



28-5-013

DOON UNIVERSITY, DEHRADUN
Semester Final Examination, Fourth Semester- 2013
School of Languages

M.A. Integrated Spanish
Course: SLS-209 Written Expression II

Time Allowed: 3 hours

Maximum Marks: 50

Note: Attempt All Questions from Sections A, B and C

SECTION: A Attempt all Questions.

1. ¿Qué es...?

- i. Lema publicitario/Eslogan
- ii. Patente
- iii. Logotipo
- iv. Marca Registrada
- v. Anuncio Publicitario

(Marks: 1x5=5)

2. Identifica y explica las siguientes siglas:

- | | |
|------------|--------------|
| i. CARICOM | vi. UNESCO |
| ii. NAFTA | vii. OPEC |
| iii. UNHCR | viii. UNICEF |
| iv. UNCTAD | ix. ALIDE |
| v. UNDP | x. MCCA |

(Marks: 0.5x10=5)

SECTION B: Attempt all Questions.

1. Escribe una oración con cada concepto:

- i. "A diferencia de"
- ii. "Según lo acordado"
- iii. "Tal como se ha quedado"
- iv. "En relación con"
- v. "Respecto a"

(Marks: 2x5=10)

2. Diseña un folleto publicitario.

(Marks: 5x1=5)

3. Lee el siguiente artículo y contesta según corresponda:

"La Mujer de Hierro"

La mujer y el trabajo: situación actual y cifras

Aún con los avances que se han logrado respecto a la situación de las mujeres en el trabajo, la equidad de género laboral es un tema que debe seguir en la mira. La desigualdad de salario es un tema muy común tanto en México como en el mundo.

La incorporación de las **mujeres al mercado laboral**, de la creciente **matrícula universitaria** femenina, así como el crecimiento de **hogares monoparentales**, ha hecho que la situación laboral de las mujeres se haya modificado de forma importante en los últimos años.

Sin embargo, la **equidad de género laboral** es un tema que debe seguir en la mira. Desigualdad de **oportunidades**, de **salario** y sobre todo la poca o nula **flexibilidad** que se requiere para poder equilibrar la vida familiar, son elementos que frenan el crecimiento laboral de una mujer y que en ocasiones **la orillan a tomar la decisión de dejar de trabajar**.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la **población económicamente activa** en México es de 50 millones 693 mil 306 personas, de las cuales 31 millones 314 mil 268 corresponde a hombres y **19 millones 379 mil 38 concierne a mujeres**.

En contraste, el porcentaje de **población no económicamente activa** es de 35 millones 388 mil 309 individuos, del cual existe un total de 9 millones 583 mil 170 hombres y **25 millones 805 mil 139 mujeres**. No obstante, hay que aclarar que estas cifras no consideran la labor de ama de casa, que por más demandante que pueda llegar a ser no es remunerada económicamente.

Por su parte, la **desigualdad de salario** es un tema muy común tanto en México como en el mundo. En cifras, el ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada es de \$31.0. En este apartado se refleja una distinción de salario de acuerdo al sexo, siendo que los hombres ganan \$1.1 más que las mujeres, es decir, **ellos reciben \$31.4, mientras que ellas captan \$30.3**.

Éxito laboral: equilibrio entre trabajo y vida personal

“Casi dos tercios de las mujeres consideran que el éxito tiene que ver con un equilibrio entre el trabajo y la vida personal”

En España recientemente se llevó a cabo una encuesta, la cual arrojó una cifra que podría replicarse en varios países: **una de cada 10 mujeres piensa en dejar el trabajo para cuidar de su familia**. Esto se debe a que la mayoría de las mujeres no cuenta con facilidades laborales al embarazarse.

Según un estudio de la red laboral LinkedIn, casi dos tercios de las mujeres consideran que el **éxito tiene que ver con un equilibrio entre el trabajo y la vida personal**. Sin embargo, hace cinco o 10 años, la percepción de éxito era diferente. Se trataba de tener un salario alto, aunado con un trabajo interesante o una mayor responsabilidad.

El 74% de encuestadas aseguró que **"sí se puede tener todo"**, es decir, una carrera satisfactoria, una relación de pareja e hijos. Asimismo, 65% respondió que les gustaría

trabajar en un ambiente más flexible para poder manejar de mejor forma su carrera y su relación familiar.

Equidad de género: el principal reto

“En México somos tradicionalistas, **además de trabajar, la mujer tiene que hacer las labores de su casa** y es un reto muy fuerte”, asegura Edna García, desarrolladora organizacional.

Hay varias empresas donde tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades, pero la realidad es que en la mayoría el grupo directivo está conformado por hombres y al momento de alguna promoción se les da preferencia a los hombres.

La equidad de género es una igualdad de posibilidades de ser y actuar, sin importar el sexo al que pertenecen.

Según el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), **la equidad de género es una igualdad de posibilidades de ser y actuar, sin importar el sexo al que pertenecen.** En las organizaciones significa tener acceso a las mismas oportunidades y herramientas para una correcta toma de decisiones y desarrollo de potencial tanto de las mujeres como de los hombres.

La certificación Great Place to Work, además de otorgar el reconocimiento a las mejores empresas, también cuenta con un apartado de equidad de género llevada a cabo en conjunto con INMUJERES.

En 2012, **un total de 100 empresas mexicanas lograron posicionarse en el listado.** Empresas dedicadas a la manufactura, de servicios médicos, financieros, comida, educación hotelera, entre otros conforman el ranqueo. Sin embargo, la mayoría pertenecen al sector privado sólo cuatro se relacionan con el gobierno.

“La equidad de género está más enfocada a las mujeres, pero no debería de haber distinción con los hombres. El camino que se debe de seguir es que **tanto hombres como mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades** y no se les de preferencia a ninguno de los dos”, afirma la desarrolladora.

¿Cómo reducir la desigualdad laboral?

“Además de trabajar, la mujer tiene que hacer las labores de su casa”.

En el texto **‘Mujeres latinoamericanas impulsan prosperidad regional’**, publicado por el Banco Mundial y basado en el estudio ‘Trabajo y familia: mujeres latinoamericanas en búsqueda de un nuevo equilibrio’, se señalan algunas alternativas para reducir la brecha de desigualdad laboral que existe.

Joao Pedro Azevedo y Louise Cord, autores del artículo proponen ampliar las oportunidades en el mercado con un **mejor acceso a la atención infantil**, así como opciones de **trabajo flexible**.

Los autores plantean un caso de éxito ocurrido en Brasil. En Río de Janeiro, **madres pobres y vulnerables recibieron un servicio de guardería gratuito**. “Dichos servicios pueden mejorar los márgenes de participación (el número de horas trabajadas o la obtención de puestos de trabajos más productivos) más que impulsar a las mujeres a ingresar a la fuerza laboral”, indican Azevedo y Cord.

Asimismo, señalan: “una de las opciones para los diseñadores de políticas es **incrementar la participación masculina en la atención infantil y el trabajo en el hogar** mediante políticas de licencia parental y la promoción de la crianza compartida. Los gobiernos deberían considerar la introducción de programas focalizados de gestión de riesgo y programas de asistencia para este grupo vulnerable”.

(Marks: 0.5x4=2)

- i. ¿Cuáles son las razones del cambio en la situación laboral de la mujer?
- ii. ¿Es el equilibrio de la vida laboral y personal lo más importante para tener éxito? Si es así, ¿cuántas personas piensan esto?
- iii. ¿Reciben las mismas oportunidades y el mismo salario hombres que mujeres?
- iv. Según el artículo, ¿cuáles son las posibles soluciones para la desigualdad laboral?

(Marks: 3x1=3)

- v. Expresa, brevemente, tu opinión sobre la situación de la mujer trabajadora en tu país. ¿Es parecida a lo que describe el artículo?

SECTION C: Attempt all Questions.

1. Escribe una carta de presentación.

(Marks: 10x1=10)

2. Elige una de estas tres cartas y escríbela.

(Marks: 10x1=10)

- i. Escribe una carta dirigida a la directora de RRHH para solicitar un aumento de salario.
- ii. Escribe una carta dirigida al director de un banco para que retrase el pago de la cuota de tu préstamo.
- iii. Escribe una carta dirigida a un empleado por llegar tarde. Tu eres el/la directora/a de RRHH.