

# **BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR**

## **Assistant Secrétaire trilingue**

### **E2 - LANGUE VIVANTE ESPAGNOL**

**Durée : 2 heures**

**Coefficient : 2,5**

**Aucun dictionnaire unilingue, bilingue  
ou électronique n'est autorisé**

## Las empresas quieren que la plantilla se vaya pronto a casa

5 Anoché, José Luis Navarro, director general de Procter & Gamble, no pudo pegar ojo. "Mi hija pequeña, de cuatro años, está enferma y no nos ha dejado dormir. De todas formas, tengo la suerte de trabajar en una compañía flexible, donde se fomenta la conciliación familiar. De hecho, en condiciones normales, si tengo una noche movidita al día siguiente no  
aparezco en la oficina hasta las once de la mañana". Pero ayer fue una excepción. Navarro prefirió madrugar. "La ocasión lo merece, tengo que recoger el Premio a la Empresa Flexible que hemos ganado en Procter & Gamble".

Por segundo año consecutivo, este galardón<sup>1</sup> reconoce el creciente interés de las compañías por favorecer el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

10 Procter & Gamble se hizo con la primera posición gracias a su cultura de conciliación y a la continua implantación de políticas flexibles. También han visto reconocido su esfuerzo Caja Madrid, que ha acercado el puesto de trabajo de 160 mujeres con hijos pequeños a su domicilio; MRW, cuya plantilla disfruta de jornada intensiva; Novartis, que ayuda a los empleados por medio de subvenciones para guarderías y becas<sup>2</sup>

15 En la categoría de Pymes, la ganadora fue Decepal. Esta compañía, de 26 empleados, ofrece un horario flexible y la posibilidad de acogerse a la jornada reducida.

"Cerca del 40% de las empresas españolas están desarrollando o tienen previsto llevar a cabo programas flexibles", según los datos del estudio Ifrei; las compañías que cuentan con un alto porcentaje de mujeres en su plantilla son más sensibles con la necesidad de implantar  
20 programas que permitan la conciliación familiar. Este interés responde al deseo de fidelizar a los empleados, retener el talento y anticiparse a posibles problemas.

A la hora de implantar este tipo de programas, una de las primeras preguntas que se hacen los directivos es: "¿Y cuál va a ser el retorno de la inversión?". Rafael Montes, director de recursos humanos de Vodafone, responde que "los beneficios se miden en el bienestar de la  
25 plantilla".

Vodafone, que el año pasado se alzó con el Premio, a la Empresa Flexible, fue una de las primeras compañías en España en ampliar el periodo de lactancia<sup>3</sup> y en medir a los trabajadores por los resultados, no por las horas de trabajo. "Cuando propuse a la dirección este tipo de medidas, me preguntaron que cuánto iba a costar. La respuesta era muy sencilla:  
30 no va a costar nada y, en cambio, se va a traducir en una mayor eficiencia".

Pero, uno de los errores más generalizados es considerar que estas ayudas son válidas para todos los empleados; los departamentos de Recursos Humanos deben acercarse a los empleados e intentar adaptar los programas a las necesidades de cada persona. Navarro recomienda a las empresas que, "antes de poner en marcha un plan de flexibilidad laboral,  
35 analicen los objetivos tanto de la empresa como de los empleados". Este modo de concebir los negocios conlleva un nuevo estilo de dirección y, sobre todo, una nueva manera de valorar a los empleados, "centrada en los resultados, no en las horas".

Ruth UGALE, *Expansión y Empleo*  
18 de junio de 2003

1 Un galardón : un prix

2 Una beca : bourse d'études.

3 Lactancia : allaitement

## COMPREHENSION

1. Rédiger **en espagnol** un **compte rendu** de cet article en 160 mots (+ ou - 10 %)

Indiquer le nombre de mots utilisés.

2. Traduire en français

le dernier paragraphe de : "*Pero, uno de los errores...*" à "... *no en las horas*" (lignes 31 à 37)

## EXPRESSION

Courrier à rédiger en espagnol.

M. Javier Cantero Pérez, gérant de la fabrique "*Azulejos Ceramic*"<sup>(1)</sup> constate que son usine de fabrication de carreaux de faïence accuse beaucoup de retard dans les livraisons des commandes par manque de personnel de toutes catégories.

Il vous demande à, vous Beatriz Lorenzo, son assistante de rédiger la lettre qu'il enverra au **Directeur général** du groupe "*Azulejos Ceramic*"<sup>(2)</sup> dont le siège est à Madrid.

- Vous exposez brièvement la situation.
- Vous ferez 2 ou 3 suggestions (inspirées de l'article de *Expansión y Empleo*) de mesures qui peuvent être prises pour recruter et fidéliser le personnel.
- Vous l'invitez à venir à Loriguilla pour apprécier la situation.

(1) "*Azulejos Ceramic*" : Ctra de Poblet, km. 4      46393 LORIGUILLA.

(2) "*Azulejos Ceramic*" : C/ Doctor Esquerdo, 186      28007 MADRID