional, (f) derechos fundamentales, (g) equilibrio laboral, e (h) impacto social. Este instrumento fue validado desde la perspectiva de la teoría de respuesta al ítem (TRI) con una muestra de 250 sujetos

de tres empresas, donde los resultados muestran un nivel de ajuste alrededor de la media (1.00) y de los extremos (1.02), y un índice de confiabilidad integral de .97. Estos hallazgos se comprobaron en la aplicación actual, donde se obtuvo un nivel de ajuste alrededor de la media (1.03) y de los extremos (1.06), además de un índice de confiabilidad integral de .90. También, mediante el alfa de Cronbach se obtuvo una medida de consistencia interna de .92.

Procedimiento

El desarrollo del presente estudio se realizó a través de las siguientes fases: (a) la conformación de la muestra de estudio, en la cual se contactó a las organizaciones y se les comunicó el propósito del estudio; (b) la recolección de datos, en la que se entregó a los trabajadores una copia del consentimiento informado donde se les explicaba el propósito de la investigación, la naturaleza de su participación, y se les garantizaba la confidencialidad de la información, además de que no habría repercusiones negativas para el ejercicio de sus cargos (Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud; Código Deontológico de la Psicología establecido para Colombia en la ley 1090 de 2006, capítulo II –de la competencia profesional y la relación con otros profesionales, artículo 18–, Capítulo IV –de la investigación y docencia– y Capítulo V –de la obtención y uso de la información–). Los instrumentos se aplicaron en grupos de 10 personas, en un salón amplio y cómodo, con buena visibilidad e iluminación, dotado de sillas tipo estudiante y debidamente aislado de interferencias; (c) la elaboración de una base de datos en Excel para proceder al análisis de los datos obtenidos mediante el Software SPSS; y (d) la discusión de los resultados a la luz de los desarrollos conceptuales y empíricos precedentes.

Análisis de datos

A continuación se presenta el análisis descriptivo de los datos obtenidos para cada una de las dimensiones tanto de la personalidad como de la CVLP, se establece la normalidad de la muestra por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnov y se da cuenta de las medidas de correlación pertinentes (Pearson o Spearman) para establecer la relación entre las variables de estudio.

Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta los lineamientos de la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, sobre todo en lo concerniente al artículo 6 del capítulo II. También se tuvo en cuenta el código deontológico de psicología establecido para Colombia en la

ley 1090 de 2006, principalmente en los lineamientos de el capítulo II –de la competencia profesional y de la relación con otros profesionales, artículo 18–, el capítulo IV –de la investigación y docencia– y el capítulo V –de la obtención y uso de la información–. Finalmente, se tuvo en cuenta la ley 1581 de 2012, por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales.

Resultados

Para el análisis de los resultados, se inició con una descripción de las puntuaciones obtenidas en las dos variables de estudio, utilizando medidas de tendencia central y dispersión; a continuación, se procedió a establecer la normalidad de los datos con el fin de establecer los estadísticos pertinentes; y, por último, se hicieron las correlaciones correspondientes entre las variables de estudio y sus distintas dimensiones.

En primer lugar, en la Tabla 1 se indican las puntuaciones brutas, percentilares, porcentajes y la desviación obtenidas para las dimensiones de personalidad evaluadas por el P-IPG y para las dimensiones de CVL, evaluadas por el PCVL. Para el caso de la personalidad, se puede observar que las puntuaciones son relativamente moderadas para cada uno de los rasgos, y dentro del rango “moderado”, la estabilidad emocional y la vitalidad presentaron las puntuaciones más altas, mientras que la cautela y la autoestima registraron las puntuaciones más bajas. Estos resultados señalan que en la muestra de estudio la ausencia de hipersensibilidad, ansiedad, preocupaciones y tensión nerviosa, además de la presencia de vigor y energía, se encuentran en un grado de normalidad. Por su parte, los rasgos relacionados con el cuidado a la hora de tomar una decisión, el agrado por llevar cabo una tarea difícil y la curiosidad intelectual, son características menos predominantes en los participantes. Los datos de desviación típica indican una muestra relativamente uniforme.

Además de esto, para la variable calidad de vida laboral las dimensiones que presentaron una puntuación más alta fueron las condiciones del ambiente y del trabajo e impacto social, mientras que las que obtuvieron una puntuación más baja fueron el desarrollo y la seguridad en el empleo, seguidas de la compensación y los beneficios, aunque su comportamiento es positivo. Esto indica que la percepción más positiva está relacionada con la confortabilidad y seguridad de las instalaciones, del equipamiento y de los horarios de los lugares de trabajo.

También, se presenta una percepción positiva con respecto a que las organizaciones funcionan dentro de parámetros de legalidad, responsabilidad social y cuidado del medio ambiente. Sin embargo, se percibe en forma menos

positiva las posibilidades de desarrollo en la organización, la estabilidad en el empleo y la distribución de beneficios. La desviación típica es relativamente uniforme para cada una de las dimensiones de la CVL.

Tabla 1.

Puntuaciones descriptivas para las medidas de personalidad y CVL

Dimensión	Puntuación bruta (\bar{x})	Percentiles	Desviación típica
<i>Prueba PPG-IPG</i>			
ASC	21.7	43	4.9
RESP	25 _{me}	41	5.5
EST EMO	23.2	46	5.1
SOC	20.4	36	4.05
CAU	23.1	37	4.5
ORIG	23.7	40	4.2
COM	23	39	4.8
VIT	24.5	45	5.5
AUT	94 _{me}	36	15.1
<i>Prueba PCVL</i>			
CB	14.3	71.5 %	3.0
CAT	19.7	82.1 %	2.8
NT	19	79.2 %	2.8
DSL	9 _{me}	70 %	2.3
DO	14.7	73.5 %	2.8
DF	13 _{me}	79.4 %	2.25
EL	12 _{me}	74.4 %	2.6
IS	19.5	81.2 %	2.9

Nota. ASC = ascendencia; RESP = responsabilidad; EST EMO = estabilidad emocional; SOC = sociabilidad; CAU = cautela; ORIG = originalidad; COM = comprensión; VIT = vitalidad; AUT = autoestima; CB = compensación y beneficios; CAT = condiciones del ambiente y del trabajo; NT = naturaleza de la tarea; DSL = desarrollo y seguridad laboral; DO = democracia organizacional; DF = derechos fundamentales; EL = estabilidad laboral; IS = impacto social.

En segundo lugar, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer si los datos analizados en la muestra de estudio corresponden a una población con distribución normal. Al observar la Tabla 2 se puede apreciar que los datos obtenidos para las dimensiones tanto la prueba PPG-IPG como para la prueba PCVL señalan que los datos de ocho de las dimensiones de personalidad y cinco de las dimensiones de la CVL corresponden a una distribución normal, con niveles de significación que varían entre .004 y .402. En contraste, las dimensiones de responsabilidad y autoestima del P-IPG, así como las dimensiones de desarrollo y seguridad laboral, derechos fundamentales y equilibrio laboral (del PCVL), no presentan una distribución normal.

Tabla 2.
Resultados prueba Kolmogorov-Smirnov para la muestra

Dimensión	Resultado	Significación
Ascendencia	DN	.265
Responsabilidad		.044
Estabilidad emocional	DN	.182
Sociabilidad	DN	.112
Cautela	DN	.078
Originalidad	DN	.402
Comprensión	DN	.306
Vitalidad	DN	.218
Autoestima		.022
Compensación y beneficios	DN	.182
Condiciones del ambiente y del trabajo	DN	.162
Naturaleza de la tarea	DN	.229
Desarrollo y seguridad laboral		.004
Democracia organizacional	DN	.117
Derechos fundamentales		.035
Equilibrio laboral		.015
Impacto social	DN	.159

Nota. DN = distribución normal.

En tercer lugar, se realizó una correlación entre las dimensiones de las variables personalidad y la CVL, para lo cual se utilizaron los coeficientes de correlación producto momento de Pearson para las que presentaban distribución normal, y el coeficiente de correlación de rangos de Spearman para las que no presentaban distribución normal (véase Tabla 3).

Como se puede observar, las magnitudes de las correlaciones entre las dimensiones de la personalidad y la CVL fueron moderadas y en la mayoría de los casos su dirección fue positiva, aunque en algunos fue negativa. Por ejemplo, la *ascendencia* presenta una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social, siendo la asociación mayor con esta última; al igual que la *responsabilidad*, que muestra una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social, siendo la asociación mayor con esta última, con un nivel de significación de .01, pero una correlación negativa con la compensación y beneficios, y el desarrollo y seguridad laboral, ambas a un nivel de significación de .01.

Asimismo, la *estabilidad emocional* mantuvo una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social, siendo con esta última la asociación mayor, las tres a un nivel de significación de .01. También, la *sociabilidad* presentó una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo y el impacto social, ambas con un nivel de

Tabla 3.

Correlaciones entre dimensiones de la personalidad y la CVL

Dimensión Personalidad/CVL	CB	CAT	NT	DSL	DO	DF	EL	IS
ASC	-.094	.172*	.167*	-.075s	.012	.084s	-.011s	.290*
RESP	-.238s**	.220s**	.203s*	-.211s*	-.071s	.042s	.045s	.316s**
EST EMO	-.057	.270**	.301**	-.080s	.064	.164s	.139s	.392**
SOC	.030	.179*	.161	-.009s	.021	.062s	.080s	.189*
CAU	-.168*	.046	.126	-.198s*	-.048	.012s	-.039s	.132
ORIG	.036	.278	.300**	.065s	.070	.194s*	.141s	.385**
COM	-.014	.231**	.177*	.092s	.107	.247s**	.134s	.268**
VIT	-.210*	.171*	.209*	-.188s**	-.117	.028s	.029s	.278**
AUT	-.128s	.254s**	.267s**	-.131s	.024s	.107s	.070s	.338s**

Nota. ASC = ascendencia; RESP = responsabilidad; EST EMO = estabilidad emocional; SOC = sociabilidad; CAU = cautela; ORIG = originalidad; COM = comprensión; VIT = vitalidad; AUT = autoestima; CB = compensación y beneficios; CAT = condiciones del ambiente y del trabajo; NT = naturaleza de la tarea; DSL = desarrollo y seguridad laboral; DO = democracia organizacional; DF = derechos fundamentales; EL = estabilidad laboral; IS = impacto social.

significación de .05. Mientras que la *autoestima*, mostró una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social, siendo con esta última la asociación mayor, y un nivel de significación de .01 para las tres.

Por otra parte, la *cautela* mostró una correlación negativa con la compensación y beneficios y con el desarrollo y seguridad laboral, con la primera a un nivel de significación de .05 y con la segunda de .01. Mientras que la *originalidad* sostuvo una correlación positiva con la naturaleza de la tarea, los derechos fundamentales, el equilibrio laboral y el impacto social, las cuatro con un nivel de significación de .01. También, la *comprensión* tuvo una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea, los derechos fundamentales y el impacto social, la segunda a un nivel de significación de .05 y las otras tres a .01.

Finalmente, la *vitalidad* presentó una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social, siendo mayor con esta última la asociación mayor, a un nivel de significación de .01, mientras con las primeras fue de .05; y una correlación negativa con la compensación y beneficios con el desarrollo y seguridad laboral, la primera a un nivel de significación de .05, y la última, a .01.

Discusión

Los resultados hallados en este estudio confirman la idea de que se presentan relaciones entre la personalidad y la CVL. Sin embargo, estas asociaciones no se dan entre

los constructos generales, sino entre ciertos rasgos de la personalidad y ciertas dimensiones de la calidad de vida laboral. Algunas de estas relaciones muestran una asociación positiva en el mismo sentido en que lo sugieren los estudios de Huang et al. (2007), Heller et al. (2009) y Malekiha et al. (2012); mientras que otras muestran una correlación negativa que coincide con los hallazgos de Albanesi et al. (2003). Sin embargo, es importante aclarar que los estudios anteriores no evaluaron la CVL en sentido estricto ni tuvieron en cuenta las mismas dimensiones del presente estudio.

Con respecto a las asociaciones positivas encontradas, es decir, entre las dimensiones de personalidad de ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad y autoestima, y las condiciones del ambiente del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social, estas sugieren que en la medida en que la persona tiene una apreciación más positiva de sí misma, ello incide en la valoración que hace de las condiciones físicas y de equipamiento, así como del horario, la posibilidad de utilizar sus capacidades laborales y la autonomía para hacerlo, e incluso la manera como la organización asume su responsabilidad social. Ello puede explicarse, por una parte, en la medida que una buena autoestima contribuye a mejorar la motivación de las personas en el contexto laboral (Che et al., 2006), y, por otra, porque genera comportamientos proactivos para aumentar su propio bienestar (Huang et al., 2007).

En este mismo sentido, las dimensiones de personalidad referentes a la originalidad, la comprensión y la vitalidad mostraron una correlación positiva con las dimensiones del CVL que hacen referencia a las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social

(en el caso de originalidad, solo con las dos últimas). Esto podría indicar que, en general, una persona que presenta una estructura de personalidad más positiva, en términos de estar más orientada hacia retos intelectuales, tareas difíciles, confianza y tolerancia hacia los demás (con energía y vitalidad), y a hacer valoraciones más positivas de las dimensiones mencionadas de la CVL. Esto se encuentra en consonancia con lo encontrado por Laca et al. (2010), debido a que estos autores establecieron que las dimensiones de personalidad de afabilidad y apertura mental predicen un nivel alto de satisfacción.

En contraste, las dimensiones de personalidad referentes a la responsabilidad, la cautela y la vitalidad mostraron correlaciones negativas con las dimensiones de compensación y beneficios, y desarrollo y seguridad laboral de la CVL. Este aspecto no aparece en ninguno de los estudios revisados con antelación, dentro de los cuales se presentan relaciones negativas solo cuando hay alguna psicopatología, pero no en personas sanas (Albanesi et al., 2003). Una posible explicación para este hallazgo podría estar relacionada con que las expectativas que tienen las personas más constantes y perseverantes en las tareas propuestas (así no sean de su agrado), más cuidadosas a la hora de tomar decisiones, que trabajan con mayor rapidez y que hacen más cosas que los demás, es decir, con más responsabilidad, cautela y vitalidad, pueden tener mayores salarios y contar con otros beneficios como contraprestación a su contribución de la organización, como lo son las posibilidades de crecimiento en la organización y la estabilidad en el empleo, es decir, lo que tiene que ver con las dimensiones de compensación y beneficios, y de desarrollo y seguridad laboral. De este modo, al puntuar más alto en esas dimensiones de la personalidad, la percepción subsecuente de dichas dimensiones de CVL tiende a tener una valencia negativa. Estos resultados confirman los hallazgos realizados por Gómez y Ponce de León (2010) en el sentido de que el salario es la variable más relevante para explicar la percepción de la CVL.

Por otra parte, las dimensiones de personalidad referentes a la originalidad y la comprensión fueron las únicas que mostraron una correlación positiva con la dimensión de derechos fundamentales de la escala de CVL. Esto implica que el gusto por las tareas difíciles, la curiosidad intelectual, la fe en los demás, la tolerancia y paciencia hacia estos tendería a generar una valoración más positiva con respecto a la forma como es tratado por los demás y a observar una mayor libertad de palabra, un trato más equitativo, procesos disciplinarios justos, respeto por su privacidad y ausencia de violencia laboral (psicológica o física). Este aspecto se puede explicar, en parte, debido a que la tolerancia hacia los demás constituye un componente clave de la inteligencia emocional. En este sentido, de

acuerdo con un estudio realizado por Ziauddin y Naroei (2013), se ha encontrado una relación positiva entre la inteligencia emocional y la CVL, posiblemente debido a que las personas que tienen mayor inteligencia emocional pueden vivir cómodamente con los demás, sentirse útiles y aceptados por los demás y, finalmente, tener la oportunidad de aumentar sus habilidades y conocimientos.

Adicionalmente, la originalidad también presentó una asociación positiva con el equilibrio laboral, lo que supone que el gusto por las tareas difíciles y la curiosidad intelectual genera valoraciones más positivas con respecto a que los roles que desempeñan en su trabajo no afectan negativamente el desarrollo en otras dimensiones de su vida personal, cómo la familia, la recreación, la vida comunitaria o el descanso. Esto es coherente con lo planteado en el modelo de Hackman y Oldham (1975, citados en Furnham, 2011), en el sentido que un mayor grado de identidad con el cargo se traduce en una mayor satisfacción laboral, y ello, a su vez, produciría una percepción más favorable de la CVL.

Por último, es importante considerar que los hallazgos aquí presentados permiten pensar que la personalidad juega un papel importante en la valoración de la CVL; no obstante, para futuros estudios debe considerarse el hecho de trabajar con muestras más extensas y con mayor diversidad poblacional, lo que permitiría hacer una mayor generalización de los resultados. Adicionalmente, desde el punto de vista metodológico valdría la pena utilizar aproximaciones más robustas por medio de técnicas de análisis multivariado para evaluar cómo se puede explicar la percepción de la CVL a partir de la personalidad. Ello implicaría preguntarse en qué grado la personalidad explica la percepción de la CVL y cuál es su peso diferencial con respecto a las variables del contexto organizacional.

Referencias

- Albanesi, S., Garelli, V., & Casari, L. (2003). Estilos de Personalidad y Calidad de Vida en Estudiantes de Psicología. *Fundamentos en Humanidades*, 19(1), 139-156. doi: 10.13140/RG.2.1.1761.5520
- Atkinson, R., & Hilgard, E. (2003). *Introducción a la Psicología* (14.ª ed.). Madrid: Ed. Thomson.
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Health promotion and a healthy workplace. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141. doi:10.1377/hlthaff.2009.0626
- Boyle, G., Ortet, G., & Ibanez, M. (2001). Evaluación de la personalidad y la inteligencia: Una perspectiva cattelliana. *Universitat Tarraconensis Revista de Psicologia*, 23(1-2), 73-92. Recuperado de www.tdx.cat/bitstream/10803/10514/2/escriva.pdf.txt

- Cañón, S., & Galeano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 11(2), 114-216. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf
- Che, R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions. *Journal of Social Sciences*, 28(2), 61-67. Recuperado de https://www.researchgate.net/.../26445222_Quality_Of_Work_Lif.
- Chiavenato, I. (2005). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Primera Edición. Colombia: McGrawHill.
- Furnham, A. (2011). El comportamiento del individuo en las organizaciones. En A. Furnham, *Psicología de las Organizaciones*. Mexico: Alfaomega.
- Gálvez, N. (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *BOE*, 5, 91-107. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1136>
- García-Rubiano, M., & Aponte-Forero, C. (2016). Calidad de Vida Laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. doi: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Gómez-Rada, C. A. (2010). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa calidad de vida laboral percibida en organizaciones Colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Revista Psychologia. Avances de la Disciplina*, 4(1), 113-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224086010>
- Gómez-Rada, C. A., & Ponce de León, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres en diferentes rangos de edad. *Revista Psychologia. Avances de la Disciplina*, 4(2), 113-129. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224090008>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado M. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación* (1.ª ed.). Guadalajara: Ediciones de la Noche.
- Grueso, M., & Anton, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 19(1), 42-63. Recuperado de www.esai.edu.ec/staff/merlin-grueso/
- Heller, D., Lance, F., Brown, D., & Watson D. (2009). The Influence of Work Personality on Job Satisfaction: Incremental Validity and Mediation Effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00574.x>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.

- Huang, C., Lee, L., & Chang, M. (2007). The influences of personality and motivation on exercise participation and quality of life. *Social Behavior And Personality*, 35(9), 1189-1210. Recuperado de <https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/1649>
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(4), 658-67. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>
- Laca, F., Mayoral, E., Mejía, J., & Yáñez, C. (2010). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?isbn=9401790353>
- Malekiha, M., Abedi, M., & Baghban, I. (2012). Work-Family conflict and personality. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(10), 144-152. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/.../710e5ae8a96bd49801cd45a9a>
- Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007
- Moreno, B., Garrosa, E., & Gálvez, M. (2005). Personalidad Positiva y Salud. En *Psicología de la salud. Temas actuales de investigación en Latinoamérica*. Bogotá: ALAPSA.
- Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin, R. (2010). *Desarrollo humano* (11.ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Quezada, F., Castro, A., & Cabezas, F. (2010). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz" de Los ángeles (CAVRR). *Horizontes Empresariales*, 9(1), 55-68. Recuperado de revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2037
- Ríos, J. (2008). *Personalidad, Madurez Humana y Contexto Familiar*. Madrid: Editorial C.C.S.
- Rodríguez-Chávez, C., & Garibay-Bermúdez, J. R. (2014). *Análisis de rasgos de personalidad en estudiantes de licenciatura en administración de una IES*. Ciudad de Panamá: Asamblea general de la ALAFEC.
- Royer, C. (2011). El mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal. *DAAPGE*, 16, 157-162. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/3375/337530220005.pdf
- Valles, M. (2014). *Entrevistas cualitativas* (Vol. 32). Madrid: CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ziauddini, M., & Naroei, H. (2013). Examined the Relationship between Emotional Intelligence and Quality of Working Life City Executive Personnel Khash. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(11), 337-345.

Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida

CARLOS ALBERTO GÓMEZ RADA*
Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4374-0343>

How to quote this article: Gómez Rada, C.A. (2019). La relación entre las dimensiones de personalidad según el p-ipp y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 239-247. doi: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.1.11>

* Facultad de Psicología, avenida Caracas N.º 46-40, Tel.: 5713277300, ext.: 5050. cagomez@ucatolica.edu.co
Se agradece la participación de: Cindy Julieth García Gómez, Diana Katherine Huérfano Güiza, Delvis Marinella Lengua Buelvas, Yuly Villamizar Montaña, Nora Camila Ospina, Natalia Rodríguez Delgadillo.

Recibido, septiembre 19/2017; Concepto de evaluación, febrero 2/2018; Aceptado, agosto 2/2018

Resumen

La calidad de vida laboral (CVL) y la personalidad constituyen dos de los tópicos de mayor interés en la investigación del comportamiento humano en la organización. La presente investigación tuvo como objetivo identificar si es posible predecir la CVL a partir de algunas dimensiones de personalidad. Para su desarrollo, se utilizó un diseño descriptivo correlacional con una muestra conformada por 145 trabajadores de cinco empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá. La personalidad se evaluó por medio de la prueba PPG-IPG, de Gordon (1993), y para la calidad de vida se utilizó el PCVL, de Gómez-Rada (2010). Se analizaron los resultados por medio estadísticos descriptivos y de carácter correlacional entre las variables con los coeficientes producto momento de Pearson y los rangos de Spearman. Los resultados muestran que la valoración de la CVL se encuentra relacionada positivamente con el hecho de que el trabajador muestre una personalidad más positiva, en términos de mayor autoestima, cautela, originalidad, comprensión y vitalidad.

Palabras clave: calidad de vida laboral, personalidad, estudio correlacional, PPG-IPG, perfil de calidad de vida laboral.

The relation between personality dimensions according to P-IPG and the perceived labor life quality

Abstract

Labor life quality (CVL, for its Spanish acronym) and personality conform two of the most interesting topics in human behavior research within the organization. The aim of this research was to identify whether it was possible to predict CVL as of some personality dimensions. To do so a correlational descriptive design was used. The sampling was made up of 145 workers at 5 private sector companies in the city of Bogotá. Personality was evaluated through the Gordon PPG-IPG test, and for life quality, Gómez PCVL (2010) was used. The results were analyzed by means of descriptive statistics and the relation between variables was analyzed through Pearson moment-product coefficients and Spearman ranges. Results show that CVL valuation is positively related to the fact that the worker shows a more positive personality in terms of greater self-esteem, caution, originality, understanding, and vitality.

Key words: labor life quality, personality, correlational study, PPG-IPG, labor life quality profile.

Relação das dimensões de personalidade segundo o P-IPG e a qualidade de vida profissional percebida

Resumo

A qualidade de vida profissional (QVP) e a personalidade constituem dois dos tópicos de maior interesse na pesquisa do comportamento humano na organização. Esta pesquisa teve como objetivo identificar se é possível prever a QVP a partir de algumas dimensões de personalidade. Para seu desenvolvimento, foi utilizado um desenho descritivo correlacional com uma amostra conformada por 145 trabalhadores de cinco empresas do setor privado da cidade de Bogotá, Colômbia. A personalidade foi avaliada por meio do teste PPG-IPG, de Gordon (1993), e para a qualidade de vida foi utilizado o PCVL, de Gómez-Rada e Ponce de León (2010). Foram analisados os resultados por meios estatísticos descritivos e de caráter correlacional entre as variáveis com os coeficientes produto momento de Pearson e as categorias de Spearman. Os resultados mostram que a avaliação da QVP se encontra relacionada positivamente com o fato de o trabalhador mostrar uma personalidade mais positiva, em termos de mais autoestima, cautela, originalidade, compreensão e vitalidade.

Palavras-chave: qualidade de vida profissional, personalidade, estudo correlacional, PPG-IPG, perfil de qualidade de vida profissional.

Introduction

There are different approaches to the concept of CVL that coincide in pointing out that it is a multidimensional construct that includes various organization conditions (physical, institutional support, human resource processes such as labor security, integration into the work place, labor development opportunities, active participation in decision making, and in the design of their labor lives) which generate an impact in the workers' labor motivation, that protect and promote the employees' satisfaction within the work environment and, henceforth, they affect their labor welfare (Chivenato, 2005; González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009; Pedraja, Contreras & Almodóvar, 2011; Cañón & Galeano, 2011).

This study is supported by the proposal developed in the 70s at Harvard University by Walton, and adapted for Colombia by Gómez-Rada (2010), which states that CVL is made up of eight factors: a fair and adequate compensation, workplace safety and health conditions, employment and capability development, social integration within the organization, regulation, work and complete life space, and social importance within labor life.

On the other hand, there is no single method to evaluate CVL. A methodological pluralism has been the option, together with the inexcusable combination of various analysis and focus levels that have permitted to evaluate in a systematic and integrated manner all those sidelines that make up life

in the workplace (Gálvez, 2004), which include objective methods that use quantitative measures related to the work environment such as safety, environmental hygiene, lighting and noise level, among others; or related to the organization itself, such as time tables, salary and education, etc.; and, as to the workers, performance, physical load, and fatigue (Grueso & Anton, 2011); and subjective methods evaluating perceived CVL based on opinions and judgments given by workers as regards their work environment (Ruiz e Ispizua, 1989, cited in Valles, 2014).

In this order of ideas, among subjective techniques based on quantitative and qualitative measurements stand out observation, interviews, questionnaires, and macro surveys, group discussion, and labor satisfaction scales (Royer, 2011). As regards the above, it is observed that questionnaires have been the ones used more frequently, and within this group, several kinds have been developed such as CVP-35, which measures well-being experience as derived from the equilibrium perceived by the individual between challenging work demands and load and psychological, organizational, and relational resources available to face them (Quezada, Castro & Cabezas, 2010); the labor life quality profile, that evaluates Walton's eight dimensions (1973), an instrument that will be used as a tool for this study (Gómez-Rada and Ponce de León, 2010).

There are likewise various approaches to the *personality* construct which, according to Atkinson & Hilgard (2003), converge into a concept describing the growth and

development of a person's whole psychological system. Similarly, Moreno, Garrosa & Gálvez (2005) point out that personality is made up by a series of underlying traits that are inferred as of the individual's behavior both explicit and as of private experience. At the same time, according to Fumham (2011), personality includes the person's habitual responses in the face of every day happenings, which implies uniform behavior patterns that, though they may be changed, generally last throughout time. Such patterns manifest themselves in essential contexts such as the emotional, social, moral, socio-cultural and family-related ones (Ríos, 2008)

For the purpose of this study, personality will be assumed as of the theory-of-traits perspective, according to which it can be understood as the set of traits that determine an individual's way to behave, among which their ascendance, responsibility, emotional stability, sociability, cautiousness, originality, personal relationships, and strength can be pointed out (Rodríguez, Chávez, & Garibay-Bermúdez, 2014).

Regarding personality evaluation, the projective and objective techniques are highlighted, the latter ones based on the traits theory (Bovie, Orlet & Ibanez, 2001). Within trait theory there exist various developed tools, frequently used, and which are applied in organizations, such as IOPF, developed by Cattell (s.f), cited in Papalia & Wendkos, 2010; the California Psychological Inventory (CPI) drafted by the University of Minnesota; the Eysenck Personality Inventory (EPI), cited by Montaña, Palacios & Gantiva (2009); and among them the PPG-IPG test, which will be used within the framework of the present research, which evaluates the traits described formerly (Rodríguez-Chávez & Garibay-Bermúdez, 2014).

There are some studies that have been developed within the international context regarding CVL and personality. Albanesi, Garely & Casari (2003) carried out a study whose objective was to find out personality styles and life quality in psychology students. From the results it was not possible to detect any positive correlation between life quality and any specific personality style, but multiple negative correlations were indeed detected, and the social wellbeing scale was the one that obtained the closest relation to personality styles such as the paranoid, the schizo-typical and the schizoid ones.

Malekiha, Abedi & Baghban (2012) carried out a research to examine the relation between the family-work conflict and the work-family conflict, which is one of CVL dimensions and the five outstanding personality traits. Results showed that neuroticism and consciousness were related in both directions of the conflict whereas extraversion was not.

Other studies relate personality not directly to CVL but to a construct closely related to labor satisfaction. In

this regard, Heller, Lance, Brown & Watson (2009) did two studies (a cross-sectional and a longitudinal one for over a year), whose objective was to examine the validity of personality in the workplace as a predicting factor of labor satisfaction and as a mediator of the global personality effects on labor satisfaction. Results showed that (a) individuals vary significantly in their personality among the roles where they were significantly more open to experience and less extroverted at the workplace, and (b) personality was a better predictor of labor satisfaction. In study number two participants were recruited as of the database of former students of a Canadian university; students were selected in order to make sure that participants came from a wide variety of organizations, which reduced the impact of the organization's context in the conclusions. This study showed, in addition, that each one of the personality dimensions at the workplace was mediated by the association between and among its corresponding personality traits and labor satisfaction.

Laca, Mayoral, Mejía & Yáñez (2010) show an empirical intercultural study that starts as of the assumptions of psychology of subjective wellbeing as applied in the labor environments. Under an overall comparative purpose, firstly, the relation between and influence upon factors of affectivity, personality, and socio-demographic aspect was studied in the labor wellbeing of teachers in Spain and Mexico and, later on, the set of factors was identified that better predicted intrinsic labor satisfaction. The results obtained indicate the existence of meaningful personal differences as to the perception of labor satisfaction between the two countries and cultures. Affectivity (positive and negative) predicts labor satisfaction (high and low) for both samplings. For Spanish teachers, affability and mental opening predict a higher satisfaction level; for Mexican teachers, only the affability personality factor ended up being predictive.

In compliance with the above, labor life quality (CVL) has been set as a study topic at different organizations; it has an outstanding place in human talent performance; and it is one of the primordial factors within the work environment (Barrios & Paravic, 2006).

On the other hand, personality is one of behavior's variables that have interested various authors, and whose effects have been associated to motivation and human performance at the organization (Che, Beh, Uli & Idris, 2006; Huang, Lee & Chang, 2007).

At the same time it has been observed that there exist individual factors that may affect or be affected by the perception of such Life Quality and which make up an essential aspect to be obtained, personality being one of them. This is backed up through research conducted by Albanesi and collaborators (2009); Heller and collaborators

(2009); Huang and collaborators (2007); and Laca and collaborators (2010), who point out the relations between personality's components and constructs associated to CVL. Nonetheless, no studies have been done in the strict sense of the word to understand the relation between these two complex variables and the effect originated by the personality type in the perception of CVL, especially in the Colombian context where there are few studies on this topic, and the existing ones have concentrated more on measuring relations with other variables, such as the willingness to undergo an organizational change (García-Rubiano y Forero-Aponte, 2016).

In consonance with the above, the need is observed for some research where Perceived Labor Life Quality and Personality are correlated, and whose outcome will permit to enrich the incipient body of knowledge on this matter. Because of this, in this research the interest lies on that subject. Consequently, this research is interested in defining: Which are the relations appearing between Labor Life Quality and personality traits within a group of workers at some Bogotá enterprises?

Method

A descriptive-correlational type of design was used, since the aim was to qualify and measure variables in order to come across the correlation index between them and thus determine the existing degree of relationship (Hernández, Fernández & Baptista, 2016).

Participants

Sampling was made up of 63 women (43.4%) and 82 men (52.6%). There were 4 groups comprising different ages: 18 to 25, 26 to 35, 36 to 45 and 46 to 55 years of age, in which there were: 45 - (31%), 65 (44.8%), 26 - (17.9%), 7 - (4.8%) and 2 – years old (1.4%), the latter ones with missing data –, respectively; as for length of time working, 42 (29%) had been working for less than a year, 73 (50.3%) from 1 to 5 years, 23 (15.9%) from 6 to 10 years, 6 (4.1%) for longer than 10 years, and 2 (1.4%) with missing data, all of them from five Bogotá D.C. enterprises. Company selection was made by convenience and according to the participants' availability. Participants were chosen through incidental-like sampling according to the availability (as set by the enterprises) of the people who were to participate in the study, and criteria such as inclusion and exclusion for those who at the time of the study were members of these organizations, with a three-month minimum working period through a labor contract and minimum 48 work hours each.

Instruments

The PPG-IPG personality test designed by Gordon 1993, cited by Rodríguez-Chávez and Garibay-Bermúdez, 2014) was used, which evaluates 8 dimensions or traits through 38 items. It shows a 0.74 and 0.89 reliability for PPG and 0.76 and 0.92 for IPG, through the split-half method, as corrected by the Spearman-Brown formula. The construct validity was set through the correlation with other known personality tests, obtaining correlations between 0.37 and 0.66 for some of the dimensions in the Guilford-Zimmerman Temperament Inventory; between 0.21 and 0.58 with Thurstone Temperament Inventory; finally, between 0.28 and 0.66 with the Adult Opinion Survey. This test is made up of two sub-tests, each one of which evaluates 4 personality dimensions. PPG measures 4 dimensions: Ascendancy, Responsibility, Emotional Stability, and Sociability, and by combining the previous scores it provides a Self-Esteem score. IPG includes Caution, Originality, Personal Relations, and Vitality (Gordon, 1993, quoted by Rodríguez-Chávez and Garibay-Bermúdez, 2014). For this study, a Cronbach alpha was used to confirm the test reliability, and a 0.86 value was obtained.

The perceived labor-life quality was evaluated by means of the PCVL test as designed and validated by Gómez-Rada (2010), which is made up by 8 dimensions and 39 items that respond to a four degree Likert-like scale. Its dimensions are *compensation and benefits, environmental and work conditions, nature of the task, labor development and safety, organizational democracy, fundamental rights, and labor balance and social impact*. The test was validated as of the perspective of the response theory to the TRI item; to do so, a test for 250 subjects from three enterprises was devised. The results obtained show an adjustment level around the 1.00 medium and 1.02 for the extremes, and a 0.97 integral reliability index. These results were verified for the present application, and an adjustment level around the 1.03 medium and 1.06 for the extremes as well as a 0.90 integral reliability index were obtained. An internal consistency measure through Cronbach's Alpha that showed 0.92 was also obtained.

Procedure

The study development went through the three following phases, which included: (a) setting up the study sampling by contacting the enterprises that were informed about the study goal; (b) data collection: workers were given a copy of the informed consent where the purpose of the study was set, confidentiality of the data was guaranteed, as well as the assurance that no negative repercussions for their posts would take place (Ministry of Health Resolution 8430 of 1993, and the Psychology Deontological Code as set for Colombia by Act 1090 of 2006, complying with Chapter II

regarding Professional Competence and the Relations with Other Professionals, Article 18, Chapter IV of Research and Teaching, and Chapter V on Data Gathering and Use); (c) an Excel data base was drafted, data analysis was carried out using the SPSS software, and the results were discussed in light of previous conceptual and empirical developments.

Data Analysis

Initially, a descriptive analysis of the data obtained was made for each one of the dimensions regarding both personality and CVLP. Later on, the sampling normality was set using the Kolmogorov-Smirnov test. Finally, pertinent correlation measures (Pearson and/or Spearman) were used to establish the relation between the study variables.

Ethical Considerations

For this research the procedures set under Resolution 8430 of 1993 issued by the Ministry of Health were taken into account; they establish the scientific, technical and administrative norms regulating research in health; this investigation took into account aspects as those mentioned in Chapter II, article 6. The Psychology Deontological Code as set for Colombia under Act 1090 of 2006 was taken into account, guided by Chapter II on Professional Competence and the relation with Other Professionals, article 18; Chapter IV on Research and Teaching, and Chapter V on Obtaining and Using Data; and, finally, Act 1581 of 2012 whereby general dispositions are set for personal data protection.

Results

For an analysis of the results, initially a description was made of the scores obtained for the two study variables, by using for such a purpose central-tendency and dispersion measurements. Later on, data normality was set in order to establish the pertinent statistics; and, finally, the corresponding correlations were made between the study variables and their different dimensions.

Firstly, Table 1 indicates gross scores, percentiles, percentages and deviations obtained for the personality dimensions measured by PIPG and for the CVL dimensions as evaluated by PCVL. Regarding the case of personality, it can be observed that scores are relatively moderate for each one of the traits and – within this moderate range – emotional stability and vitality provide the highest scores whereas cautiousness and self esteem record lower scores. These results indicate that in the study sampling there is an absence of hyper sensitivity, anxiety, worries and nervous tension; besides, the presence of vigor and energy are under

a degree of normality. On the other hand, traits related to carefulness while making a decision, the satisfaction of doing an unpleasant task, and intellectual curiosity are less predominant characteristics among those participants. Data on standard deviation indicate a relatively uniform sampling.

For labor life quality, dimensions showing a higher score: environmental conditions and work and social impact got the highest score. The ones getting the lowest score are development and job security followed by compensations and fringe benefits, although their behavior is positive. This shows that the most positive perception is related to comfort and safety at the locations, equipment and work-place schedules. Likewise, there is a positive perception that organizations work under parameters of legality, social responsibility, and environmental care. On the other hand, the organization's development possibilities, job stability and benefit distribution are perceived in a less positive manner. As regards the standard deviation, it may be observed that it is relatively uniform for each one of CVL dimensions.

Table 1.

Descriptive scores for personality measurements and CVL

Dimension	Gross score (\bar{x})	Percentiles	Standard deviation
<i>PPG-IPG Test</i>			
ASC	21.7	43	4.9
RESP	25 _{me}	41	5.5
EMO EST	23.2	46	5.1
SOC	20.4	36	4.05
CAU	23.1	37	4.5
ORIG	23.7	40	4.2
COM	23	39	4.8
VIT	24.5	45	5.5
AUT	94 _{me}	36	15.1
<i>PCVL Test</i>			
CB	14.3	71.5 %	3.0
CAT	19.7	82.1 %	2.8
NT	19	79.2 %	2.8
DSL	9 _{me}	70 %	2.3
DO	14.7	73.5 %	2.8
DF	13 _{me}	79.4 %	2.25
EL	12 _{me}	74.4 %	2.6
IS	19.5	81.2 %	2.9

Note: ASC (ascendance); RESP (responsibility); EST EMO (emotional stability); SOC (sociability); CAU (cautiousness); ORIG (originality); COM(understanding); VIT (vitality); AUT(self esteem); CB (compensation and benefits); CAT(environment and work-place conditions); NT (task nature); DSL (development and job safety);DO (organizational democracy); DF(fundamental rights);EL (labor stability); IS (social impact).

As a second instance, the Kolmogorov-Sminov test was performed in order to find out whether the data analyzed in the study sampling corresponded to a population with a normal distribution. When analyzing Table 2, it can be seen that data obtained for the dimensions related to the PPG-IPG and the PCVL tests indicate that the data obtained for the 8 personality dimensions and 5 of CVL dimensions correspond to a normal distribution, with significance values going from 0.004 through 0.402. In contrast, responsibility and self-esteem dimensions (P-IPG), development and labor security, fundamental rights and labor balance (PCVL) do not present a normal distribution.

Table 2.
Results for the Kolmogorov-Smirnov test regarding the sample

Dimensión	Result	Significance
Ascendency	DN	.265
Responsibility		.044
Emotional stability	DN	.182
Sociability	DN	.112
Cautiousness	DN	.078
Originality	DN	.402
Understanding	DN	.306
Vitality	DN	.218
Self Esteem		.022
Compensation and benefits	DN	.182
Environment and work-place conditions	DN	.162
Nature of task	DN	.229
Development and labor safety		.004
Organizational democracy	DN	.117
Fundamental rights		.035
Work balance		.015
Social impact	DN	.159

Note: DN: normal distribution

In a third instance, a correlation was made between personality variables and CVL. Pearson product-moment correlation was used for those that showed a normal distribution; and Spearman's rank correlation coefficient, for those that did not show a normal distribution (See Table 3).

As can be seen in Table 3, correlation magnitudes between personality dimensions and CVL were moderate and in most cases theirs was a positive direction although it was negative for some of them. Ascendency shows a positive correlation under environment and work conditions, task nature and social impact, the latter being the one with a higher association. Responsibility shows a positive correlation with environment and work conditions, task nature and social impact, the latter being the one with a greater association and significance level at 0.01. On the other hand, it shows a negative correlation as regards compensation

and benefits, development and labor security; in this case both at a 0.01 significance level.

Emotional stability maintains a positive correlation under environment and work conditions, task nature and social impact, and it is with the last one where there is a stronger association, in this case, the three located at the 0.01 significance level. Sociability shows a positive correlation under environment and work conditions as well as social impact, both at a 0.05 significance level. Self esteem shows a positive correlation under environment and work conditions, task nature and social impact, the latter being the higher association with a 0.01 significance level.

Cautiousness shows a negative correlation as regards compensation and benefits, development and labor safety; in this case the former at a 0.05 and in the second at a 0.01 significance level. Originality keeps a positive correlation as regards the nature of the task, fundamental rights, labor balance and social impact, the four of them being at a 0.01 significance level, the second being at a 0.05 significance level and the other three at 0.01. Vitality shows a positive correlation under environment and work conditions, task nature and social impact, which is higher with the latter one at a 0.01 significance level, whereas with the former is 0.05. On the other hand, it shows a negative correlation as regards compensation and benefits, development and labor safety, being the former one at a 0.05 significance level and the latter at 0.01.

Discussion

The results obtained from this study confirm the idea about the relations existing between personality and CVL. Nonetheless, these associations do not take place among general constructs but within certain personality traits and certain dimensions related to labor life quality. Some of these relations show a positive association in the same sense as the one suggested by the studies done by Huang et al (2007), Heller et. al. (2009) and Malekiha et. al. (2012); others show a negative relation, which coincides with the findings by Albanesis et. al. (2003). However, it is important to point out that these studies do not examine CVL in a strict sense as well as the same dimensions of the present study.

Regarding the positive relations found, personality dimensions (ascendency, responsibility, emotional stability, sociability and its outcome, self-esteem) with work environment conditions, task nature and social impact, suggest that as long as the person has a more positive appreciation of themselves, this has an incidence in the valuations they make of physical conditions and equipment, of schedule, of the possibility of using labor skills and the autonomy to

Table 3.
Correlations between personality dimensions and CVL

Dimension Personality/CVL	CB	CAT	NT	DSL	DO	DF	EL	IS
ASC	-.094	.172*	.167*	-.075s	.012	.084s	-.011s	.290*
RESP	-.238s**	.220s**	.203s*	-.211s*	-.071s	.042s	.045s	.316s**
EST EMO	-.057	.270**	.301**	-.080s	.064	.164s	.139s	.392**
SOC	.030	.179*	.161	-.009s	.021	.062s	.080s	.189*
CAU	-.168*	.046	.126	-.198s*	-.048	.012s	-.039s	.132
ORIG	.036	.278	.300**	.065s	.070	.194s*	.141s	.385**
COM	-.014	.231**	.177*	.092s	.107	.247s**	.134s	.268**
VIT	-.210*	.171*	.209*	-.188s**	-.117	.028s	.029s	.278**
AUT	-.128s	.254s**	.267s**	-.131s	.024s	.107s	.070s	.338s**

Note: ASC (ascendance); RESP (responsibility); EST EMO (emotional stability); SOC (sociability); CAU (cautiousness); ORIG (originality); COM (understanding); VIT (vitality); AUT (self esteem); CB (compensation and benefits); CAT (environment and work-place conditions); NT (task nature); DSL (development and job safety); DO (organizational democracy); DF (fundamental rights); EL (labor stability); IS (social impact).

do so, in addition to the way the organization assumes its social responsibility. This can be explained in part to the extent that good self-esteem contributes to improve people's motivation within a labor context (Che et. al., 2006), and on the other hand it generates proactive behaviors in order to increase their own wellbeing (Huang et al., 2007).

In the same sense, personality dimensions (originality, understanding and vitality) showed a positive correlation with CVL dimensions (environment and work conditions, task nature, and social impact), and in the case of originality only with the two latter ones. This points out that in general, a person showing a more positive personality structure in the sense of being more guided toward intellectual challenges, difficult tasks, trust in and tolerance towards others, with energy and vitality, also tends to make more positive valuations of these CVL dimensions. This is in consonance with the findings by Laca, Mayoraal, Mejía & Yañez (2010), who, stated that personality dimensions of affability and mental opening predict a high satisfaction level.

In contrast, personality dimensions (responsibility, cautiousness and vitality) showed negative correlations with the CVL dimension (compensation and benefits, development and labor safety). This aspect does not appear in any of the studies reviewed previously, among which negative relations are found only when there is some psychopathology but not in healthy persons (Albanesis et al, 2003). One possible explanation for this finding could be determined because expectations held by people who are more constant and persevering as to the tasks proposed even if they do not like them, who are more careful when they have to make decisions, who work faster and do more things with others (responsibility, cautiousness and vitality) can be higher in

terms of salary and other benefits they ought to get as a counterbalance for their contribution to the organization, such as the possibility to grow within the organization as well as employment stability (compensation and benefits, development and labor security), so that by aiming higher in those personality dimensions the subsequent perception of CVL dimensions tends to have a negative value. Likewise, these results confirm the findings by Gómez and Ponce de León (2010) in the sense that the salary constitutes the most relevant variable to explain the perception as regards CVL.

On the other hand, personality dimensions (originality and understanding) were the only ones that showed a positive correlation with fundamental rights. This implies that the taste for hard tasks, intellectual curiosity, faith in others, tolerance and patience towards them, would tend to generate a more positive valuation as regards the way they are treated by others, to keep a higher freedom of speech, a more equal treatment, fair disciplinary processes, respect for privacy, and lack of labor violence (psychological or physical). This can be explained in part since tolerance to others constitutes a key component of emotional intelligence. According to studies by Ziauddini & Naroeei (2013), there exists a positive relation between emotional intelligence and CVL which is determined because those who have a higher emotional intelligence can live comfortably with others, can feel useful, accepted by others and, in the end, can have the opportunity to increase their skills and knowledge.

Likewise, originality also showed a positive association with labor balance. This implies that the persons' taste for difficult tasks and intellectual curiosity generates more positive valuations since the roles they play at their work place do not affect negatively the development of other

dimensions in their personal life such as their family, recreation, community life, or rest. This is coherent with what is proposed in Hackman and Oldham's model (1975) as cited in Furham (2011) in the sense that a higher degree of identity with the post translates into a higher labor satisfaction and this, at the same time, would generate a more favorable perception regarding CVL.

Finally, it is important to consider that the findings shown here lead us to think that personality plays a very important role in the CVL valuation; nonetheless, working with more extensive and diverse populations ought to be considered, as it would make a wider generalization of the results. Additionally, from a methodological viewpoint, it would be worthwhile to use more robust approximations making use of multi-varied analysis techniques to evaluate how as of personality CVL perception can be explained. This would imply to ask: To what extent personality explains CVL perception? And, what is its differential weight regarding the variable in the organizational context?

