

Claire Pond

SPAN 4160

Ensayo Final Primer Borrador

4 de Noviembre 2022

Como la cultura afecta factores de satisfacción laboral

Hay muchas influencias en la satisfacción de trabajo en todo el mundo, incluyendo factores intrínsecas y extrínsecas, actitud personal y del entorno de trabajo, y monetarios y no monetarios. **El Recurso 4** define la satisfacción laboral como el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo, o la actitud que tiene empleado hacia su puesto de trabajo. Es necesario entender que afecta la percepción de satisfacción porque la satisfacción tiene varios impactos en la empresa, como en la producción, la cultura organizacional, y en última instancia, los beneficios de la empresa. Porque hay tantos factores, podría ser complicado, pero este proyecto va a explicar porqué hay tantos factores que afectan la satisfacción laboral en España y el relativo peso de cada uno. En general, los españoles tienen una actitud diferente al trabajo de los estadounidenses debido a su historia y cultura. En los Estados Unidos, es común ser un “trabajoadicto,” o una persona que valoran su trabajo más que alguna otra cosa en su vida. Sin embargo, la cultura alrededor del trabajo en España es diferente - el trabajo solo es una parte de su vida. Para la mayoría de españoles, la familia y la religión son los factores más importantes - no los títulos, estatus, o el dinero como en los Estados Unidos. Este proyecto discute cómo la historia y cultura de España forma la realidad del mundo profesional hoy en día. Va a comparar la importancia de factores diferentes en la satisfacción laboral en España y examinar cómo la cultura de este país los afecta. *También mencionará algunas teorías de psicología sobre la satisfacción laboral, incluyendo el de Frederick Herzberg y Edward Lawler.* Con consideración de estas teorías, mostrará cuáles factores tienen un gran impacto en España donde la cultura pone

el énfasis en que el trabajo ni el dinero no son las cosas más importantes en la vida, debido a sus orígenes de familismo y personalismo.

Familismo se define por **recurso 5** como algo que “define o da identidad a cada miembro, a la vez que procura criarlo y formarlo conforme a ciertos valores y normas socioculturales y éticas.” Es la idea que la familia se importa más que cualquier otra cosa en su mundo. Los españoles estamos orgullosos de tener una empresa que se siente como una familia muy grande, y por eso, literalmente llevan a la familia al mundo profesional. La mayoría de las empresas en España son empresas familiares. De hecho, de acuerdo al **recurso 6**, 1,1 millones de empresas son familiares en España, el 89% sobre el total de las empresas. Hay muchas ventajas de empresas familiares, por ejemplo, los beneficios que ganan se quedan en la familia, la compañía puede sobrevivir por mucho tiempo y pasa por muchas generaciones, tiene una mayor capacidad para aprender de los errores del pasado, sabe que todos honran los mismos valores, y conoce muy bien todas las acciones.

Algunos factores importantes de la satisfacción de trabajo están asociados al familismo incluyen el tamaño de empresa, *organización de trabajo*, *vacaciones y permisos*, sector de actividad y estado civil. De acuerdo al **recurso 1**, los que están más satisfechos son los individuos que trabajan en empresas pequeñas. Una compañía pequeña es atractiva porque se conoce a todos los trabajadores y eso crea una cultura muy cercana y esfuerzo, como la familia. *De acuerdo al recurso 3, el clima de organización de trabajo es un factor notable porque “si los empleados perciben un buen clima organizacional, sus comportamientos serán más adecuados para el logro del bienestar de la empresa.”* El *tiempo de vacaciones y los permisos* tiene considerable impacto en la satisfacción de acuerdo al recurso 3 porque valoran el tiempo con la familia fuera del trabajo. No quieren pasar todo su tiempo trabajando, desean tener una vida

llena de actividades y memorías. No creen que están viviendo para trabajar; creen que el trabajo solo es una parte de la vida. **Transición**, El **recurso 1** dice que “individuos que trabajan en el sector público son más satisfechos que ellos en el sector privado.” Es obvio que las compañías en el sector privado no son empresas familiares. Como se dijo, es preferible para los españoles trabajar con su familia, como muestra la estadística del porcentaje de compañías que son de la familia en España. Por fin, el estado civil tiene un impacto en satisfacción en su vida profesional. **Recurso 1** dice que hombres casados alcanzan los niveles más altos de satisfacción con el trabajo cuando están comparados a hombres o mujeres solteros, viudos o divorciados. Cuando tiene una familia inmediatamente, afecta cómo percibe todos aspectos de su vida porque tratan de hacer todo en la manera más buena por la familia. La familia es tan importante para los españoles que tiene un efecto estadísticamente significativa en la satisfacción. Otra vez, demuestra que el familismo es algo crucial en la cultura de los españoles.

Personalismo se define por **recurso 5** como algo que “se da a este concepto hispano de la importancia fundamental del individuo y de quién y cómo es.” Es diferente del individualismo porque personas que viven siguiendo el individualismo se valora a sí mismo más que cualquier cosa y solo persigue resultados que ofrecen ganancias para sí mismo - o en otras palabras, pueden ser egoístas. El individualismo es un valor muy importante en los Estados Unidos y es una gran parte de la cultura de ser la mejor en todo que hace para ganar respeto de sus colegas. En contraste, gente que practica el personalismo aspira ser un regalo al mundo por ser el mayor versión de sí mismo. Es importante desarrollar sus habilidades para ser una persona valiosa en su mundo personal y profesional. Quieren ascender o superarse por razones personales, pero también representar su país o familia bien, que relaciona este valor al valor de familismo. Porque

los estadounidenses ponen más peso en sus títulos y cuánto dinero ganan que su familia, el individualismo es más valioso que el personalismo.

Los empleadores usan el conocimiento de la cultura para utilizarlo a su beneficio para aumentar el nivel de satisfacción en los trabajadores. Ejemplos de causas motivadoras del grado de satisfacción alta que deriva del personalismo son la posibilidad de promocionar, la motivación y el desarrollo personal. Una alta posibilidad de promoción sube el número de empleados satisfechos porque saben que su trabajo va a conducir a un puesto de trabajo con un aumento de la remuneración, más estabilidad en su posición y una voz más alta cuando están haciendo decisiones. Si un empleado no piensa que es posible recibir un ascenso, no va a dar su mejor esfuerzo en el trabajo, y por eso no va a disfrutar su tiempo en la oficina. Luego, la motivación puede provenir de factores intrínsecos o extrínsecos. En el caso del personalismo, los españoles están motivando a realizar sus metas para ser una persona de calidad para representar su país o su familia. De acuerdo al **recurso 3**, la motivación es el factor más importante de ser satisfecho en su trabajo. Dice que tanto la motivación puede afectar el rendimiento laboral, como el rendimiento puede afectar la motivación. Por eso, es una característica fundamental que la gerencia debe buscar en candidatos, y en general es un rasgo muy común entre los españoles debido al aspecto de personalismo en su cultura. Por fin, el desarrollo personal afecta la satisfacción porque cuando la empresa ayuda a sus empleados a desarrollarse, los empleados ven que están invirtiendo en su futuro y le importa su éxito. Esta conecta con la posibilidad de promoción porque si una compañía invierte en una persona, no es probable despedirles en el plazo breve. Una frase de transición aquí.

Para concluir, si estudia la cultura de España, cuenta una historia que puede pintar una pintura que describe mucho de las vidas de los españoles. El familismo y el personalismo son

valores de la cultura que se reflejan en sus acciones, actitudes y decisiones cada día. Es críticamente que la gerencia considera estos cuando están haciendo planes para la empresa porque la satisfacción laboral tiene una conexión directa al rendimiento de los trabajadores. Los factores que mencionó este ensayo tienen un efecto muy grande en España porque la cultura pone el énfasis en que el trabajo ni el dinero no son las cosas más importante en la vida, debido a sus orígenes de familismo y personalismo.

Italics = check this out... is it needed? Is it grammatically correct?

Underline = replace with vocab word

Bold = replace with MLA format

Highlight = add if needed

Recursos (I will put in MLA once I have all my sources together)

1. <https://roderic.uv.es/handle/10550/15174>
2. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200012
3. <https://www.scielo.br/j/rae/a/4JLfsp7hpbbZVqptQT8jvzC/abstract/?lang=es#>
4. <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
5. The class textbook
6. <https://www.iefamiliar.com/la-empresa-familiar/cifras/#:~:text=Se%20estima%20que%201%2C1,el%20total%20de%20las%20empresas.>
7. <https://dle.rae.es>