

El gasto en la remodelación de las oficinas de algunos diputados locales fue un exceso; sin embargo, aunque la mona se vista de seda, mona se queda

OPINION

GABRIELA CONDE

El derrumbe

La foto es grandiosa a pesar de no tener mayor hallazgo que la escena que representa: una niña de espaldas, mira la enorme nube gris formada de polvo y tapices, mientras las paredes de un edificio se desploman frente a ella. Hipnotizada por la nube (se sabe por la posición del cuerpo: rostro hacia arriba, brazos sueltos a los costados, pies en punta, pierna derecha adelantada) permanece de frente a la caída, a pesar de los elocuentes gestos de los bomberos huyendo. Otras personas corren alejándose, todas con la misma expresión de pánico, algunas hacen aspavientos hacia la niña, como pidiéndole que se aparte; y sin embargo ella se ve ligera, casi flotando.

Habitaba el edificio, se escapó de los brazos de sus padres y corrió hacia él. Escuchó el estallido y fue a mirar el derrumbe.

De niños la incompreensión del mundo es atribuida a nuestra condición pueril. Suponemos que creciendo éste se nos presentará diáfano; sin embargo, al crecer, las incompreensiones aumentan. Apostamos entonces por certezas efímeras pero tangibles; tenemos una casa, una familia honorable y un árbol creciendo en el patio. Efímeras porque eventualmente perderemos todo eso, la única certeza inmutable es aquella de no tener.

Hablé sobre el impacto provocador de la foto. Estoy convencida que nos formamos de pérdidas. Nuestras carencias marcarán el camino de nuestras vidas. Para qué escaparnos entonces. Por qué huir de nuestra condición efímera, del paso de las horas, de nuestra supervivencia inasequible. Acaso no será mejor portarnos como esa pequeña; imaginar el estallido y regresar a la casa, a la fractura, al derrumbe. Eso tampoco nos hará eternos, pero mejor conocer la materia de la que estamos hechos (qué ausencias, qué dolores, qué mutismos). No sólo la nostalgia de aquellos tiempos pasados, no sólo la añoranza de la familia feliz que se tuvo o no, más: el desplome como pertenencia, la caída como explicación que nos situé frente a nuestras propias fisuras. La rotura inicial para comprender del silencio, del vacío y del derrumbe.

El talento de las personas es otra cualidad que buscan las grandes empresas

Experiencia y dominio del inglés, factores determinantes para emplearse: Martínez

“El hambre de éxito y de desarrollo se ve en los ojos de la gente”, asegura

■ JOSÉ CARLOS AVENDAÑO

La falta de experiencia y del dominio del idioma inglés, son dos factores determinantes por los que profesionistas de Tlaxcala pierden la oportunidad de acceder a un empleo con prestaciones laborales y salarios que oscilan entre los 10 mil y 15 mil pesos mensuales.

La administradora de personal de la empresa Grammer Automotive Puebla, Gabriela Martínez Gómez refiere que son pocos los egresados del nivel superior los que prestan atención al dominio del idioma inglés y mucho menos al alemán, con lo cual dejan pasar la oportunidad de integrarse a la plantilla laboral de esta firma que produce interiores automotrices en su planta instalada en el parque de Ciudad Industrial Xicohtécatl (CIX) I.

“Algo de lo que nos hemos percatado en la industria automotriz es que la gente le pone poco interés al factor idioma, en Grammer tenemos que contratar personas de Puebla porque los requerimientos de una empresa transnacional y la necesidad de tener contacto con extranjeros es mayor y si no contamos con gente bilingüe no es posible llevar a cabo la contratación de profesionistas que no dominen el inglés y como un *plus* el alemán”, explica.

—¿En qué porcentaje deben dominar el inglés?

—Necesitamos que lo dominen en un 80 por ciento, esto es, que lo hablen, que lo escriban y que lo entiendan, sobre todo en puestos claves como ingeniería, manufactura, procesos y área industrial, porque esos trabajadores van a tener contacto con gente de otros países y con otras empresas.

Gabriela Martínez detalla que Grammer Automotive tiene 29 plantas en diferentes puntos del mundo, “tenemos en China, Brasil y Alemania, por citar algunos, y el hecho de que dominas otro idioma te da un valor agregado”.

—En el rubro de experiencia, ¿qué piden a los solicitantes de empleo?—, se le pregunta.

—Requerimos por lo menos dos años de experiencia en puestos claves de la industria automotriz, te repito, en un cargo de ingeniero de procesos y un diseñador.

—¿Qué pasa con un recién egresado si domina el inglés al 100 por ciento y no tiene la experiencia necesaria?

—Si cuentas con el idioma sí hay oportunidad, pero hemos encontrado que los egresados no le ponen interés al factor del inglés o el alemán.



Gabriela Martínez señaló que la apariencia de la gente no es definitiva para su contratación ■ Foto Alejandro Ancona

—¿Consideras que eso se debe a la falta de interés del profesionista o a los planes de estudio de las universidades?

—Yo lo atribuiría a un 50-50 porque en la escuelas empiezas desde preescolar, primaria, secundaria, etcétera, y te van cambiando de profesores y de esquemas del idioma, por lo que se requiere de un programa estandarizado en todos los niveles de estudio para que haya secuencia. La otra parte es la falta de interés de los jóvenes, porque finalmente hay mucha información en internet donde puedes bajar cursos interactivos para conocer cuestiones básicas y sólo se requerirá asesoría con un experto.

Recuerda que en una ocasión encontré a una joven que aprendió inglés viendo pelícu-

las y practicaba el idioma buscando a extranjeros para sostener un diálogo con ellos. “Ahí ves la iniciativa de la gente”.

—¿Por qué contratarías a una persona que domine el inglés y no tenga experiencia?

—Porque hay puestos que no son tan claves, por ejemplo un ingeniero de procesos *junior* donde tienes la oportunidad de aprender. La empresa comúnmente no tiene la oportunidad de enseñarte, pero sí de capacitarte sobre lo que ya sabes.

—Un aspecto que desanima a los jóvenes para aceptar un empleo son los bajos salarios que

ticiparon en la Jornada de Empleo para Técnicos Superiores Universitarios y Profesionistas que se llevó a cabo este miércoles en la Universidad Tecnológica de Tlaxcala (UTT).

Su oferta de vacantes fue de 25 para ocupar puestos de coordinador de capacitación, supervisor de producción, diseñador, ingeniero mecánico, ingeniero de proceso, planeador de producción. Algunos casos son para generar cartera, en virtud de que la planta tiene proyección de contratación para el próximo año como son un ingeniero de calidad, un inspector pequeño de calidad, un metrologo, un asistente, un ingeniero electrónico y mecánico.

—¿Qué otros aspectos se buscan entre los solicitantes de empleo?—, se le inquiriere.

—El talento de las personas es importante porque queremos desarrollarlas y retenerlas a través de planes y programas, pero también su permanencia está en función de lo que quiera la gente y de su deseo de superación a partir de la explotación de sus habilidades.

—¿Se toma en cuenta la apariencia de la persona para concretar su contratación?

—Yo te podría decir que no porque la entrevista es la parte medular en cuanto a la contratación de la persona. En esta fase uno se da cuenta si la persona interesada tiene potencial para desarrollarse en la empresa, se analiza su trayectoria escolar, factores de rotación en trabajos. La apariencia no es determinante, es más determinante tu hambre de éxito y de desarrollo, eso se ve en los ojos de la gente.

Puntualiza que la escuela de donde egresó el alumno no influye a la hora de contratar a una persona; sin embargo, en la influencia psicológica del egresado sí hay una actitud diferente, pues en las instituciones privadas se les fomenta el espíritu emprendedor y en las públicas te desarrollan para ser trabajador toda tu vida.

ofrecen las empresas, ¿cuál es el caso de Grammer Automotive Puebla?

—Grammer es una empresa muy competitiva a nivel salarial, podría decir que somos de las que mejor pagan porque tuvimos una fusión con la planta de Puebla y nos quedamos con los salarios de ese estado que son muy superiores a los que hay en Tlaxcala.

“Algunos chicos que entraron como practicantes a esta industria tenían un salario básico, pero con el paso del tiempo se les incrementó sus percepciones a un grado competitivo. El salario es en función del puesto, pero digamos que entre 10 y 15 mil pesos se pagan en puestos intermedios, más prestaciones”.

Grammer Automotive fue una de las 46 empresas que par-