



National
Qualifications
2022

X869/77/11

**Spanish
Reading and Translation**

TUESDAY, 17 MAY
9:00 AM – 10:30 AM

Total marks — 50

SECTION 1 — READING — 30 marks

Attempt ALL questions.

Write your answers clearly, in **English**, in the answer booklet provided. In the answer booklet you must clearly identify the question number you are attempting.

SECTION 2 — TRANSLATION — 20 marks

Attempt to translate the whole extract.

Write your translation clearly, in **English**, in the answer booklet provided. In the answer booklet, you must clearly identify the section number you are attempting.

You may use a Spanish dictionary.

Use **blue** or **black** ink.

Before leaving the examination room you must give your answer booklet to the Invigilator; if you do not, you may lose all the marks for this paper.



* X 8 6 9 7 7 1 1 *

SECTION 1 — READING — 30 marks

Attempt ALL questions

Read the whole article carefully and then answer, in **English**, ALL the questions that follow.

This article is about the changing face of the workplace and how companies treat their employees.

Aquí es donde quieres trabajar: las empresas que más te miman

En España, país *mileurista*, donde el salario mínimo mensual no suele llegar a 800 euros, existen empresas generosas que pagan al trabajador por encima de la media, que comparten sus beneficios con los empleados y les premian cuando las cosas van bien.

Esta realidad existe en sectores tan dispares como la banca, la distribución textil, la alimentación o la tecnología. Margarita Guerrero, del Grupo Adecco, una agencia de colocaciones, explica: “Para ofrecer buenas condiciones laborales, no hay que ser una gran multinacional. Estas buenas prácticas repercuten positivamente en la productividad. Igualmente, cuando eres feliz en tu trabajo, se te nota en la cara”.

Las compañías que integran la lista anual de Los Mejores Sitios Para Trabajar, no solo son competitivas en sueldo, sino que también gratifican al empleado con otras prácticas. Es lo que se llama el “salario emocional”, que tiene que ver con una mejora en la calidad de vida más que con el balance de la cuenta bancaria. Algunos ejemplos de estas recompensas abarcan desde jornadas laborales flexibles, cursos de formación, bonos de descuento para la guardería o iniciativas para fomentar la salud y el bienestar en el ámbito laboral.

No todo es el sueldo. A veces, una palmadita en la espalda, la opción de salir del trabajo temprano o que la empresa te pague un título de posgrado vale más que un incremento en el salario. Grande o pequeña, cualquier compañía que lo desee puede aplicar este modelo. Hay algunas que miman a sus trabajadores sin tomar en consideración su papel en la organización. Simplemente, porque es “política de empresa”.

Reconocida durante ocho años consecutivos como la mejor compañía para trabajar, KPMG no solo da oportunidades a sus empleados para formarse o estudiar, sino también para trabajar en alguno de los más de 150 países donde está presente. “Es un reclamo muy importante para poder atraer el talento”, dice Mario Mendoza, socio de Recursos Humanos de KPMG en España. KPMG también cuenta con un servicio para aconsejar a sus asalariados en sus gestiones: por ejemplo, la compra o el alquiler de un piso, la declaración de la renta o la renovación del Documento Nacional de Identidad (DNI). “Aunque lo que más éxito tiene”, dice Mendoza, “es el servicio de recados que permite, por ejemplo, que te recojan la chaqueta de la tintorería y te la lleven a la oficina cuando tú no tienes tiempo de hacerlo”.

Durante la crisis económica, se ha producido un fenómeno paradójico: aunque las condiciones laborales han empeorado a nivel general, de manera paralela existe una mayor preocupación por atraer el talento y retenerlo. “Hemos cambiado de mentalidad, tanto a nivel empresarial como entre los trabajadores”, opina Margarita Guerrero.

Hay compañías que, sin ser grandes multinacionales, premian a sus empleados cuando obtienen beneficios. La cadena de supermercados Mercadona, por ejemplo, ha repartido más de 2.500 millones de euros en primas a sus trabajadores en los últimos 15 años. El año pasado, el 98% de la plantilla de personal cobró un complemento salarial, según la antigüedad en el servicio.

A la hora de decantarse por uno u otro empleo, cada vez más el ambiente de trabajo y la posibilidad de conciliar la vida personal y profesional ocupan un lugar esencial. Las empresas son conscientes de que para implicar a sus trabajadores en un proyecto, necesitan algo más que tentarles económicamente. Tienen que lograr que el empleado se sienta orgulloso de trabajar en la compañía. La flexibilización del horario y la conciliación son otras dos formas de remunerar a

las plantillas. Según Margarita Guerrero: “Todo este tipo de bonificaciones genera buen ambiente en la empresa y hace que el empleado se sienta reconocido y recompensado. El salario no es lo más importante. La felicidad en el trabajo tiene que ver con variables como sentirte recompensado, 45 que exista una meritocracia que premie a los que lo merecen, que haya formación continua para que los empleados puedan aprender competencias y ascender”.

Jesús Pedraza, profesor de Desarrollo Organizativo de la Universidad de Valencia sostiene: “Una buena salud mejora el rendimiento en el trabajo y además reduce el nivel de absentismo y de siniestralidad laboral. La empresa saludable tiene tres enfoques: el ejercicio físico, la alimentación 50 y la utilización del tiempo libre. Todo ello para mejorar la salud de las personas que la constituyen”.

Aunque poco a poco comienza a implantarse esta mentalidad, todavía hay reticencias en algunas compañías a poner en marcha iniciativas saludables. “En parte por desconocimiento de sus ventajas”, apunta Pedraza, “y en parte por falta de sensibilidad de la dirección. Además, faltan 55 estudios rigurosos que relacionen los programas de salud con la rentabilidad de las empresas. En fin, falta un plan general de vida saludable a nivel nacional, en el que se incluyan los programas de empresa saludable”.

Questions

MARKS

Re-read lines 1–8.

1. The writer refers to the ways in which generous companies reward their employees. What do these companies offer? 3
2. Margarita Guerrero talks about good working conditions. What does she say? 3

Re-read lines 9–14.

3. (a) The writer describes an “emotional salary”. What is this? 1
- (b) The writer also gives examples of a range of workplace rewards available. What are these? Give any **three**. 3

Re-read lines 20–28.

4. (a) According to the writer, KPMG is recognised as the best company to work for. Why is this? 2
- (b) KPMG provides an advice service for its employees. When might an employee use it? Give any **two** examples. 2

Re-read lines 29–36.

5. What has the supermarket chain Mercadona done to reward its employees? 2

Questions (continued)

Re-read lines 37–46.

6. According to Margarita Guerrero, these rewards benefit both businesses and employees. What does she say about this? 2

Re-read lines 47–57.

7. Jesús Pedraza describes the benefits of good health in the work place.
- (a) What are they? 2
- (b) According to Pedraza, why are some companies still reluctant to introduce health initiatives? 3

Now consider the article as a whole.

8. What is the writer's overall purpose in writing about this subject? Justify your response with close reference to the points made and the language used. 7

SECTION 2 — TRANSLATION — 20 MARKS

9. Translate the underlined section into English (lines 15–19): 20
- No todo es el sueldo . . . porque es “política de empresa”.*

[END OF QUESTION PAPER]

[OPEN OUT]

DO NOT WRITE ON THIS PAGE

[BLANK PAGE]

DO NOT WRITE ON THIS PAGE

Acknowledgement of copyright

Text — Article is adapted from El Mundo, 5th June 2016. Reproduced by kind permission of El Mundo, Unidad Editorial.