

CIOL Qualifications Level 6 Certificate in Translation

Qualification Number: 610/0823/0

Unit: Unit 01

Source Language: Spanish

Time allowed: 3 hours

Exam session: November 2022

Exam date: Wednesday 9 November 2022

Unit 01: General Translation Skills (H/650/2411)

Instructions to candidate:

Time allowed – 3 hours

CONTEXT: The following text discusses new working tendencies and possible solutions to offset these trends. Translate into your target language for a general readership.

TEXT FOR TRANSLATION STARTS HERE:

A raíz de la pandemia, los estadounidenses se acostumbraron a trabajar desde casa haciendo uso de toda la neoparafernalia electrónica. Al terminar el confinamiento, cuando tuvieron que regresar al trabajo experimentaron un cambio en sus gustos y hábitos. Este hecho les obligó a replantearse el objetivo de sus vidas y buscar algo que se adaptara más a sus prioridades. Muchos renunciaron en masa y así nació el fenómeno de la “gran renuncia”.

Los datos indican que el mayor número de renuncias se ha producido entre los *millennials*, los jóvenes que viven en entornos digitales desde que nacieron, tienen otro concepto de los tiempos de trabajo, valoran más la flexibilidad horaria o la posibilidad del teletrabajo y, si provienen de familias con recursos, pueden ahorrar y aún darse algún período de gracia.

Por otra parte, las personas que no disfrutaban su trabajo, pero a quienes les es imposible renunciar por falta de alternativas, acuden a lo que se ha denominado la “renuncia silenciosa”, a hacer lo mínimo que se les pida. En España, con los altos niveles de paro, se dice que este tipo de renuncia les cae como anillo al dedo, pero muchos empleadores tildan esta actitud de holgazanería.

Sin embargo, el fenómeno no quiere decir que el empleado se quiera dormir en sus laureles. La tendencia a exigir a los trabajadores más de lo estipulado en el contrato sin que haya una remuneración justa ha aumentado. Los jóvenes en trabajos profesionales que esperaban un ascenso relativamente sencillo se han enfrentado a condiciones precarias, incertidumbre laboral e intentos fallidos para entrar en el mercado de la vivienda. Quizás, en respuesta a esta decepción, las personas que apuestan por más flexibilidad en sus empleos buscan un mayor equilibrio y una mayor satisfacción en una vida que no esté controlada por el trabajo.

La insatisfacción percibida en el trabajo se puede interiorizar como un fracaso personal. Una respuesta frecuente a la ansiedad generada por tal frustración es trabajar más de la cuenta. Cuando todo lo que se hace es trabajar, es difícil

enfocarse en el valor de la tarea lograda y, como consecuencia, se crea un círculo vicioso entre el exceso de trabajo y la baja autoestima. La angustia y el cansancio que se generan son costosos tanto para las personas como para los empleadores, ya que inevitablemente el nivel de producción disminuye.

Por otra parte, está demostrado que los empleados que disfrutan su trabajo son más felices, más abiertos y se les facilita hacer amistades entre sus colegas. Todo esto mitiga la propensión a distraerse y a querer estar ausente y aumenta la productividad de la empresa. En otras palabras, la tendencia a cualquiera de los dos tipos de renuncia no debería ser motivo de preocupación para los empleadores. Si se fomenta la inclusión y la valoración a los empleados, se inculca la habilidad de concentración y se elimina el impacto negativo de sentirse constantemente en competencia con los compañeros, los trabajadores se sentirán comprometidos, profesarán lealtad hacia la compañía y producirán más. Es un escenario donde todos ganan.

TEXT FOR TRANSLATION ENDS HERE