

Prova de Espanhol

EDITAL Nº19/2021, DE 21 DE MAIO DE 2021

EXAME ONLINE DE PROFICIÊNCIA EM LEITURA E COMPREENSÃO DE TEXTOS ACADÊMICOS EM
LÍNGUA ESTRANGEIRA (ESPAÑHOL)

***Obrigatório**

1. E-mail *

OBSERVAÇÕES

1. Este formulário contém dois textos em Língua Espanhola.
2. Para a realização da prova, o candidato terá o tempo máximo de 02 (duas) horas.

Texto 01

Mujeres en tecnología: una forma de revertir la desigualdad y luchar contra la obsolescencia laboral

La pandemia ha obstaculizado el ingreso de las mujeres a la industria tecnológica y ha evidenciado algunas barreras que afectan su inclusión. **Sin embargo**, dado el auge del sector, la reconversión laboral se vuelve una alternativa para quienes ven cómo sus trabajos se vuelven obsoletos.

Mucho antes de la crisis sanitaria y económica que estamos afrontando, se proyectaba que los empleos en el área tecnológica aumentarían como la espuma y que, incluso, varias posiciones irían en alza y otras emergerían. Ahora, tras varios meses de pandemia, las cifras son contundentes: el mercado laboral a nivel mundial puede absorber aproximadamente 150 millones de nuevos empleos tecnológicos durante los próximos cinco años. Y muchos otros trabajos tradicionales se convertirán en 'empleos tecnológicos', que requerirán de mayores habilidades digitales, según el Foro Económico Mundial.

Junto con esto, también llama la atención que las nuevas tecnologías se han convertido en alternativas viables para facilitar la reconstrucción de los mercados laborales, lo que es clave en estos momentos dada la contingencia sanitaria. Por eso es importante empujar el ingreso de las mujeres en este sector. "Existe una gran oportunidad para las mujeres de acceder a empleos bien remunerados y con perspectivas reales de crecimiento si logramos como sociedad promover un reparto más equitativo del trabajo doméstico que les permita estudiar y aprender continuamente en ambientes laborales donde la única constante es el cambio", dice Lucile Baratier, directora regional de Partnerships en Laboratorio.

No olvidemos que menos del 30% de las personas empleadas en la industria tecnológica en América Latina son mujeres. Y las que sí ingresan a esta industria, lo hacen generalmente en puestos junior. De esta forma, su número desciende cuando se trata de puestos de mayor seniority o ejecutivos. "Aún existen discursos que excluyen o discriminan a la mujer y la capacidad de producir el mismo trabajo que un hombre. El reto más grande que están enfrentando las mujeres ya no es la entrada al mundo laboral, como sucedió hace 30 años, sino la promoción a puestos gerenciales iniciales", dice Laura Tabares, directora ejecutiva de Intuic, empresa que ofrece consultoría y servicios gerenciados de comunicación, imagen y posicionamiento a mujeres líderes alrededor del mundo.

Es importante que las mujeres sean capaces de adaptarse a los cambios y aprender permanentemente. Es por esto que la recomendación es asumir una mentalidad de crecimiento, donde la habilidad se puede aprender con la práctica, a diferencia de una mentalidad fija, en la que las personas creen que no pueden cambiarlas. "Si algo nos mostró la pandemia es que no podemos dar nada por sentado. Y esto es cierto tanto en la salud, como en el trabajo. Todo ha evolucionado, pero también tenemos muchas herramientas para poder mantenernos con el ritmo que demanda el trabajo. Otro aspecto muy importante que va de la mano con el continuo aprendizaje es tener la apertura siempre de aprender de los errores y de otros", reflexiona Tabares.

Barreras de entrada

Recientemente, la academia Laboratorio, con el apoyo de BID Lab, lanzó el estudio "El futuro de la tecnología: inclusión femenina", en el que se dan a conocer las desigualdades que ellas enfrentan y propone recomendaciones para cerrar las brechas.

De acuerdo al informe, las principales barreras son: las limitaciones del sector educativo; el impacto restrictivo de los roles de género; la socialización de estereotipos y sesgos inconscientes; la ausencia de modelos a seguir; la discriminación laboral; el ambiente laboral

que obstaculiza el crecimiento profesional; la creencia en la estrategia de género neutro; y la falta de equidad en el reparto de las tareas domésticas.

Para Baratier, estas barreras son complejas y se gestan y desarrollan en distintos momentos y lugares, por lo que las estrategias a implementar deben abordar la problemática desde distintos ángulos. “Para eliminarlas es necesario reconocerlas y, a partir de ello, trabajar en iniciativas concretas a favor de la diversidad e inclusión”, dice.

María Alejandra Campuzano, gerente sénior de recursos humanos de la plataforma de e-commerce de moda Dafiti Group señala que a nivel regional, “estamos priorizando la contratación de hombres y mujeres por igual, sino que buscamos talentos en todas las latitudes de los países donde operamos. Nuestro modelo de trabajo 100% remoto flexible nos permite descentralizar el talento y buscar de forma orgánica un equipo más diverso”, explica la ejecutiva.

Reconvertir la carrera profesional

Uno de los mecanismos que tienen las mujeres para insertarse en una industria con altas oportunidades de empleo y crecimiento es a través de la reconversión laboral. Se trata de una tendencia en todas las industrias, porque hay posibilidades de empleo en desarrollo web, ciencia de datos, ciberseguridad y blockchain, por nombrar algunos.

De acuerdo con un reporte de McKinsey, en el 60% de las ocupaciones, al menos un tercio de las actividades podrían automatizarse, lo que trae consigo transformaciones y cambios sustanciales en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Además, se proyecta que para 2030 entre 75 y 375 millones de personas tendrán que adquirir nuevas habilidades y cambiar sus ocupaciones para acceder a los trabajos del futuro.

Sebastián Espinosa, director para Latinoamérica del bootcamp de programación Coding Dojo, menciona que ante la automatización de empleos generalmente operativos es posible que “los trabajadores de la clase media opten por trabajos de baja cualificación, como un shopper o un conductor de aplicaciones como Uber o de Cabify, sin beneficios sociales y con pocas posibilidades de crecimiento laboral. Y una segunda opción es obtener un trabajo de alta cualificación a través de la reconversión”.

Para esto –dice Espinosa– se necesita valentía, pero sobre todo apoyo del entorno directo, a través de un gobierno local, la empresa a la que pertenece o un centro educacional que los oriente. A esto, Campuzano, de Dafiti, complementa: “Siempre es posible cambiar y reinventarse si existe voluntad, tanto para mujeres como para hombres. El sector de la tecnología necesita talentos más allá de los desarrolladores, la experiencia y la disposición a aprender y a cocrear soluciones y desarrollar ideas innovadoras no tiene un límite de edad ni restricciones de género”.

El camino para la inclusión laboral

Finalmente, abrirse hacia la inclusión y diversidad no solo beneficia a las mujeres, sino que también a las empresas, las que se vuelven más competitivas, mejora sus procesos de toma de decisiones y les permite recibir mayores ingresos por productos y servicios innovadores.

Para apoyar a las mujeres, la publicación de Laboratoria sugiere comprometerse con la diversidad y la inclusión; colaborar y tender puentes para que más mujeres accedan a formación en tecnología; asegurar procesos de contratación inclusivos y libres de sesgos; generar marcos de trabajo incluyentes donde las personas puedan desarrollarse y crecer; y convertir datos en acciones.

Esto último es crucial para que las organizaciones obtengan datos desagregados por género para entender dónde están las posibles brechas en la estructura organizacional y así puedan

3.

cerrarlas. Esta información es muy importante para tomar decisiones y trabajar a favor de la inclusión y promoción de las mujeres en este sector.

Mientras surgen cada vez más alternativas para que las mujeres se integren al sector tecnológico, también es necesario prestar atención a las barreras de entrada que menciona el estudio, ya que de esa manera podremos avanzar hacia una mayor inclusión.

Texto adaptado de ARCE, Daniela. Mujeres en tecnología: una forma de revertir la desigualdad y luchar contra la obsolescencia laboral. In: América economía |MBA & Educación Ejecutiva, 08/04/21. Disponível em < <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/mujeres-en-tecnologia-una-forma-de-revertir-la-desigualdad-y-luchar-contra-la>> Acesso em: 19 mai. 2021.

4. QUESTÃO 1 - Segundo o texto, marque V (verdadeiro) e F (falso). *

() A pandemia deixou evidente a facilidade que as mulheres têm em trabalhar na indústria tecnológica;

() Depois da pandemia, todos os trabalhos ditos tradicionais, se tornarão “empregos tecnológicos”.

() É provável que nos próximos 5 anos, o mercado de trabalho mundial absorva muitos trabalhadores da área de tecnologia.

Marcar apenas uma oval.

a) VVV

b) VVF

c) FFF

d) VVF

e) FFV

5. QUESTÃO 2 – Segundo o texto, o maior desafio que as mulheres estão enfrentando atualmente, com relação ao mundo do trabalho é: *

Marcar apenas uma oval.

a) Capacidade de adaptação e aprendizado permanente;

b) Dificuldade em assumir uma mentalidade de crescimento;

c) Acesso ao mundo do trabalho depois dos 30 anos.

d) Promoção a posto de liderança;

e) A comparação da capacidade laboral entre homens e mulheres.

6. QUESTÃO 3 – Em relação ao caminho para uma inclusão laboral, descrito no texto, leia as três proposições: *

I – A abertura para a inclusão e a diversidade, além de beneficiar as mulheres, torna as empresas mais competitivas e melhora seus processos de tomada de decisões;

II – Tornar a formação em tecnologia acessível e assegurar processos de contratação livres de vieses são possibilidades para facilitar o caminho para inclusão laboral;

III – É importante ficar atento às barreiras de entrada, pois assim será possível caminhar em direção a uma maior inclusão laboral.

Marcar apenas uma oval.

- a) está correta apenas I.
- b) está correta apenas II.
- c) está correta apenas III.
- d) estão corretas I e II
- e) estão corretas I, II e III.

7. QUESTÃO 4 – Leia as proposições a seguir e marque V (verdadeiro) e F (falso). *

() A única maneira que as mulheres têm para uma recolocação no mercado de trabalho é por meio da reciclagem profissional;

() Há uma projeção de que até 2030 mais de 75% da população mundial adquira novas habilidades e mude de ocupação para ter acesso aos empregos do futuro;

() Os trabalhadores da classe média optam por empregos sem benefícios sociais, mas com muitas chances de crescimento, como motorista de uber.

Marcar apenas uma oval.

a) VVV

b) FFF

c) VVF

d) FVF

e) FFV

8. QUESTÃO 5 – Com base no fragmento do texto 1 “La pandemia ha obstaculizado el ingreso de las mujeres a la industria tecnológica y ha evidenciado algunas barreras que afectan su inclusión. Sin embargo, dado el auge del sector, la reconversión laboral se vuelve una alternativa para quienes ven cómo sus trabajos se vuelven obsoletos.” Marque a alternativa que apresenta o significado da expressão sin embargo. *

Marcar apenas uma oval.

a) Sem emprego

b) Sem experiência

c) No entanto

d) Nem tanto

e) Entretanto

Texto 02

March 4, 2021 Por Laura Ripani - María Teresa Villanueva

Iniciamos el 2021 con las redes sociales alertándonos que la crisis de empleo estaba afectando principalmente a las mujeres. Por ejemplo, una noticia de los Estados Unidos indicaba que todos los 140 mil empleos perdidos durante el mes de diciembre de 2020 fueron de mujeres. Más aún, la noticia reportaba que los únicos que habían recuperado empleos durante ese mes habían sido los hombres. De igual manera, la recién electa primera mujer vicepresidenta en la historia de los EEUU, Kamala Harris, declaraba como emergencia nacional el éxodo masivo de las mujeres de la fuerza laboral.

En América Latina y el Caribe, datos recabados por el Observatorio Laboral COVID-19 del BID indican que se llegaron a perder más de 30 millones de empleos durante la pandemia y que, al igual que en los EEUU, las mujeres han perdido más empleos que los hombres y están tardando más tiempo en recuperarlos. Hay varias razones detrás de esta dura realidad. En primer lugar, las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de servicios que requieren alta proximidad física. En segundo lugar, las mujeres en la región dedican diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el triple del tiempo que dedican los hombres a las mismas tareas. Con anterioridad a la crisis sanitaria del COVID-19, en los países de la región sobre los que se dispone de datos, las mujeres destinaban a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados entre 22 y 42 horas semanales (CEPAL, 2020). En tercer lugar, las mujeres enfrentan mayores brechas en habilidades digitales y uso de la tecnología, ambas condiciones críticas para recuperar y mejorar la calidad del empleo.

Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, publicó recientemente el libro *COVID-19: The Great Reset*. En esta publicación afirma que la pandemia es un eje de inflexión, y nos invita a utilizar esta crisis como una oportunidad de crear un mundo más resiliente, estable y equitativo. Es importante que trabajemos para transformar esta crisis en una oportunidad para articular las herramientas necesarias para mejorar y transformar el empleo de las mujeres.

¿Cómo lo podemos hacer?

Mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral solo será posible si tomamos un enfoque integral. En el corto plazo, hay que invertir tiempo y recursos en reabrir los centros de cuidado infantil y las escuelas de manera segura. Igualmente, es necesario asegurar que las vacunas estén disponibles y sean accesibles para toda la población. Estas acciones deben combinarse con cambios que impactarán la situación laboral de las mujeres en el presente y en el futuro. Desde el BID estamos enfocando nuestra labor en tres áreas:

- Crear incentivos para las **empresas** que estén comprometidas en incrementar y mejorar la empleabilidad y el empleo de las mujeres.
- Cerrar las brechas de género en el desarrollo de **habilidades** digitales y otras competencias clave para acceder a los empleos del futuro, en áreas como energía sostenible, economía digital, empleos verdes y economía plateada.
- Implementar **regulaciones** que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, incluyendo acuerdos de trabajo flexible (como el teletrabajo y el trabajo remoto), licencias parentales para hombres y mujeres, y un mayor y mejor acceso a servicios de cuidado de calidad. Sin estos últimos, las madres seguirán siendo forzadas a hacer elecciones injustas entre trabajar y quedarse en casa al cuidado de niños y adultos mayores.

Las mujeres y la recuperación económica

Terminamos con un llamado a la acción, urgente e impostergable, para los gobiernos y las empresas de América Latina y el Caribe. Previo a la pandemia, se estimaba que la región tardaría 59 años para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral. Con la lenta recuperación del empleo de las mujeres tras el COVID-19, es previsible que tardaremos un período de tiempo aún mayor para cerrar las brechas económicas de género. Necesitamos actuar ya. Mientras más esperemos, será mucho más difícil que las mujeres puedan reincorporarse a la fuerza de trabajo, y nuestras economías no podrán recuperarse totalmente sin la participación, en igualdad de condiciones, de las mujeres y los hombres.

<https://blogs.iadb.org/igualdad/es/oportunidad-transformar-empleo-femenino/>

9. QUESTÃO 1 – De acordo com as informações do texto, marque V (verdadeiro) ou F (falso).

() As mulheres dedicam diariamente, ao trabalho doméstico, mais que o dobro de tempo que dedicam os homens às mesmas tarefas.

() As mulheres enfrentam maiores desafios no que diz respeito ao uso das tecnologias digitais.

() As mulheres estão mais presentes nos trabalhos que não requerem alta proximidade física.

Marcar apenas uma oval.

a) V, F, V

b) F, F, V

c) F, V, V

d) V, V, F

e) V, V, V

10. QUESTÃO 2 – “Sin estos últimos”, este fragmento do texto se refere a: *

I. Melhor acesso a serviço de cuidado de qualidade.

II. Licenças parentais para homens e mulheres

III. Regulamentos que melhorem o funcionamento do mercado de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

a) Estão corretas apenas I e II.

b) Estão corretas apenas II, III.

c) Está correta apenas I

d) Estão corretas apenas I, II e III

e) Estão corretas apenas I e III.

11. QUESTÃO 3 – (...) que habían recuperado empleos... O termo em destaque se refere a *

Marcar apenas uma oval.

- a) uma ação passada terminada em um tempo não acabado no presente.
- b) uma ação completa terminada no passado e que está fora do presente.
- c) uma ação repetida no passado.
- d) uma ação passada que se refere a outro momento passado.
- e) um pedido ou desejo.

12. QUESTÃO 4 – Qual alternativa corresponde ao resumo da ideia principal do texto: *

Marcar apenas uma oval.

- a) Que as mulheres com a pandemia perderam mais empregos que os homens.
- b) Que há várias razões pelas quais as mulheres perdem mais o trabalho que os homens.
- c) Que se possa investir em tempo e recursos para oferecer condições igualitárias para as mulheres voltarem para o mercado de trabalho.
- d) Que a pandemia acentuou ainda mais as desigualdades entre homens e mulheres em relação ao mundo laboral.
- e) Que as mulheres trabalham mais durante a pandemia de COVID-19 que os homens.

13. QUESTÃO 5 – O fundador do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab, publicou no seu livro, COVID-19: The Great Reset um convite a transformar toda essa crise advinda com a pandemia em um momento de reflexão e oportunidade para: *

Marcar apenas uma oval.

- a) Criar condições que beneficiem somente as mulheres.
- b) Criar centros de atendimentos a essas mulheres que perderam seus empregos.
- c) Criar políticas públicas em tempo integral para atendimento aos filhos de mulheres que precisem ficar em creches.
- d) Criar programas de acesso tecnológico em todos os níveis para mulheres.
- e) Criar estratégias sociais, políticas e públicas que oportunizem o retorno da mulher ao trabalho de forma igualitária.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

