Granma
www.granma.co.cu

**Director** Lázaro Barredo Medina.
**Subdirectores** Oscar Sánchez Serra y Gustavo Becerra Estorino (a cargo de Granma Internacional).
**Subdirector administrativo** Claudio A. Adams George

**Redacción y Administración** General Suárez y Territorial, Plaza de la Revolución, La Habana, Cuba.
**Código Postal** 10699. **Zona Postal** La Habana 6. **Apartado Postal** 6187

**Teléfono** 881-3333
**e-mail** correo@granma.cip.cu
**Impreso en el Combinado Poligráfico Granma**
**ISSN** 0864-0424

## hoy en la historia

3 de mayo

1933 Nace en Santo Domingo, Las Villas, Fructuoso Rodríguez Pérez, integrante del Directorio Revolucionario. >>

2008 Fallece el combatiente Agustín Navarrete Sarlabús, colaborador de Frank País en la preparación del alzamiento del 30 de noviembre.

CENTRAL GRITO DE YARA

# El costo de una mala preparación

DILBERT REYES RODRÍGUEZ

EL CENTRAL Grito de Yara no ha logrado hacer la zafra que esperaba. Demasiadas paradas por desperfectos técnicos, piezas clave no renovadas e insuficiente caña continúan cobrando un pesado saldo en eficiencia y producción.

Más de 400 detenciones habían ocurrido hasta el día 94 de molida, el tiempo perdido sobrepasaba ya el millar de horas, el promedio de rendimiento industrial no superaba el 9 %, y un indicador palpable, las toneladas métricas de azúcar fabricadas, aún rondaba las 20 mil 700, unas 11 mil 600 menos de lo planificado para la fecha.

Aunque fue objeto de una intensa reparación previa, para la cual se destinaron varios recursos costosos, de orden material y humanos, el central ubicado en el poblado homónimo del municipio de Río Cauto arrancó diez días después de lo fijado, sin saldar todas sus necesidades de inversiones y mantenimientos técnicos.

Esto fue mal presagio para un primer mes que a la postre terminó con un bajo volumen fabricado, un deterioro significativo en la calidad del grano y un impacto sensible en el salario obrero, el cual está definido ahora por un sistema de pago vinculado como nunca a la producción final y por haber sido esta última muy pobre, el dinero cobrado fue tan poco que provocó un éxodo entre los hombres encargados del ingenio.

Queda claro que no es el sistema de pago por el resultado final de la producción la causa de la salida de los trabajadores. Evidentemente, más allá de lo invertido, la preparación para la campaña no fue integral.

Entre otros, Antonio Pérez y Alexis Infante debieron encargarse de varias áreas para amortiguar la fluctuación de los obreros.

### JUVENTUD Y EXPERIENCIA, MUTUALIDAD NECESARIA

"El área de generación de vapor había sido un gran problema en la zafra pasada y este año ocupó la mayor parte del tiempo y los recursos de la reparación; sin embargo, hubo piezas claves que no llegaron a tiempo", explica el ingeniero Ifraín Naranjo, nombrado director del central una vez iniciada la molienda.

"Por ejemplo, a pesar de arrancar con calderas casi nuevas, las viejas válvulas que les regulan el flujo de agua fueron un desastre. En sentido general, la automatización del área de vapor generó la mayoría de las interrupciones iniciales, aunque hubo otros problemas objetivos, como en las centrífugas y el área de basculador y molinos".

La inversión careció de integralidad y de previsión. Es decir, no era presagio, mas bien se trataba de algo que ocurriría, pues las deficiencias del ingenio antes del pitazo inicial no se superaron, y lo que es peor, se gastaron recursos para comenzar con calderas nuevas sin asegurar todas sus partes. Conclusión: no se produjo azúcar y se perdió el dinero.

Las complicaciones del primer mes de molienda en el Grito de Yara —responsable de 33 mil toneladas del plan provincial y locomotora de la fabricación entre los cinco ingenios granmenses— condujeron a:

"La insuficiente cantidad de azúcar, el pésimo rendimiento, la ineficiencia industrial, la mala calidad del grano y otros indicadores negativos, los cuales provocaron que la mayoría de los salarios se redujeran al nivel básico, generalizando una desmotivación que terminó con el cierre voluntario del contrato a ¡82 hombres!... y apenas había comenzado la zafra", evalúa Yoarsis Silva, actual jefa de Recursos Humanos.

Para un central la reposición de tantos hombres en medio de una molienda no solo sería una tarea harto difícil, sino que automáticamente anunciaba un problema de operatividad, al tener que incorporar a demasiadas personas nuevas, incluso algunas que nunca habían entrado a una fábrica de azúcar.

La cifra de 82 es casi equivalente a los miembros de una brigada entera (Grito de Yara tiene tres de 88 operarios cada una), y "hubo que salir a buscarlos de manera urgente, en el barrio, entre los conocidos desvinculados del trabajo…", dice Esmelio Vargas, jefe de fabricación.

Él mismo tuvo que doblar su función, y además de su cargo, asumió el mando de la planta de vapor en uno de los tres turnos. Igual le pasó al ingeniero Alexis Infante, encargado de las calderas y ahora también jefe de turno integral en la brigada dos.

"La fluctuación del personal es un problema sensible porque obliga a buscar gente nueva, y hay muchos detalles operacionales que exigen tiempo de roce con la máquina", opina Pérez.

"Antes había una cantera, formada en una escuela provincial del MINAZ que hoy no existe y debería rescatarse. Ellos llegaban preparados, con alguna noción que pulían en la labor diaria.

"El otro problema es de motivación. Creo que el sistema de pago es necesario porque hay que garantizar primero la producción, y aunque lo considero justo, se la pone difícil a un central sin todas las condiciones técnicas, cuyas soluciones no siempre dependen de sus obreros".

Clave en la fabricación del grano de azúcar, un puntista requiere varios años de experiencia para completar su formación. FOTOS DEL AUTOR

Suena desafinado un planteamiento como ese. Lo único que puede garantizar motivación a un obrero de cualquier sector es recibir por la cantidad y calidad de su trabajo; si es mucho y bueno, ganará más; si es poco y malo, recibirá poco. Los problemas de desmotivación no hay que buscarlos en la forma de remunerar, sino en la pésima preparación que tuvo ese coloso para la zafra.

### DE LA LECCIÓN, UNA CONCLUSIÓN

Es imprescindible en las labores de preparación de la contienda dotar al recurso humano de conocimientos. Nada se hace con invertir en maquinarias si después no tienen operadores que las hagan producir para recuperar lo erogado. En este punto, también fallaron el Grito de Yara y la Empresa Azucarera de Granma que, a propósito, no debería acudir más al argumento de que el central de Río Cauto estuvo cinco años parado porque otros en iguales condiciones reencontraron mejor el camino.

No es posible sustraer del debate económico en cualquier sector en general, o entidad específica, todo cuanto tenga que ver con aquel que nuestra sociedad considera el capital más importante: el hombre; no solo por la jerarquía que le otorga su carácter esencialmente humanista, sino por la lógica razón de que cualquier producción depende primero de su esfuerzo. Sin una preparación adecuada del recurso humano, cualquier inversión carecería de integralidad

De hecho, no habrá azúcar si no hay hombres, y no aumentará la producción si estos no están más preparados cada día. Por tanto, la preparación debe ser tan priorizada como renovar piezas viejas e incorporar tecnologías modernas y más eficientes.