

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO DE MÁSTER
EN CIENCIAS SOCIALES Y AXIOLOGÍA**

**ESTRATEGIA AXIOLÓGICA PARA CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE LOS
VALORES COMPARTIDOS EN LOS TRABAJADORES DE LA ADUANA HOLGUÍN**

Autor: Lic. Rita María Orozco Acuña

Tutor: Dr.C. Luis Orlando Aguilera García.

Holguín, 2018

“Año 60 de la Revolución”



PENSAMIENTO

“El Patriotismo y la unión son nuestros baluartes; y bajo su amparo seremos invencibles”

Carlos Manuel de Céspedes

DEDICATORIA

A mi papá por ser mi guía e inspiración en la vida.

AGRADECIMIENTOS

A mi Tutor por todo lo que me enseñó durante la maestría.

A todos los profesores que me impartieron los diferentes módulos de los cuales aprendí y enriquecí mis conocimientos generales,

A mi querido Profe Alex quien siempre me guió en cada momento de la tesis.

A mi familia, compañeros de Maestría, de trabajo, Jefes de la Aduana que me dieron la posibilidad de cursar esta Maestría y por sobre todas las cosas agradezco a la Aduana General de la República por haberme formado durante estos 18 años que llevo en la Institución a quien le debo todo lo que soy.

CONTENIDO	
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I. LA ADUANA HOLGUÍN. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y LOS VALORES COMPARTIDOS EN SUS TRABAJADORES.....	8
1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SERVICIO DE ADUANA EN HOLGUÍN	8
1.2. LOS VALORES COMPARTIDOS Y SU REFLEJO EN LOS TRABAJADORES ADUANEROS	18
CAPÍTULO II. ESTRATEGIA AXIOLÓGICA PARA CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES COMPARTIDOS EN LOS TRABAJADORES DE LA ADUANA HOLGUÍN	26
2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA ADUANA HOLGUÍN	26
2.2 ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES COMPARTIDOS EN LOS TRABAJADORES DE LA ADUANA HOLGUÍN.	33
2. 3: VALIDAR LA FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIA A TRAVÉS DEL CRITERIO DE ESPECIALISTAS	55
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS.....	65
ANEXO I	65
ANEXO II	66
ANEXO III.....	67
ANEXO # IV	68
ANEXO # V	69
ANEXO # VI.....	70

RESUMEN

La tesis titulada: “Estrategia Axiológica para contribuir a fortalecer los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana Holguín”, tiene como objeto de investigación: la capacitación en valores en el contexto de la Aduana de Holguín y el objetivo que se propone es: elaborar una estrategia axiológica para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana General de la República en el contexto de Holguín.

La investigación aporta una estrategia dirigida al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana Holguín, la cual constituye una herramienta que permitirá contribuir positivamente al desarrollo de la entidad y al cumplimiento de su misión, así como al crecimiento profesional de sus miembros.

Novedad científica.

La novedad se presenta en el tratamiento a los valores compartidos en el contexto de la Aduana Holguín.

La investigación se estructura en dos capítulos y sus respectivos subepígrafes. En el primero se fundamenta teóricamente los valores compartidos en el contexto de la aduana de Holguín. En este capítulo se explica la evolución histórica de la Aduana Holguín, así como el fundamento de los valores compartidos y su reflejo en los trabajadores aduaneros.

En el segundo capítulo se diagnóstica la situación de los valores compartidos en la Aduana Holguín, se diseña una estrategia de fortalecimiento de los valores compartidos y se evalúa su pertinencia.

INTRODUCCIÓN

La axiología, como rama de la filosofía, concentra en sus cuerpos teóricos el resultado de un largo camino recorrido por el hombre para entender sus comportamientos, actitudes, capacidades de enfrentar situaciones existenciales. El concepto valor se identifica con lo positivo, lo ideal, lo que debe ser, lo exigido por las normas sociales, ya sean escritas o no.

Desde esta perspectiva las sociedades contemporáneas, impactadas por reiteradas crisis de muy diversas índoles, cuyas causas encuentran fundamento en los agudos conflictos nacionales e internacionales, no son ajenas a la preocupación axiológica, cuya solución implica la comprensión del otro en relación con el nosotros.

Como parte de la crisis global, se intensifican los trabajos cuyo campo de estudio científico es la problemática axiológica del hombre en todos los campos de la vida tiene el reto de lograr una educación en valores eficaz que le conduzca a construir un sujeto social que asuma su decir y hacer con alta responsabilidad, que cuente con las herramientas psicosociales necesarias para saber discernir entre el bien y el mal, lo moral y lo amoral y así pueda solucionar los dilemas axiológicos y resolverlos desde una postura ética activa.

Para el caso que ocupa esta investigación es importante resaltar que el trabajador de la Aduana General de la República de Cuba (en adelante AGR) es ante todo un servidor público sea cual sea su función dentro de la institución, por lo que debe ser consciente de poner en práctica lo que se ha denominado como ética pública, la misma “establece principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública” Bautista (2009, p.32)

Lo importante es no sólo fomentar sino también fortalecer los principios éticos en la mente de quienes ocupan funciones de servicio público con la intención de que sus actos se rijan por la rectitud y el buen juicio. Hay que vencer la crisis moral existente y propiciar el surgimiento de las virtudes en las personas, se debe educar en la honradez y en la probidad a todos los ciudadanos y, en especial, a los que operan en el ámbito público, a fin de lograr una mayor eficiencia en las operaciones de la función pública.

Cuando se ingresa en la Aduana General de la Republica se realizan actividades de servicio a los ciudadanos. Si la prestación de servicios no es adecuada, la institución se desacredita. El trabajador debe poseer un conjunto de valores como la honradez, la laboriosidad, la

eficacia, la transparencia, la atención y el servicio al ciudadano, la imparcialidad, la objetividad y otros que hacen de este trabajo una inmensa tarea de la cual la sociedad espera frutos de calidad.

La práctica de formación en valores en la AGR es fundamental porque forman parte de la cultura organizativa, la cual es necesaria para la conducta del personal al ayudarlo a crecer y a desarrollarse en armonía. Los valores éticos están presentes en cada actuación laboral y orientan el comportamiento.

Es necesario fomentar una educación de la ética pública que promueva los valores del servicio público, la legislación pertinente, normas, códigos y mecanismos de exigibilidad, programas continuos que creen sensibilidad hacia las cuestiones éticas y técnicas para aplicar juicios éticos, porque un servidor público satisfecho, competente y debidamente formado es más seguro a la hora de resistir la corrupción, la conducta indebida, los arreglos y la garantía de un alto sentido de pertenencia.

Ya no es suficiente que las personas que trabajan en el servicio público se limiten al cumplimiento formal de sus obligaciones y deberes, sino que es necesario que por parte de las administraciones públicas se fomente positivamente aquellos valores, modelos o pautas de conducta que ayuden a aquellos que trabajan al servicio de los intereses generales como referentes éticos para su superación personal y profesional.

Hay que expandir la ética pública a todos los niveles y ámbitos del gobierno, provocando la participación de la ciudadanía, para lograr un mejor control de la conducta de los servidores públicos, combatir los contravalores y reinstalar a la ética pública en el lugar que le corresponde dentro del ámbito de la administración pública.

En Cuba, este tema tiene una connotación relevante, en virtud de la especificidad cualitativa de su sistema político, del carácter socialista del Estado y de la naturaleza de su sistema educacional. Se sustenta, además, en la rica tradición de reflexión moral y cultural desde los orígenes de la nacionalidad hasta el presente. De aquí dimana la pertinencia teórica y práctica del estudio sistemático de los valores, de los procesos de formación, educación y transmisión de los mismos en los diferentes escenarios sociales.

Los cambios experimentados por la sociedad cubana en todos los aspectos en los inicios del siglo XXI estimulan a estudiar con mayor profundidad los impactos de los difíciles procesos vividos desde el inicio del período especial y que al tener su base en la crisis económica de

la nación, ello ha incidido en la formación y transmisión de valores, con el objetivo de lograr un modo de actuación competente, profesional y capacitado en el plano sociológico, cultural y axiológico que le permita al trabajador de la AGR hacer mucho más efectivo su desempeño profesional y público.

Diferentes autores cubanos exhiben numerosos estudios sobre el tema de los valores, entre los autores consultados y que permitieron alcanzar un significativo grado de comprensión teórica sobre ellos se señalan Domínguez (2003); Fabelo (2011); Báxter (1989); Chacón (1999); Laurencio (2002); Batista (2001); Viciado (1995); todos abordan el tema desde diversas aristas tales como: filosóficas, sociológicas, psicológicas, históricas, pedagógicas y éticas.

En la provincia de Holguín, sirvieron como referentes autores como Ricardo (2001), Lorenzo (2005) y Cruz (2014), cuyos criterios han corroborado la necesidad de implementar acciones estratégicas encaminadas al fortalecimiento de valores en el sector empresarial y que sirven de sustento epistémico en esta investigación.

La consulta teórica de estos autores y obras, y la experiencia empírica de esta investigadora, la que se desempeña como jefa del departamento jurídico de la AGR, en la provincia Holguín, permite definir como situación problemática que motiva esta investigación la necesidad de lograr la integralidad y preparación multifacética de los trabajadores de la AGR, lo que en la actualidad confronta dificultades en su observación y praxis.

Derivado de esta problemática queda revelada la importancia de un estudio de los valores compartidos en el marco contextual de la Aduana Holguín que facilite la comprensión sobre el nivel de desarrollo y la consistencia de estos en sus trabajadores, con vistas a optimizar la formación axiológica de los mismos.

Tiene gran importancia desde la perspectiva política, porque puede contribuir esencialmente al perfeccionamiento de la Aduana como una de las instituciones básicas de la organización política de la sociedad.

Desde una óptica socio cultural permite el enriquecimiento de los estudios sobre la interrelación entre los valores sociales e institucionales y sus características específicas en el entorno regional y nacional.

Desde el plano sociológico contribuye a la validación de la metodología cualitativa en el escenario situado dentro de la interrelación individuo- institución- sociedad.

En consonancia con lo antes planteado formulamos el problema de la investigación de la siguiente forma:

¿Cómo contribuir a fortalecer los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana, de manera que perfeccionen su desempeño?

EL **Objeto** de la investigación se ha definido como: los valores compartidos en la estrategia axiológica. El **Objetivo general** que se propone la investigación consiste en elaborar una estrategia para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana General de la República en el contexto de Holguín.

EL **Campo de acción** se define como los valores compartidos en los trabajadores en la Aduana General de la República en el contexto de Holguín

La **Idea a defender** se ha formulado como una estrategia axiológica, que comprenda actividades y acciones que favorezcan el fortalecimiento de los valores compartidos de los trabajadores, reflejados en su actividad cotidiana, que tenga como centro la evaluación permanente de la labor realizada, contribuirá al óptimo desempeño en sus misiones en la Aduana Holguín.

Tareas de la investigación:

- 1- Explicar la evolución histórica de la Aduana General de la República de Cuba en Holguín.
- 2- Construir la fundamentación teórico metodológica de la concepción de los valores compartidos y su expresión en los trabajadores aduaneros.
- 3- Diagnóstico de la situación existente respecto al desarrollo de los valores compartidos en la Aduana General de la República de Cuba en Holguín.
- 4- Diseñar la estrategia axiológica para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la aduana Holguín.
- 5- Determinar la factibilidad de la estrategia axiológica para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la aduana Holguín a través del criterio de especialistas

La metodología empleada se fundamentó en la concepción de la dialéctica marxista. Se aplicó la triangulación de fuentes, métodos, teorías y autores que permitieron regularizar sus limitantes y generalizar sus aportes, en los respectivos campos de estudio donde enfocaron

sus investigaciones, ello contribuyó a la construcción de un sistema homogéneo y coherente de conocimiento científico.

Desde la perspectiva de los métodos del nivel teórico, se acudió al análisis y crítica de fuentes, concretado a través de las operaciones lógicas de análisis-síntesis, inducción-deducción y relación de lo lógico y lo histórico. Fue aplicado en el proceso de selección, recopilación e interpretación de la información con la finalidad de precisar la naturaleza, grado de confiabilidad, intereses clasistas e instituciones subyacentes y la trascendencia real de la documentación. Su utilización posibilitó también la extracción de inferencias a partir de las teorías preexistentes y los nuevos datos empíricos.

El método teórico hermenéutico, por su parte, se concreta en el análisis del discurso, del texto y del contenido textual, y fue utilizado para la interpretación de los textos desde dos perspectivas: su interpretación literal y la interpretación del mundo social del texto. Asimismo, fue empleado para discernir entre la realidad histórica objetiva y su reflejo en la subjetividad del autor del texto. Este método fue de gran utilidad a partir de que una revisión de las legislaciones, el Código de ética, el Manual de Trabajo de la Aduana, el reglamento de las relaciones jurídicas laborales para los trabajadores aduaneros, así como el Manual de trabajo político ideológico, permitió establecer los indicadores para dar solución a la problemática planteada, ellos se resumen en áreas de trabajo, tipo de trabajador, labor que desempeña, cargo que ocupa, evaluaciones realizadas al trabajador, contacto con el público. El modelado sistémico estructural, fundamentalmente, en la elaboración de la estrategia.

Métodos empíricos:

Enfoque de observación participante y la observación estandarizada, que permiten al investigador ponerse en contacto directo con la realidad objeto de estudio.

Entrevistas y encuestas a oficiales de la Aduana Holguín.

Se aplicaron también técnicas de consenso para obtener la participación activa de la población objeto de estudio y su opinión consensuada sobre la problemática estudiada.

Aporte de la investigación

La investigación aporta una estrategia dirigida al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana Holguín, la cual constituye una herramienta que permitirá contribuir positivamente al desarrollo de la entidad y al cumplimiento de su misión, así como al crecimiento profesional de sus miembros.

Novedad científica.

La novedad se presenta en el tratamiento a los valores compartidos en el contexto de la Aduana Holguín.

La investigación se estructura en dos capítulos y sus respectivos subepígrafes. En el primero se explica la evolución histórica de la Aduana Holguín, y en el segundo epígrafe realiza una fundamentación de los valores compartidos y su reflejo en los trabajadores aduaneros. En el segundo capítulo se diagnóstica la situación de los valores compartidos en la Aduana Holguín, se diseña una estrategia de fortalecimiento de los valores compartidos y se evalúa su pertinencia.

CAPÍTULO I. La Aduana Holguín. Evolución histórica y los valores compartidos en sus trabajadores

En este Capítulo se desarrolla un análisis histórico-lógico sobre la Aduana en Holguín, desde sus orígenes fundacionales en 1827 hasta la actualidad. El mismo permite comprender el objeto de estudio desde una perspectiva historicista. En un segundo epígrafe se realiza una fundamentación teórico-metodológica de la concepción de los valores compartidos y su expresión en los trabajadores aduaneros.

1.1. Evolución histórica del servicio de Aduana en Holguín

La primera Aduana que tuvo el territorio holguinero, estuvo ubicada en Gibara y fue fundada en 1827, luego se fundó en 1906 la de Nipe, en Mayarí, y la de Antilla en 1911. La bahía de Gibara, la más próxima a la ciudad de Holguín, empezó a cobrar su verdadera importancia a partir de que el 23 de diciembre de 1821 al abrirse al comercio local, paso definitivo para que Gibara se convirtiera en la cuna del primer puerto habilitado temporalmente dentro de la jurisdicción holguinera.

En 1838 a consecuencia del aumento del tráfico mercantil en la comarca, fue necesario reforzar el personal de la Administración de Rentas. Con la implantación en 1855 del sistema del General Concha, la Administración de Rentas en Gibara se elevó a la categoría de Administración Depositaria de Rentas Reales de Cuarta Clase. Así continuó, sin variación administrativa, hasta 1865, año en que comenzó la remoción constante de empleados, particularmente, por la variabilidad en el régimen organizativo imperante.

Una de las características del régimen organizativo de la institución fue el cambio incesante de los administradores, dado que desde el año en que se fundó la Aduana de Gibara, 1827 y hasta 1855 en que la servía el Doctor Faustino de Tapia, o sea, por un periodo de veintiocho años, contó solo con cuatro Administradores, mientras que entre 1855 y 1894 la cifra se elevó a veinticuatro.

“El régimen organizativo durante la segunda mitad del siglo XIX puede periodizarse a grandes rasgos a partir de su funcionamiento de la siguiente forma:

- 1865 a 1873: como Colecturía de Rentas y Aduanas.

- 1873 a mayo de 1876: como Colecturía de Aduanas solamente.
 - 1876 a febrero de 1880: como Colecturía de Rentas y Aduanas.
 - febrero de 1880 a junio de 1884: solamente Colecturía de Aduanas, al separarse nuevamente las Rentas.
 - a partir de julio de 1884: como Administración Subalterna de Hacienda" (Galves, 2013, p. 5)
- Durante el período de ocupación norteamericana en Cuba (1899-1902), Gibara continuó como Aduana cabecera. Llegó a proponerse que fuera ella la que costeara los gastos que ocasionara la creación de Holguín en provincia, una vez que este territorio se separara de Santiago de Cuba, idea no aceptada inicialmente, por lo que en esa ocasión no se llevó a vías de hecho.

El 22 de junio de 1901 por la orden No. 173, del Presidente de los Estados Unidos fue proclamada con carácter provisorio y en inglés, las Ordenanzas de Aduanas para los Puertos de la Isla de Cuba, dadas a conocer oficialmente en la Gaceta Oficial del 19 de agosto y que por la Orden No. 142 del 10 de mayo de 1902 se le modificó el título por el de Ordenanzas de Aduanas de la República de Cuba para Régimen y Guía de los Empleados de Aduanas.

El manuscrito es el mismo, que un año antes, desde Washington D.C. el 22 de junio de 1901 y a través de la Orden 173 del Secretario de la Guerra Elihu Root, desde el Cuartel General Departamento de Cuba. Departamento de la Guerra, por orden del Presidente de los Estados Unidos se proclamó bajo el nombre de *Ordenanzas de Aduanas para los Puertos de la Isla de Cuba*.

A través de la misma se declararon 20 Puertos de Interés General de Primer Orden y únicos habilitados para realizar por ellos el comercio de Importación y exportación, quedando establecida en cada uno, una oficina de Aduana. Entre ellos se encontraron el de Gibara y el de Antilla en la Bahía de Nipe.

A partir de los grandes asentamientos norteamericanos al norte de la antigua Región Oriental, impulsados por el montaje de los ingenios y las industrias de procesar materiales, marchó aparejada la habilitación de los puertos y con ellos, la necesidad histórica del establecimiento de nuevas Aduanas. La zona mencionada fue una de las más penetradas por el capital monopolista yanqui.

Con el decursar del tiempo sería el lugar idóneo para llevar a cabo por las compañías norteamericanas, la instalación de una infraestructura portuaria que formó parte de la

ramificación integral de los asentamientos azucareros y mineros, lo que les permitió controlar los embarques de azúcar y minerales sustraídos de la región sin la mediación fiscal de las municipalidades, para ello se valieron de la construcción de los espigones y embarcaderos en las bahías más cercanas a sus propiedades. En un lapso de tiempo relativamente breve las zonas costeras más estratégicas cayeron bajo las compañías que operaban en el territorio y construían muelles, almacenes y otras edificaciones.

En los primeros diez años del siglo XX por la acción conjunta del capital industrial y financiero de Boston y Nueva York, quedó montada prácticamente y extendida, la red portuaria más importante del Norte de Oriente, por donde se sustraían los recursos naturales del área hacia los Estados Unidos.

En 1903, en el Puerto de Banes, ubicado dentro la bahía del mismo nombre y en el lugar en que antaño la familia Dumois había construido el embarcadero de la plantación bananera, una vez reconstruidas las instalaciones, la United Fruit Co. dejó listo un excelente puerto con su Aduana, y un muelle para el embarque de azúcar del central Boston, en cayo Macabí. En 1906 el Puerto de Antilla fundado por The Cuba Railroad Co, en la bahía de Nipe, se convirtió en el principal del área nororiental, al concluirse el ramal ferroviario Alto Cedro-Antilla. Otros ramales fueron edificados también en la misma época, por lo que el puerto de Antilla contaría con Aduanas en diferentes subpuertos, tales como:

- El de Preston, donde se construyó, en el espigón de la bahía, en 1907 por The Nipe Bay Co. un ramal de la United Fruit Co., por el que se sacaba el azúcar del central, propiedad de la misma compañía.
- En Felton, dentro de la ensenada de Cajimaya fue montado por la Spanish American Iron Co, al concluirse en 1909 la planta de procesamiento de hierro procedente de las minas de Mayarí.
- En el Cayo Juan Claro, donde en 1901 había tan solo un pequeño embarcadero llamado Cascarero, en la bahía de Puerto Padre, fue terminado el ramal en 1911 por The Cuban American Sugar Co. Para ello se hizo necesario construir un pedraplén a través del mar desde la costa firme hasta el cayo con el fin de que pudieran llegar hasta allí los trenes cargados de azúcar de los centrales Chaparra y Delicias.

- En Manatí, en la bahía de igual nombre, antigua Victoria de las Tunas, fue habilitado otro por la Sugar Co. en 1912 para el embarque de azúcar de su único central. Allí solo existía un pequeño muelle en la colonia, situado en segundo lugar, después de Gibara.
- En Cayo Mambí, en Sagua de Tánamo, constituyó la última instalación portuaria construida por capital norteamericano en este período. Erigido por la Atlantic Fruti Co. en 1921, para exportar el azúcar del central Tánamo, perteneciente a la misma entidad. Anteriormente tan solo existía un espigón de madera por donde se exportaba el plátano fruta. La construcción de grandes plantas de níquel en la década del cuarenta y cincuenta en las localidades de Nicaro y Moa también obligó a abrir nuevos subpuertos, para completar el panorama de los asentamientos portuarios inaugurados por este capital. Las condiciones naturales y una buena ubicación geográfica posibilitaron que Antilla se convirtiera en el puerto más sobresaliente del norte de Oriente. Y la misma existencia del puerto sería lo que fomentaría a su núcleo urbano.

Antes que la Aduana cabecera estuviera en Antilla existió, en agosto de 1906, una que atendía Nipe-Antilla conocida con el nombre de Aduana de Nipe, por encontrarse ubicada en el barrio de Punta Tabaco, zona de ubicación del antiguo central Preston, luego Guatemala y hoy desmontado por el proceso de reconversión azucarera, del entonces término municipal de Mayarí, lugar donde permaneció hasta el 10 de julio de 1911, en que por Decreto Presidencial del General José Miguel Gómez se trasladó para Antilla, término municipal de Holguín, para un edificio donado al Estado por la Empresa de los Ferrocarriles de Cuba. En el poblado de Antilla permanecería la Aduana cabecera de Holguín hasta 1991.

Con el traslado de la Aduana cabecera de Holguín, para Antilla y hasta el año 1915 se logró recolectar, aproximadamente, de 70 mil a 100 mil pesos anuales, cifra muy superior a cualquiera de las recaudaciones que realizó la Aduana cuando tuvo su residencia en Gibara, esto se debió, fundamentalmente, a que los ingenios cubanos y de otras nacionalidades de la comarca oriental que carecían de instalaciones portuarias encontraron en Antilla la vía más cercana para situar el azúcar en los almacenes y refinerías del Norte, al extremo de que durante la zafra de 1918-1919 un total de dieciséis centrales azucareros utilizaron este puerto. A partir de entonces, desde 1915 y hasta 1920 recolectó unos 300 mil pesos al año; bajando a la mitad entre 1921 y 1922, producto de la crisis económica mundial, y entre 1924 y 1927 ingresó de 200 mil a 300 mil pesos, mientras que, de 1927 hasta 1940,

aproximadamente, fue decreciendo sus ingresos hasta quedar entre 175 mil y 225 mil, por todos los conceptos, de un año con otro.

Por otra parte, en el puerto de Antilla durante los años 1910 a 1914 existió un servicio quincenal de pasajeros y cargas entre América Central y América del Sur en los lujosos vapores trasatlánticos de la Royal May S.S Company. En la década del treinta, aproximadamente, se designó a la Aduana de Antilla para atender al puerto de Nicaro, misión que fue cumplida hasta 1973, año en que comenzó a subordinarse a Santiago de Cuba.

El triunfo Revolucionario del 1 de enero de 1959 heredó del período Republicano su sistema de recaudación, propiciador del contrabando y el enriquecimiento ilícito de la élite burguesa. Una de las primeras misiones del Estado revolucionario cubano respecto a la Aduana, fue el establecimiento de procedimientos capaces de erradicar dichos males y marchar acorde al proceso nuevo que se gestaba en el país.

Las primeras medidas por parte del gobierno revolucionario en su primer año de vida, fue la emisión de dos leyes, una editada en junio consistente en la suspensión de la Comisión Ministerial de Reforma Arancelaria y otra, en el mes de septiembre, que introducía modificaciones importantes en las disposiciones generales del arancel de aduanas, así como, en las diversas notas de su aplicación, nomenclatura y en los adeudos puestos en vigor en el año 1958.

Este proceso de adecuación continuó en 1960 y como parte del mismo en el mes de septiembre quedaron derogadas las antiguas Ordenanzas de Aduana estableciéndose un nuevo procedimiento, al que le siguió cinco meses más tarde, el traspaso de las funciones que tenía el Ministerio de Hacienda, como órgano rector de la actividad aduanera, al recién creado Ministerio del Comercio Exterior, perdiendo de esta forma la Aduana Cubana su carácter eminentemente fiscal.

Todas estas medidas de una forma u otra propiciaron que el 5 de febrero de 1963 se aprobara la primera ley en Cuba, con su respectivo reglamento, que establecía la función de la Aduana Socialista, como parte del sistema de control estatal del comercio exterior, ajustada a sus necesidades. A partir de entonces, otras leyes y disposiciones complementarias fueron dictadas.

A pesar de los esfuerzos por transformar la función aduanera esta siguió limitada a revisar equipajes, razón por la cual Castro (1982) en su análisis recogido en el Informe Central del

Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba, y sus criterios emitidos durante la Primera Plenaria del PCC de la Marina Mercante, acerca de la necesidad imperiosa de ir al rescate de la función aduanera, iniciaron en Cuba todo un proceso de recuperación y fortalecimiento del órgano y su autoridad, sobre todo, a partir de la creación de la Aduana General de la República (A partir de aquí aparecerá como AGR), como Sistema de Órganos subordinado al Consejo de Ministros el 16 de abril 1983, fecha en que ganó en autonomía aunque con las mismas funciones hasta 1996, en que se creó el Sistema de Órganos Aduaneros una vez derogado la Ley 1092 de 1963, vigente hasta la fecha.

Todos estos cambios fueron repercutiendo de una forma u otra en el proceso evolutivo de las Aduanas en Cuba, entre ellas, la de Holguín, que hasta 1976 no fue provincia independiente y se mantuvo como parte de la provincia de Oriente con cabecera municipal en Santiago de Cuba, lo que no fue obstáculo para que, por su geografía costera, con dos importantes bahías como la de Gibara y Nipe, contara con el servicio aduanero.

Para 1960 Miguel Ángel Matos y el Teniente del Ejército Rebelde Jaime Santana como 2do jefe, fueron los dirigentes principales de la Aduana de Antilla y del grupo de trabajadores integrados por dos bachilleres Rafael Cruz y Argeo Salgado y cuatro aduaneros que solo poseían el sexto grado, Lorenzo Fernández, Manuel Rodríguez, Serafín Sánchez, y Rafael Zaldívar.

La Aduana en los puertos, desde entonces y hasta 1991, tuvo la misión de controlar a los tripulantes en puerta y la escala en los buques, o sea, a todos los trabajadores que subían y bajaban del buque, así como las pertenencias que traían y, además, el control por escotilla, o control de la mercancía de importación y exportación. Para entonces el comercio se había incrementado con los países del campo socialista y comienzan a entrar a la Bahía de Nipe los barcos con petróleo y amoníaco procedentes de la antigua URSS.

Según el número de subpuertos de la provincia funcionaban las dos Aduanas bases, a partir de 1973 la de Nicaro y la de Antilla, ambas ubicadas al noroeste del territorio oriental y que para su mejor trabajo tenían distribuidas entre sí las terminales marítimas.

El 6 de febrero de 1988 comienza un cambio estructural en la aduana socialista cubana. Producto del dictamen realizado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, fueron creadas cinco (5) Delegaciones Territoriales en el Sistema de Órganos Aduaneros del país, dentro de las que se encontraba la Delegación Territorial Oriente 4 que incluía cuatro

provincias, entre ellas a Holguín. Cinco días más tarde, ese comité certificó, entre otras cosas, la nueva estructura que tendrían dichas delegaciones.

Para entonces la Aduana principal de la provincia de Holguín continúa en Antilla, teniendo como misión la de controlar y supervisar todos los servicios aduaneros del territorio, entre ellos, el distrito de Vita, el central Guatemala, el Aeropuerto Nacional con aproximadamente doce vuelos internacionales a la semana y el puerto de Cayo Mambí, del cual se exportaba el azúcar blanco, así como, los fondeaderos y la base de súper tanqueros en la bahía de Nipe. Controlados todos técnicamente, desde Santiago de Cuba, por los cuatro especialistas de la Delegación Territorial Oriente.

Durante esta etapa de trabajo, el 15 de julio de 1988, culminó el primer curso de Técnico Medio en Aduana comenzado cuatro años antes. Curso que se impartió en Antilla por varios profesores, dentro de los cuáles, aún continúa en activo un Oficial de Aduanas. Como resultado de los cuatro años de estudios se graduaron los alumnos que matricularon, integrados por ocho trabajadores.

Con la desaparición del campo socialista la aduana socialista cubana vuelve a sufrir cambios en su sistema estructural y organizativo. Se orientó, preparar las condiciones materiales y de vida necesarias para que la Aduana principal de la provincia, con sede en Antilla, comenzara a residir en Holguín.

Esto ocurre como antecedente directo de la división que sufrieron, más adelante, las cuatro Delegaciones Territoriales Centro Este y de Oriente, que permitió a la institución holguinera independizarse de la de Santiago de Cuba bajo el nombre de Delegación Territorial Aduana Holguín (en lo adelante DTA).

Como residencia a la Aduana cabecera de la provincia le fue entregada, la edificación del Reparto Pedro Díaz Coello, situado en la calle 6 No. 15 entre 13 y 14, en la provincia de Holguín, lugar donde en el mes de junio de 1991 comenzó a funcionar la Delegación Territorial.

Durante los últimos meses del año 1991 y el año 1992 la Delegación holguinera fue creando los mecanismos de dirección y control de la actividad, así como el asentamiento del personal en sus funciones, teniendo lista la nueva estructura de funcionamiento en 1993. Los años 1994 y 1995 fueron empleados por la DTA Holguín en la superación profesional del personal.

Los cursos de inglés impartidos por personal calificado, preparó en el idioma al cuerpo de inspectores de la jefatura y del aeropuerto. Se lograron resultados satisfactorios por parte del inspector superior de la Delegación en el curso Internacional de Valoración. Mientras que en la Escuela Nacional de Formación Aduanera (ENFA) con sede en la provincia de La Habana, los dos Inspectores que asistieron, cursaron y aprobaron el 1er Seminario Nacional de Tratamiento Automatizado del Banco de Datos del Personal, de interés aduanal y el curso Análisis de la Información Avanzada de Viajeros. Mientras tanto otro grupo del personal seleccionado en la Aduana formó parte del 1er y 2do viaje con la naviera MELFI, para tomar experiencias.

A ello se agregó que durante este nuevo período de trabajo, además del Aeropuerto Internacional, también quedaron subordinadas a la DTA Holguín, la Aduana de Moa y las oficinas de la Aduana de Nicaro, Antilla y Vita. Un avance científico técnico alcanzado en esta época fue el empleo del Sistema Informático de Declaración Única de Aduana, donado por la Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo en 1993, este sistema se sustituyó cuatro años más tarde por otro referente al sistema automatizado de Despacho Mercantil.

El 1 de agosto de 1995, producto de la nueva estructura a la que se encaminaba la unidad, se implantó la plantilla estandarizada:

Aprobándose un total de 130 plazas, tres pertenecientes a la categoría de cuadros, tres a dirigentes, 81 al cuerpo de inspectores, de ellas trece como Superiores y el resto, para las actividades no fundamentales. Se creó una Aduana en Nicaro que atendería el punto de control de Antilla, quedando la Dirección Territorial de Aduanas de Holguín catalogada de segunda categoría, al igual que las Aduanas de Moa y Las Tunas.

El 12 de diciembre de 1995 se creó la Unidad Presupuestada Dirección Territorial de Aduanas de Holguín integrada por la Aduanas Puerto de Moa, las Oficinas de Puerto Antilla, Puerto Vita y Puerto Nicaro, el Aeropuerto Internacional Frank País y el Punto Postal Holguín, más adelante se le anexarán la Aduana del Puerto Carúpano y las Oficinas de los Puertos de Manatí y Guayabal, situados en la provincia de Las Tunas, causa principal que motivó a que la Aduana holguinera comenzara oficialmente a denominarse Delegación Territorial Aduanas Holguín-Las Tunas, sobre todo, a partir de que la Aduana General de la

República reconoció oficialmente cuatro Delegaciones Territoriales y entre ellas, a la de Holguín.

En el quinquenio 1995-2000 la Aduana abortó varios contrabandos de productos ilegales, droga y explosivos. Se realizaron cursos de adiestramiento de canes y sus guías en métodos de detección de drogas y explosivos. Al concluir el año 2000 era evidente el desgaste de la técnica de Rayos X instalada en el Aeropuerto Internacional Frank País, el déficit de los medios de transporte y limitadas recaudaciones en los servicios de moneda nacional.

Esta situación conspiraba en hacer cumplir el pronóstico del año 2001 de incremento de las operaciones mercantiles, del turismo, de las marinas y aeropuertos, producto a que ya estaban acordadas las inversiones para crecer en un 100% la producción del níquel e incrementar las capacidades hoteleras y los vuelos internacionales con escala en los aeropuertos Frank País García y Moa, situación que incidió favorablemente en el accionar de la DTA dentro del territorio.

El 9 de septiembre del 2002 quedó facultado el Jefe de la Aduana General de la República para eliminar las Delegaciones Territoriales conforme al estudio de perfeccionamiento organizativo que se realizaba en aquellos momentos en la Institución, no obstante, no fue hasta dos años más tarde que comienza oficialmente la práctica de esa determinación. Para esta época la Provincia de Holguín ya constituía el tercer polo turístico del país donde predominaba el turismo de playa, con una ínfima parte del de ciudad, proveniente en su por ciento mayor de Canadá, Italia, Alemania, Suiza, Holanda y República de Santo Domingo, entre otros países.

Este desarrollo turístico que también arrojó su influencia negativa al quedar expuesta la provincia holguinera a los rasgos negativos de la sociedad capitalista como son la droga, la pornografía, el tráfico o contrabando de mercancías y de personas, entre otros. Es por ello que a la Aduana se le presentó en estos momentos una gran misión, ser la encargada de hacer cumplir las regulaciones emitidas por otros organismos, incluso para las especies protegidas de la flora y la fauna, además de garantizar la seguridad de la sociedad evitando el tráfico de armas, el enfrentamiento al narcotráfico y controlando a la entrada a sus consumidores. Misión que fue cambiando a través de los años pues a partir de 1995 se incrementan otros renglones como fueron la extracción ilegal de obras del patrimonio cultural de la nación y el contrabando de tabacos, entre otros.

El 30 de octubre del 2004 la Delegación Territorial de Aduanas Holguín-Las Tunas se convirtió en la Aduana Holguín aunque en el Registro de Empresas y Unidades Presupuestadas de la Oficina Nacional de Estadísticas continuaría inscrita como Dirección Territorial de Aduanas de Holguín, motivo por el cual, en diciembre el Ministro de Economía y Planificación José Luís Rodríguez García, emitió una Resolución a través de la cual, a los efectos legales, fue cambiado el nombre dentro del Registro de Empresas y Unidades Presupuestadas de la Oficina Nacional de Estadísticas, por el de Unidad Presupuestada Aduana Holguín. Resolución que meses más tarde, el 23 de abril del 2005 es ratificada por el Jefe de la Aduana General de La República oficialmente.

Durante este nuevo período histórico algo significativo fue que como parte de la organización estructural en que se encontraba inmersa la Aduana General de La República (AGR), es sustituido el objeto social, a partir de entonces la entidad comenzó a utilizar la moneda nacional para prestar servicios de Aduana, de recaudación de aranceles y otros ingresos, venta mayorista de sus producciones agropecuarias a las entidades de la (AGR), en la transportación del personal, en el comedor y al efectuar la venta minorista de productos agropecuarios a sus trabajadores, todo, formando parte de la atención al hombre. También daría cumplimiento al nuevo objeto social impuesto comenzando la venta mayorista de mercancías decomisadas y declaradas en abandono.

En la actualidad la Aduana de Holguín constituye un órgano de control en frontera y de la actividad interna vinculada al comercio exterior, cuya misión es garantizar la seguridad y protección de la sociedad socialista y de la economía nacional, así como, la recaudación fiscal y las estadísticas del comercio exterior en el territorio Holguín-Tunas, a través del cumplimiento de las políticas estatales de competencia aduanera para el tráfico de viajeros, mercancías y medios de transporte en el orden internacional.

La principal **Misión** de la institución es ejecutar la política aduanera, recaudar los derechos de aduanas y dar respuesta dentro de su jurisdicción y competencia a los hechos que incidan en el tráfico internacional de mercancías, viajeros, postal y los medios que lo transportan, previniendo, detectando y enfrentando el fraude y el contrabando, así como contribuyendo a la protección nacional e internacional del medio ambiente. Su **visión** esta encaminada a ser una Aduana moderna, efectiva en el enfrentamiento de ilícitos, que contribuya a una frontera infranqueable en aras de garantizar la seguridad de la sociedad Socialista y de la economía

en el territorio, así como, el despacho ágil, seguro y transparente, como resultado de un actuar profesional, responsable e íntegro.

1.2. Los valores compartidos y su reflejo en los trabajadores aduaneros

Una concepción integral de la problemática axiológica que se vive en la contemporaneidad no puede adquirirse al margen de un enfoque histórico cultural, es decir, los valores son un componente de la ideología y su expresión en todas sus manifestaciones. Es por ello que cualquier desempeño laboral y profesional debe estar signado por una total correspondencia entre el deber ser y el ser, un conocimiento profundo de que el mundo contemporáneo se ha complejizado en sus estructuras organizativas y tecnológicas.

La axiología es considerada una rama independiente de la filosofía desde la segunda mitad del siglo XIX, penetrando en el pensamiento americano en las primeras décadas del siglo siguiente, siendo el mexicano Antonio Caso, seguidor del psicologismo de Durkheim, uno de sus principales impulsores.

Según Fabelo (2011), es a través del pensamiento fenomenológico, que se despertó el interés de la comprensión y significado axiológico para el hombre americano.

Como parte de un intenso debate sobre la naturaleza de los valores los investigadores se posicionaron en tendencias como el objetivismo,¹ el subjetivismo,² y la estructuralista o relacional.³ Se comparte el criterio de la investigadora Batista (2008, p. 14, 15), que todas estas tendencias intentan explicar los valores por sí mismos, al margen de los mecanismos sociales, lo cual conduce a extremos idealistas (objetivos o subjetivos) o naturalistas, convirtiéndolos en un fetiche fuera del espacio y del tiempo, o se reducen a propiedades

¹ El objetivismo considera los valores independientes de los bienes y de los sujetos que los valoran. Los valores son comprendidos por el objetivismo como forma a priori, esencias ideales, inmutables.

² El subjetivismo, por su parte, absolutiza el papel de los sentimientos, gustos, emociones y valoraciones en la comprensión del valor. Esta posición se abstrae del hecho real y objetivo de que los intereses y deseos varían de una persona a otra y de una época a otra. Esta posición supone como válido al sujeto del conocimiento al margen de la realidad; solo la lógica de este sujeto individual es verdadera.

³ Se ha desarrollado por autores que buscan una correlación entre lo objetivo y lo subjetivo en la Axiología. Para los representantes de esta dirección los valores son el resultado de una relación entre el sujeto y el objeto, teniendo en cuenta la actividad del sujeto a través de la cual se relaciona con el objeto (la valoración)

naturales de las cosas, o, por el contrario, se conciben como simples manifestaciones del mundo interno de los hombres.

Esta misma autora indica que el método dialéctico materialista, revela que los valores surgen en la relación sujeto- objeto, comprendido el primero como un ser social. El objeto sólo será valioso si posee propiedades objetivas que adquieren significado para el sujeto y contribuyen a la satisfacción de sus necesidades.

La concepción dialéctico materialista concibe como elemento mediador de la relación sujeto-objeto la práctica, los valores surgen en el proceso de existencia y satisfacción de las necesidades sociales, los intereses y los fines humanos, elementos que la escuela debe discernir para orientar adecuadamente a los alumnos hacia un proyecto de vida congruente con el carácter humanista del sistema socialista cubano.

Fabelo (2010) explica el concepto valoración como reflejo subjetivo en la conciencia del hombre, de la significación que para él poseen los objetos y fenómenos de la realidad, tanto positiva como negativa. Es valor lo que favorece el progreso social, lo que propicia la salud y la vida social.

Lo que lo obstruye o aniquila es antivalor. Si en la relación sujeto–objeto no se afectan las necesidades, intereses y fines, no tienen significación, entonces no hay reflejo valorativo, no hay valor.

De aquí que es necesario comprender que existen valores económicos, éticos, estéticos, políticos, jurídicos, religiosos, medioambientales, científicos, ellos son reflejo de la multifacética vida humana.

En sus investigaciones plantea tres planos de análisis o dimensiones en el estudio de los valores:

- **Dimensión objetiva.** El valor constitutivo de la realidad social, como una relación de significación entre los distintos procesos o acontecimientos de la vida social y las necesidades e intereses de la sociedad en su conjunto.
- **Dimensión subjetiva.** Se refiere a la forma en que esa significación social que constituye el valor objetivo es reflejada en la conciencia individual y colectiva en dependencia de gustos, necesidades, intereses e ideales.

• **Dimensión instituida.** Se reconocen los valores instituidos y oficialmente reconocidos, resultados de las escalas subjetivas existentes en la sociedad desde el Estado-Nación, instituciones sociales establecidas hasta las organizaciones.

Chacón (1998) de los valores en su aspecto moral plantea que estos constituyen la unidad de lo objetivo y lo subjetivo, de lo emocional y lo racional el cual se da sobre la base de exigencias y necesidades humanas concretas que se expresan a través de los valores individuales y sociales, aspiraciones y anhelos, por lo que constituyen una autoafirmación de la condición humana.

Para los intereses de esta investigación se hace imprescindible tener claridad de lo que se define como valores morales, mediadores entre el conflicto valor y antivalor. Surgen y se desarrollan sobre la base de las necesidades, los intereses y los fines sociales, constituyen un resultado de la actividad moral humana que abarca actitudes y consecuencias de la educación moral. Revelan la esencia de la formación de la personalidad, la elección de lo que considera adecuado o no para regular su conducta y su adaptación a los requerimientos y exigencias de su familia, grupo, clase, nación. Esa elección supone a la vez la continencia en el sujeto para lograr la adaptación del medio social la cual supone la combinación de la autolimitación y el disfrute. Batista (2008)

Desde el enfoque histórico cultural vigotskiano la moral puede entenderse como un producto de la interiorización de normas y reglas morales que regulan la actuación del individuo desde el plano interno, en el cual juegan un importante papel la conciencia, la actividad y los motivos. Los valores tienen un origen social y forman parte activa de las relaciones sociales. Se significa que no es posible concebir las interacciones sociales como un escenario que facilita o entorpece las manifestaciones de los valores, sino como la fuente misma de la subjetividad; comprendidos estos en toda su estructura, contenido y funcionamiento. Batista (2008)

Los valores se convierten en elementos reguladores de la conducta cuando devienen motivos de la actuación del sujeto.

Para realizar un análisis cognoscitivo de la disquisición de valor, es importante reconocer los múltiples conceptos que el término ha recibido desde el campo científico, fundamentados en su representación y forma de revelarse en el sujeto, en correspondencia con el pensamiento

filosófico de los autores y la solución que se ofrezca al primer aspecto del problema fundamental de la filosofía.

Coincidimos con la investigadora Torres (2007) cuando plantea que asumir un significado del término valor es complicado, pues implica posicionarse filosóficamente. Esta misma autora referencia a Latapí el cual plantea que el valor “no es un término unívoco que se pueda definir fácilmente; sus significados deben puntualizarse desde diversas disciplinas como la filosofía, la antropología cultural, la psicología, la sociología y la pedagogía”.

Dentro de los conceptos establecidos está el que plantea que los valores son una realidad ideal por cuya participación las cosas adquieren cualidades que nos hacen estimarlas diversamente. Su jerarquización forma la escala de valores: económicos, vitales, intelectuales, estéticos, éticos y religiosos. (Álvarez, 1995).

Para la formación de los valores, González (2006), manifiesta que “se deben crear las condiciones necesarias de manera que el alumno no sea un objeto de la información, sino ser una parte pensante, activa, interrogadora de ella. Los valores son para él, “... todos los motivos que se configuran en el proceso de socialización del hombre, pero que éstos no son el resultado de una comprensión abstracta, de una información pasiva que se inyecta a la persona, sino que el valor se forma y desarrolla a través de su historia personal, su experiencia y el sentido emocional que le brinde el sujeto. “ningún contenido que no provoque emociones, que no estimule nuestra identidad, que no mueva fibras afectivas, puede considerarse un valor”.

Con frecuencia se presenta una comprensión mecanicista de los valores entendidos como inherentes a clases, grupos y procesos sociales, con lo cual pierden su carácter vivo y contradictorio para convertirse en estáticos y definitivos de elementos esenciales de la trama social, lo que impide utilizar las contradicciones que producen como elementos explicativos para lograr su desarrollo. En fin, la formación de valores es un problema en el que deben confluir a nivel de sociedad las diferentes acciones educativas organizadas o no de diversas instituciones y organizaciones sociales: la familia, escuela, organizaciones de masas y sociales, instituciones culturales, económicas, deportivas, colectivos laborales, medios de difusión masiva entre otras como parte de un sistema de relaciones materiales y espirituales dentro de la sociedad.

Se hace importante que se generen espacios de debate y análisis de contradicciones, pues no debe dejarse el tema de la formación axiológica a la espontaneidad. Las instituciones educativas no pueden ser eficaces en sus funciones moralizantes o de socialización cuando las prácticas donde se desarrollan la vida marcan otras conductas; se impone promover a través de todas las vías de acción social, el ejercicio crítico en las instancias socializadoras, la construcción crítica de un saber y un hacer.

Se reconoce que las instituciones socializadoras han presentado desaciertos con la precisión y concreción de los objetivos formativos, ya que aun cuando se definieron las metas generales no resultaron claras las etapas concretas ni su alcance ni jerarquía en cada momento del desarrollo por lo que el control y evaluación de la marcha resultó insuficiente, así como las posibilidades de planificación de nuevas etapas.

El proceso de homogeneización radica en la debilidad de un tratamiento diferenciado de estas instituciones, lo que no permite una adecuación entre los contenidos y los métodos empleados y las características del grupo hacia la cual se dirigían y contribuyó a formar expectativas homogéneas en la juventud. Lo anterior implicó un fuerte desbalance entre sus aspiraciones y sus posibilidades reales de satisfacerla, lo que ha dado lugar a numerosos comportamientos sociales no deseados, todo esto unido a una socialización dirigida a brindar información cuyo carácter básico ha sido técnico, operativo y parcial.

Los valores no se fijan únicamente a través de un proceso de comprensión, por tanto, no se puede pretender que resulten de la realización de un discurso, sino que es el resultado de la experiencia de cada individuo, producto de las contradicciones y situaciones vividas durante el proceso de socialización del que se derivan necesidades que se convierten en valores a través de las formas individuales asumidas y desarrolladas en este proceso de subjetivización. Los valores, tienen especificidades en los distintos momentos del desarrollo de una persona, por lo que se precisa de la comunicación a través del diálogo; esto precisa de un espacio donde las partes compartan necesidades, reflexiones, motivaciones, errores, ya que ningún contenido que no provoque emociones afectivas puede convertirse en valor.

En la argumentación de los valores como categoría axiológica es importante que se tenga en consideración que ellos tienen su punto de partida en la formación de principios, los que asumidos conscientemente por el individuo se constituyen en valores, y estos a su vez, pasan a un proceso de asimilación consciente convertidos en convicciones. Los diferentes

criterios en la concepción de los valores constituyen aportes importantes en el campo de la axiología. Los puntos de vista de distintos investigadores apuntan hacia un enriquecimiento de la teoría y la práctica axiológica, tanto en Cuba como a nivel mundial.

En el caso específico del trabajador de la Aduana General de la República de Cuba se han establecido normativas a través del Código de Ética de esta institución, pero también se cuenta con un sistema de trabajo político ideológico para contribuir de manera sistémica e integrada a la formación en valores de sus recursos humanos. El odio y desprecio del imperialismo norteamericano, el bloqueo y la guerra económica contra el país, le dan una complejidad atípica al escenario del desempeño profesional del aduanero, lo que exige una buena preparación política-ideológica, profesional y una conducta transparente.

Como parte de los requisitos axiológicos que debe tener o alcanzar un trabajador de la Aduana se destacan su compromiso con la patria y el socialismo, integridad, responsabilidad, amabilidad, discreción y fidelidad, estas categorías quedan explicitadas al definirse que: “El aduanero es un funcionario público, comprometido con la Aduana General de la República y la sociedad cubana, defensor de la Patria y el Socialismo, se caracteriza por una demostrada conducta ético moral, reconocido nivel de preparación profesional y que prefiere el bien común al bien individual, no hace nada que vaya contra la unidad de la Aduana y sólo hace lo que es posible hacer éticamente.”

Según se recoge en el documento rector del trabajo político ideológico, Aduana General de la República de Cuba: Sistema de Trabajo Político – Ideológico de la Aduana General de la República de Cuba (2015); dentro de la institución se definen los siguientes valores compartidos que deben determinar una conducta integral del aduanero para el desempeño profesional y su vida cotidiana:

PATRIOTISMO SOCIALISTA: Expresión de sentimientos de amor a la Patria y a la Revolución, disposición plena de defenderlas a cualquier precio, lealtad a los principios y tradiciones en el ejercicio del cargo. Actitud revolucionaria, emprendedora y transformadora.

INTEGRIDAD: Calidad de íntegro, entereza, intachable. Severa observancia de la disciplina, materialización de los deberes y derechos rechazando toda manifestación delictiva y la doble moral. Enfrentamiento a la negligencia en la custodia de los bienes sociales. Muestra del honor y la dignidad por el lugar que se ocupa y el papel que se desempeña.

RESPONSABILIDAD: Actuación consecvente y oportuna del individuo en el cumplimiento de los deberes y derechos. Compromiso consciente en el actuar conforme a normas establecidas y con sujeción a la ley, que finalmente lleva a la satisfacción con el cumplimiento de los deberes.

AMABILIDAD: Atención cortés, respetuosa, firme y profesional. Trato agradable, sencillo y educado, expresión de las normas de la educación formal. Actuar diligente y efectivo.

DISCRECIÓN: Ser reservado, prudente. Deber y derecho de preservar la información aduanera sensible a los intereses del país y del organismo.

FIDELIDAD: Lealtad incondicional a la Patria, la Revolución, a los líderes, al Partido y a la Aduana. Compromiso con el colectivo laboral y sentido de pertenencia a su institución.

A partir de los anteriores valores que debe poseer un trabajador de la Aduana General de la República de Cuba, es necesario tener presente que ellos se fortalecen por medio de los procesos educativos y formativos, cuyos espacios no pueden estar limitados al ámbito de la exigencia laboral o la predica del ejemplo personal, pues como se ha ido explicando los valores constituyen en el plano individual formaciones psicológicas complejas y por tanto actúan como reguladores de conducta, mientras que en el plano social son componentes de la ideología y desempeñan el papel de movilizadores sociales.

Quien pretenda conducir un proceso de formación axiológica tendrá como premisa que el mismo no solo está condicionado por el desarrollo y la experiencia histórico-social e individual del sujeto, sino que en él influyen factores como son el medio familiar, la ideología imperante a nivel de sociedad, la preparación educacional que recibe en la institución a la que asiste, el entorno social donde interactúa, así como el sistema de conceptualización y generalización que el sujeto interioriza y asimila en su relación con los objetos de la vida material que lo rodea.

La educación en valores es un proceso complejo y contradictorio donde se transmiten y asumen valores, que toca de cerca un componente esencial: la espiritualidad, contradictorio, ya que se da matizado por un conjunto de contradicciones entre las que se encuentran lo ideal y lo real, lo social y lo individual, lo universal y lo particular, lo nuevo y lo viejo, la identidad y la diversidad, asimismo, es multifactorial ya que intervienen diversos factores como la familia, la escuela y la comunidad.

En la medida en que se educa se obtiene de forma mediata la formación del sujeto, así se considera que tanto educación como formación marchan a la par como causa y consecuencia, en consonancia con una de las categorías de la didáctica. Esta es una vía esencial de que dispone la sociedad para la formación de las nuevas generaciones y que necesariamente responde a las exigencias de esa sociedad en cada momento histórico, así los valores constituyen un contenido de la educación y a su vez un proceso básico para elevar la calidad en la labor que se realiza.

Dentro de los marcos de la aduana de Holguín y para los fines que se persiguen en cuanto desarrollar una estrategia de fortalecimiento de los valores en sus trabajadores, se reconoce como objetivo macro de la misma consolidar la educación general de los individuos, orientada a la asimilación consciente y voluntaria de un sistema auténtico de ideas, sentimientos y convicciones, traducibles en expresiones conductuales, actitudinales en la forma de comportamiento moral e institucional en la práctica cotidiana, en correspondencia con un alto sentido de identidad hacia una tradición histórica y cultural determinada desde su actividad personal y social en la búsqueda, orientación y consecuencia de un real sentido de la vida.

Conclusiones del capítulo I

La evolución histórica de los servicios de Aduana en la provincia Holguín muestran la importancia de los asideros de naturaleza social para el avance actual de los compromisos de una institución de control en frontera en una nación pequeña y sometida a severas restricciones y amenazas internacionales como lo es Cuba.

Revelar la influencia de la educación en valores en ese contexto constituye una herramienta fundamental para que la Aduana de Holguín avance en el cumplimiento de su misión exitosamente.

CAPÍTULO II. Estrategia axiológica para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana Holguín

En este capítulo se presenta una caracterización de la Aduana Holguín con todos sus procesos, misión, visión 2.1. Caracterización de la Aduana Holguín

y estructura organizacional. Así mismo se presenta una estrategia axiológica que permitirá fortalecer los valores compartidos en los trabajadores de esta entidad, su factibilidad, aspecto novedoso y pertinencia.

La Aduana de Holguín es una entidad cuyo radio de acción abarca la zona nororiental del país, el Departamento de control aduanero de Manzanillo, y el Aeropuerto Internacional Sierra Maestra⁴ (**Anexo I**).

De conformidad a lo establecido en el decreto-ley No. 162 del 3 de abril de 1996,⁵ artículo 28 y en virtud de lo dispuesto también, en la Resolución No. 505 del 30 de diciembre del 2004 la Aduana Holguín tiene en lo que concierne a sus atribuciones y funciones desarrollar la política y la base reglamentaria y de procedimientos para el ejercicio del control en la aplicación de los diferentes regímenes aduaneros.

Ello propicia que, en coordinación con otros organismos vinculados, se introduzcan medidas de facilitación que contribuyan a la agilización del comercio y del tráfico de viajeros; recaudar los ingresos al presupuesto por concepto de derechos de aduanas, tasas y demás derechos recaudables; prevenir, detectar y enfrentar el fraude comercial, el contrabando y otras infracciones aduaneras en el desarrollo del tráfico comercial de mercancías, viajeros y envíos por vía aérea, marítima y postal; participar en la elaboración y hacer cumplir las disposiciones relativas a prohibiciones, regulaciones y requisitos especiales aplicables a las importaciones y exportaciones por razones de protección económica, ambiental, sanitaria, patrimonial y de orden público; imponer sanciones administrativas por las violaciones o infracciones de las normativas aduaneras, cometidas por personas naturales o jurídicas o

⁴ Resolución 148 del 8 de mayo del 2018 del Jefe de la Aduana General de la República.

⁵ Gaceta Oficial de la República de Cuba, 27 de mayo de 1996.

sus representantes; disponer, a nombre y en representación del Estado Cubano, de las mercancías abandonadas o decomisadas; participar en la elaboración de los programas estatales de prevención y enfrentamiento de actividades ilícitas en su esfera de competencia; ejecutar aquellas tareas que se le asignen, estableciendo para ello las coordinaciones necesarias con otras autoridades y organismos; captar, elaborar y proporcionar información estadística a otros organismos, según lo dispuesto por el Ministerio de Economía y Planificación; desarrollar las relaciones internacionales con otras Aduanas y organismos Internacionales especializados, con la finalidad de mantener una constante modernización de los sistemas de control; establecer la cooperación para el enfrentamiento de actividades ilícitas en el marco de su competencia; desarrollar los nexos aduaneros en cumplimiento de la política de integración económica regional; cumplir y hacer cumplir los Tratados, Convenios y Acuerdos en materia aduanera y otros con incidencia en la actividad y en los que la República de Cuba sea signataria; ejecutar la inspección aduanera, antes, durante y posterior al despacho de las mercancías; detectar e impedir mediante los procedimientos establecidos, la importación y exportación de mercancías que infringen los derechos de la propiedad intelectual.

En el epígrafe 1.1 se dejó constancia de la Misión y Visión institucional para cumplir con ellas y en correspondencia con los Lineamientos de la política económica y social del PCC se han definido los siguientes objetivos de trabajo:

1- Ejecutar de manera eficiente los procesos aduaneros comercial y no comercial en función de la seguridad y facilitación. (Lineamientos: 1, 7, 42, 43, 50, 51, 54, 66, 69, 73, 75, 81, 134, 220, 270, 272).

2- Elevar el desarrollo de los recursos humanos con alta profesionalidad en su desempeño. (Lineamientos - 1, 5, 6, 88, 90, 104, 113, 117, 122, 139, 143, 204, 217, 230, 234, 250, 269, 270.)

3- Avanzar en el perfeccionamiento del sistema integrado de gestión de la dirección. (Lineamiento: 7, 53, 54, 108, 253, 254, 259, 260, 266, 268, 270, 271, 274.)

A estos se agrega el consolidar los niveles de eficiencia y eficacia alcanzados en el control aduanero y un trato con excelencia a los viajeros y usuarios; lograr en la Aduana Holguín mayor integridad, profesionalidad e idoneidad de nuestras fuerzas, priorizando la prevención

y el enfrentamiento a la corrupción y continuar avanzando en la modernización tecnológica en los procesos aduaneros y la red corporativa institucional.

En cuanto a sus recursos humanos la plantilla aprobada es de 412 trabajadores, y en el momento que se redactaba esta investigación no estaba cubierta totalmente al tener vacantes 15 plazas, lo que representa un 3,65%. La relación de trabajadores por sexo revela que el sexo femenino cuenta con 206 trabajadoras (52,39%) y el sexo masculino 191 (47,61%).

Esta masa laboral en términos educacionales se representa con 154 trabajadores con algún título universitario (38,79%); dentro de estos universitarios hay tres con títulos de Master mientras otros dos se encuentran en formación. Los graduados de técnico medio alcanzan la cifra de 127 (31,99%); y el grupo de ballicheres es de 105 (26,45%); se cuenta con 10 empleados de nivel de Secundaria Básica, para un 2,52%; y un trabajador solo tiene vencido los estudios de Primaria para un 0,25%.

La plantilla refleja que la categoría ocupacional cuenta con 32 cuadros, de ellos se encuentran ocupados 31 puestos (96,8%). Se distribuye en un Jefe de Aduana, tres Segundos Jefes de Aduana, un Jefe de Terminal, cuatro Jefes de Turno, nueve Segundos Jefes de Turno, doce Jefes de Departamento y un Jefe de Sección de la Técnica Canina.

La edad promedio es de 43 años, y la experiencia en dirección es de 4 años. De estos cuadros el 88% es blanco (25) y el 19.3 % mestizos (6); son militantes del PCC el 71% (22) y 9.7% de la UJC por lo que se tiene un 19.3% de cuadros que no tienen una militancia política activa. En cuanto a su nivel educacional el 77.4% (24) es graduado de la educación superior; el 22.5% (7) de nivel medio. En su composición genérica es bastante pareja la composición de los cuadros pues 14 son mujeres (45.1%) y 17 hombres (54.8%).

La parte más significativa de la plantilla es la de los técnicos con 338 plazas, y actualmente hay cubiertos 328 puestos (97,04%); los administrativos tienen 8 plazas y todas están cubiertas; 21 servicios y todos cubiertos y 13 operarios para 10 cubiertos (76,92%). De ellos blancos 343 para un 86,40%, mestizos 33 para un 8,31% y negros 21 para un 5.29%. Pertenecen a las filas del Partido Comunista de Cuba 86 trabajadores (21,66%) e integran la Unión de Jóvenes Comunistas 55 (13,85%).

La cantera de jóvenes la integran 43 trabajadores, de ellos 32 poseen el nivel medio superior representando el 76.1%, de ellos están estudiando 4 (12.5%) y 7 (22.0) tienen perspectivas, posibilidades y motivación para matricular la universidad.

Siendo mujeres 25 (58.1%) y 18 hombres (42%). Por el color de la piel 38 blancos (88.3%), 4 negros (9.3%) y 1 mestizo (2.3%). 31 militantes (72.0%), de ellos 10 (23.2%) UJC y 2 (4.6%) PCC. **(Anexo II)**

La jefatura de la Aduana Holguín se ubica actualmente en la Avenida de los Internacionalistas, esquina a Circunvalación Sur, en el municipio y provincia del mismo nombre. Para cumplir su misión y funciones cuenta con 71 trabajadores, se estructura y organiza verticalmente en un sistema y actúa bajo la dirección única de la Aduana General de la República. Es independiente de todo órgano local y sus órganos de dirección se relacionan a continuación:

1- Jefatura: integrada por el Jefe de la Aduana, dos Segundos Jefes de Aduana, un órgano auxiliar, los órganos de dirección y los órganos de aseguramiento y apoyo. El Jefe de la Aduana de Holguín tiene subordinado directamente los cargos de los Segundos Jefes de Aduana, la Especialista A en Cuadro, el Técnico en Defensa, Seguridad y Protección y el Auditor Adjunto.

2- Órgano de Dirección Terminal Aérea del Aeropuerto Internacional Frank País García: con una plantilla de 205 trabajadores, tiene la misión de ejecutar la política aprobada en materia aduanera y enfrentar dentro de su jurisdicción y competencia, los hechos que ponen en riesgo la seguridad de la sociedad socialista, la economía nacional y la salida internacional, garantizando un adecuado equilibrio entre la facilitación y la seguridad.

3- Departamento de Procesos Aduaneros: tiene la misión de garantizar el asesoramiento metodológico, la supervisión y control de los procesos aduaneros, así como las acciones que de ello se deriven en función del despacho de mercancías, viajeros y medios de transporte internacionales, vinculado a la política estatal, para lo cual concilia las medidas de seguridad con las de facilitación.

4- Departamento Gestión y Control del Riesgo: tiene la misión de desarrollar la Gestión y Control de Riesgos, asegurando alta efectividad en la selección de blancos y un adecuado equilibrio entre seguridad y facilitación.

5- Departamento de Asuntos Legales Atención a la Población: tiene la misión de asesorar al Jefe de la Aduana y demás directivos de la unidad organizativa en asuntos jurídicos generales, y en los relacionados con la actividad de que es rectora; interpretar normas legales y otros instrumentos jurídicos, así como atender el sistema de asesoramiento jurídico de la Aduana Holguín, también ejecuta el servicio de atención a la población en su competencia y asesora el de las estructuras subordinadas en la recepción de quejas, reclamaciones, denuncias, consultas y solicitudes garantizando la calidad del proceso.

6- Departamento Despacho Comercial: tiene la misión de ejecutar y controlar la aplicación de las Normas para el control al Depósito Temporal, el Despacho documental y físico de las operaciones Comerciales y no Comerciales que realizan las entidades autorizadas a ejecutar operaciones de Comercio Exterior, así como las no comerciales que realizan las personas naturales, recaudando los derechos de aduana correspondientes, previniendo, detectando y enfrentando los hechos que ponen en riesgo la seguridad de la sociedad socialista, la economía nacional, garantizando un adecuado equilibrio entre la facilitación y la seguridad.

7- Departamento de Recursos Humanos: tiene la misión de cumplir y hacer cumplir la aplicación de las legislaciones, normativas y procedimientos que se establecen en el país en relación a políticas de trabajo, salario, seguridad social, seguridad y salud del trabajo, capacitación, comisión representativa y de selección con vista a mantener legalidad absoluta en su cumplimiento.

8- Departamento de Economía: tiene la misión de organizar, implementar y hacer cumplir las funciones estatales que se deriven de las disposiciones que emite la Aduana General de la República y los Organismos del Estado, relativas a la actividad económica y en especial en materia de planificación y tesorería.

9- Departamento de Despacho Mercantil de Moa: tiene la misión de cumplir la política aprobada en materia aduanera y controlar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el tráfico internacional de mercancías, viajeros y los medios que los transportan y enfrentar, dentro de su jurisdicción y competencia, los hechos que ponen en riesgo la seguridad de la sociedad socialista, la economía nacional, garantizando un adecuado equilibrio entre la facilitación y la seguridad.

10- Departamento de Control Aduanero de Manzanillo: tiene la misión de ejecutar la política aprobada en materia aduanera y enfrentar dentro de su jurisdicción y competencia, los

hechos que ponen en riesgo la seguridad de la sociedad socialista, la economía nacional y la salida internacional, garantizando un adecuado equilibrio entre la facilitación y la seguridad.

11- Departamento de Recaudación: tiene la misión de organizar, implementar y hacer cumplir las funciones estatales que se deriven de las disposiciones que emite la Aduana General de la República y los Organismos del Estado, relacionada con la actividad de administración tributaria y decomiso, así como controlar la aplicación de las normativas relacionadas con el cobro, depósito, aporte de aranceles, servicios y otros ingresos recaudables por la Aduana, para garantizar el adecuado manejo de las finanzas públicas.

12- Departamento de Contabilidad: tiene la misión implementar y cumplir las funciones estatales que se deriven de las disposiciones que emita la Dirección de Contabilidad de la Aduana General de la República, relativas al Sistema de Contabilidad Gubernamental.

13- Sección de la Técnica Canina: tiene la misión contribuir a descubrir, prevenir, detener y neutralizar las actividades de introducción ilegal de explosivos, armas y municiones, así como el narcotráfico, además de coadyuvar significativamente a garantizar la seguridad de los vuelos en salida.

14- Puesto de Dirección: tiene la misión de mantener la continuidad de ella información, así como la actualización del Jefe y los Segundos Jefes

15- Punto de Control Aduanal de Vita: tiene la misión de ejecutar y controlar el cumplimiento de las disposiciones en materia aduanera que regulan el tráfico internacional de mercancías, viajeros y los medios que la transportan y enfrentar dentro de su jurisdicción y competencia, los hechos que ponen en riesgo la seguridad de la sociedad socialista, la economía nacional y la salida internacional, garantizando un adecuado equilibrio entre la facilitación y la seguridad.

16- Punto de Control Aduanal de Carúpano: tiene la misión ejecutar y controlar la política Aduanera y toda la actividad operativa que se genera por el Puerto de Carúpano en cuanto al despacho de los Medios de Transporte Internacionales, Viajeros y Cargas, en función de la protección de la Sociedad Socialista, la Economía, la Recaudación Fiscal, y las estadísticas del comercio exterior.

Dentro de la estructura destacan los órganos de aseguramiento y apoyo siguientes:

1- Departamento de Asuntos Generales: tiene la misión de asistir, auxiliar y gestionar al primer nivel de dirección en materia de planificación, organización, coordinación,

aseguramiento, desarrollo y control, la obtención de información para la toma de decisiones y el cumplimiento de los acuerdos; así como la comunicación institucional.

2- Departamento de Aseguramiento: tiene como misión, garantizar el aseguramiento técnico material en función de que La Aduana preste un servicio eficaz y eficiente.

3- Departamento de Tecnología y Sistemas: tiene la misión de ejecutar las políticas aprobadas de desarrollo tecnológico e informático y las de seguridad informática de la unidad.

4- Grupo de Seguridad y Protección: tiene la misión de puntualizar la situación que presenta la Aduana Holguín en lo relacionado a la organización de los deberes, atribuciones y funciones de los cuadros y trabajadores del Sistema de Órganos Aduaneros en relación con la preparación para la Defensa y la Defensa Civil, así como el de garantizar la Seguridad y Protección Física y Contra Incendios, las medidas de protección de la Seguridad Informática, la Información Oficial Clasificada y de las Sustancias Peligrosas del objeto social con el fin de proteger los bienes, recursos y personal de la entidad. **(Anexo III)**

El conjunto de dirigentes de la Jefatura se constituye en los niveles de dirección siguientes:

PRIMER NIVEL: integrado por el Jefe y los Segundos Jefes, quienes lo asisten participando en la dirección del Sistema.

SEGUNDO NIVEL: formado por los Jefes de Departamentos, Jefe de Terminal y Jefes de Sección.

TERCER NIVEL: compuesto por los Jefes de puntos de control aduanero y Jefe de grupo.

La Aduana de Holguín cuenta con los siguientes órganos consultivos:

1- Consejo de Dirección: asiste al Jefe en su labor de dirigir los asuntos y tareas propias de la Aduana de Holguín.

2- Comisión de Cuadros: analiza las decisiones que sobre el trabajo con los cuadros y sus reservas deben adoptar los jefes a los diferentes niveles y velar por el cumplimiento de la Política de Cuadros aprobada por los Congresos del Partido y el resto de las normativas legales.

3- Comisión de Legalidad: examina los casos sobre sanciones administrativas, recursos de apelación, procedimientos de revisión, quejas, reclamaciones, solicitudes.

4- Consejo Económico: realiza los análisis del cumplimiento de las políticas y acuerdos adoptados en el Consejo de Dirección en materia económica.

5- Comisión Representativa: tiene como misión fortalecer el orden laboral, la educación de los trabajadores y el enfrentamiento a las indisciplinas e ilegalidades en ocasión del desempeño del trabajo.

6- Comité de Prevención y Control: tiene la misión de velar por el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno y su mejoramiento continuo.

7- Comisión de Comprobación Interna: investiga, verifica y aprueba, mediante dictamen firmado por el Jefe de la misma y todos sus miembros, todas las bajas por retiro de los Activos Fijos Tangibles, así como de los Útiles y Herramientas y los expedientes de Faltantes y Sobrantes.

En términos generales la institución tiene un 96.35% de su plantilla cubierta. Destaca que el sexo femenino es superior en 47.8%, y tiene trabajadores de todos los niveles educacionales, siendo mayoritario el universitario, aunque es un reto lograr la superación educacional, científico y cultural de los demás trabajadores. La composición étnica blanca es altamente predominante, lo que no se corresponde con las políticas de igualdad racial impulsadas por el país y la dirección del gobierno en todas sus instancias.

La Aduana Holguín es una institución local independiente que se estructura y organiza verticalmente subordinada a la Aduana General de la República de Cuba, contando con 16 Órganos de Dirección, cuatro Órganos de Aseguramiento, una jefatura establecida en tres niveles de dirección, toda esta estructura está apoyada por siete Órganos Consultivos.

2.2 Estrategia para el fortalecimiento de los valores compartidos en los trabajadores de la Aduana Holguín.

El objetivo de este epígrafe es presentar una estrategia que permita fortalecer el sistema de valores propios de los trabajadores de la Aduana Holguín, como parte del sistema de valores morales, que la política del Estado Cubano ha decidido jerarquizar para este tipo de trabajador.

Esta investigadora durante la revisión bibliográfica constató la polisemia del concepto estrategia, por lo que se limitará a significar algunos de los aspectos que con más regularidad asumen investigadores como Ricardo (2001), Lorenzo (2005) y Cruz (2014)

► El medio, la vía, para la obtención de los objetivos de una organización.

- ▶ Técnica de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores, de los recursos y habilidades que ellos controlan.
- ▶ Programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica.
- ▶ Patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada.
- ▶ Un sistema de acciones conscientes que implica que los encargados de cumplirlas estén comprometidos con ellas.
- ▶ Acciones dirigidas a un propósito, a alcanzar un objetivo teniendo en cuenta los recursos con que se cuenta para esto.
- ▶ Es una actividad conductual o mental ligada a un estadio específico de un proceso. Ellas son siempre conscientes, intencionadas y dirigidas.
- ▶ Una guía de acciones a seguir que anteceden a la elección de los procedimientos para actuar.

Atendiendo a estas consideraciones se puede definir una estrategia para dirigir el proceso de formación de valores que, desde sus concepciones mas generales, contiene un sistema de acciones encaminadas a garantizar el cumplimiento de un objetivo a largo plazo, atendiendo a los resultados de un diagnóstico, a la determinación del sistema de valores de la institución en cuestión y a una concepción adecuada sobre el trabajo político e ideológico, sobre la base de un marco teórico determinado.

La siguiente estrategia permitirá que la dirección de la Aduana Holguín se implique directamente en el fortalecimiento de los valores que debe tener un trabajador de esta institución.

La realización del diagnóstico brindó la posibilidad de develar problemáticas como la fluctuación de la fuerza laboral; la ocurrencia de actos antiéticos que conllevan a la separación de algunos funcionarios del sistema de órganos aduaneros, como el soborno el cohecho; falta de sentido de pertenencia y el compromiso socio-político; deficiencias en el sistema de control de las actividades con marcado carácter formativo y de superación política- ideológica.

Sin embargo, también se revelaron las potencialidades de la institución para resolverlo, teniendo presente las influencias de los agentes endógenos y exógenos que impactan

negativamente o de manera positiva en el mismo. En el primero se detectan fortalezas y debilidades y en el segundo oportunidades y amenazas.

El diagnóstico constituyó la base para la adopción de decisiones en la planeación estratégica y de direcciones de trabajo para el desarrollo de las tareas definidas cuyas acciones impulsaron el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación. Para ello se necesita lograr permanentemente la unidad de los recursos humanos y técnicos.

La formación integral del trabajador de la AGR requiere de un proceso docente-educativo que tienda a la instrucción, a la educación y al desarrollo de estos, pues esos conceptos constituyen dimensiones del proceso formativo, las que permiten establecer la relación decir-hacer, o, en otros términos: apropiarse de una teoría y revelarla en la praxis de su vida en todas las dimensiones que esta se desenvuelva.

Para la planeación de la estrategia resultó necesaria la creación de un grupo de trabajo, el cual, junto a la investigadora, tuvo la responsabilidad de proyectar y evaluar los pasos que se siguieron en su elaboración. El grupo se constituyó con trabajadores que representan cada una de las áreas de la Aduana Holguín, teniendo como premisa la incorporación de otros compañeros, durante el desarrollo de algunas sesiones de trabajo, que, por su experiencia, pueden aportar importantes criterios. En consecuencia, se caracteriza por ser heterogéneo, multidisciplinario, dispuesto a cooperar y a incentivar al resto de los ejecutores de la estrategia, lo que le imprime un carácter participativo y democrático.

Resulta necesario enfatizar que estas etapas se corresponden con momentos diferentes pero en la práctica se interrelacionan. Para su elaboración se planifican sucesivamente y se delimitan. También señala que esta estrategia asume la Escuela del Desarrollo Integral, la cual integra concepciones que abogan por un clima humanista, democrático, científico, ideológico, de actitud productiva y participativa

La estrategia, se estructuró en seis etapas y sus respectivas fases:

- Orientación Estratégica.
- Diagnóstico.
- Preparación.
- Proyección Estratégica.
- Implementación.
- Evaluación.

Primera Etapa. Orientación Estratégica.

Acciones:

1. Establecer los valores que constituyen el referente axiológico de la Estrategia.
2. Determinar la misión de la Estrategia.

Al establecer los valores que constituirán el referente axiológico de la estrategia, así como determinar la misión, se parte del Código de Ética del trabajador de la Aduana y los documentos rectores del trabajo político- administrativo de la Institución y que fueron mencionados en el epígrafe 1.2.

En consulta con el grupo de trabajo se coincidió que estos documentos y su puesta en práctica viabilizan el proceso formativo de los valores a que aspira una sociedad socialista y en especial la consolidación del sentido de pertenencia, la filiación del individuo con su colectivo, sus políticas, prácticas, aspiraciones de transformar el ambiente profesional en beneficio de todos. Todo ello contribuirá al fortalecimiento de los valores compartidos en la ejecución de la estrategia.

Por su parte, se determina que la **Misión** consiste en lograr la preparación axiológica de los trabajadores que integran la Aduana Holguín, con el propósito de fomentar valores compartidos a partir de las potencialidades que brinda la institución y su sistema de preparación político ideológico.

Segunda Etapa. Diagnóstico.

Su objetivo es tener una visión lo más aproximada posible a la realidad del estado actual de las problemáticas mencionadas anteriormente.

Acciones:

1. Entrevistar a directivos que desempeñen o hayan desempeñado, en los tres últimos años, su labor profesional en la Aduana Holguín. La técnica será muestreo intencional. El objetivo es lograr una valoración múltiple sobre el trabajo político e ideológico, así como todo el proceso de fortalecimiento de los valores compartidos en la institución objeto de estudio.
2. Consultar documentos normativos de la AGR y la Aduana Holguín, cuyo objetivo central es la formación política- ideológica y cultural del trabajador de la Aduana.
3. Determinar las Oportunidades, Amenazas, Fortalezas y Debilidades.

Resultados de las entrevistas realizadas:

La técnica “bola de nieve” permitió escoger 25 informantes claves, teniendo en cuenta años de experiencia y permanencia en la Aduana, pero también se valoró el indicador resultados laborales. Todos coincidieron en la importancia de fortalecer la praxis axiológica como vía de salvaguardar los valores socialistas dentro de la institución aduanera.

De acuerdo con sus criterios, ello contribuye a la preservación de la identidad, del sentido de pertenencia a la institución en cualquiera de sus niveles, pero también mostraron preocupación porque esta tarea debe efectuarse de manera coherente, sin cabida para la improvisación. Para ello se recomienda el desarrollo de actividades de superación metodológica que le permita a los directivos y encargados directos de desarrollar programas que fortalezcan los valores compartidos dentro de la Aduana.

Cuando se abordó el tema de proponer cursos o temas más factibles con el propósito de fomentar valores compartidos, las consideraciones de los entrevistados coinciden en señalar que los temas más propicios son: Historia de la Aduana, Historia Universal, ética y moral socialista, ética pública.

Es criterio de la autora que el contenido de cualquier tema de los antes mencionados lleva implícito un profundo valor educativo. Donde cada uno de los implicados son sujetos claves del proceso formador y desarrollador, y son los que deben hacer uso de este en función del trabajador para que se apropie de la intención educativa.

De los compañeros entrevistados, 17, que representan el 60 % manifiestan, que a excepción del Código de Ética, en muy pocas ocasiones en los otros documentos se menciona el objetivo de la formación axiológica y que en ninguno se hace referencia al fomento de los valores compartidos, aspecto esencial en la formación integral del trabajador que se aspira tener y, por tanto, no se ofrecen orientaciones de cómo fomentarlos, expresando la necesidad de una preparación metodológica para materializarlo.

Manifiestan la necesidad de potenciar una educación integral de los trabajadores que no solo transmita conocimientos, sino que también se fomente la formación de los valores compartidos, de manera que se contribuya a la concientización de estos, aspectos que influyen en la identificación con lo que les rodea en su forma más inmediata y en su sentido de pertenencia.

Refieren que esto puede llevarse a vías de hecho a través de diferentes actividades a

desarrollar por los trabajadores, no solo en cursos básicos, sino también durante su desempeño profesional una vez incorporados a la Aduana Holguín, pero que el logro de la ejecución de las mismas depende de la correcta planificación y orientación que se haga y que, por tanto, quienes las lleven a vías de hecho necesitan orientaciones metodológicas de cómo proceder para la elaboración de estas.

Teniendo en cuenta el resultado de las entrevistas, se evidencia que debe realizarse un trabajo metodológico para fomentar los valores compartidos. Para ello se procede a la revisión de los documentos normativos del funcionamiento de la Aduana y los deberes y derechos de sus trabajadores, así como las diferentes áreas de desempeño, aspecto descrito en el epígrafe 2.1.

La consulta de los documentos reveló que los mismos declaran objetivos instructivos, pero no hacen referencia a los aspectos formativos ni a su intencionalidad. Tampoco se encontraron orientaciones metodológicas de cómo impulsar o desarrollar el fortalecimiento de los valores compartidos. Lo que demuestra la importancia que tiene la realización de esta investigación.

En cuanto al análisis externo se determinó que existen las siguientes Oportunidades para el desarrollo de la estrategia:

- Existe a nivel de la Aduana Holguín, un plan de acciones político ideológico para elevar el sentido de pertenencia y disminuir el éxodo de sus trabajadores hacia otras instituciones más lucrativas.
- La política institucional de elevar el nivel científico metodológico de sus trabajadores a través de facilitar la formación de máster y doctores, los que serán más eficientes y pondrán los conocimientos adquiridos en función de la institución.
- La actividad de preparación en todos los niveles que incluye cada una de las áreas atendidas por la Aduana Holguín.
- El trabajo de la administración, partido y sindicato, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.
- La realización y desarrollo de talleres científico metodológicos que permitirá una mayor preparación y compromiso de los involucrados, teniendo en cuenta las funciones y áreas en que se desempeñan.

- Los directivos reciben sistemáticamente temas de dirección a través de postgrados y diplomados de ética, comunicación, Historia, dirigidos desde la Universidad de Holguín, lo que los dotará de nuevas herramientas para el desarrollo de su labor.
- El empleo de los medios de divulgación masiva de la provincia para incrementar el conocimiento y funcionamiento de la Aduana, lo que contribuye a elevar la imagen pública de sus trabajadores e influye positivamente en el estado político moral y disciplinario, pues se sienten reconocidos por la sociedad.
- La incorporación paulatina de compañeros a la superación post graduada.

Las principales **amenazas** que se presentan para lograr el empeño trazado son las que se señalan a continuación:

- El fomento por Estados Unidos de nuevas acciones subversivas contra Cuba con el uso de las tecnologías de la informática y las comunicaciones, las que tienen dentro de sus objetivos principalmente la juventud y especialmente a los trabajadores de la Aduana.
- La divulgación de los “paquetes” audiovisuales que promueven el individualismo, la banalidad, el consumismo y difunden el modo de vida material imposible de satisfacer en las condiciones actuales.
- Ingresos salariales que no satisfacen las necesidades materiales del trabajador y su familia.
- Un sistema de estimulación material y moral, que a pesar de ser bien orientado es insuficiente para solventar las crecientes demandas materiales de los trabajadores en su vida cotidiana.
- La institución aduanera es una de las más impactadas por las políticas extraterritoriales de los Estados Unidos y su financiamiento al desarrollo de una contrarrevolución interna y externa que opera incesantemente por diferentes vías y métodos.
- La continua actividad punible y corruptora de la delincuencia en el área aduanera, donde no escapa el soborno, tráfico de influencias regalos o dádivas, por personas con elevados niveles de ingresos que inciden negativamente sobre el grado de compromiso de las fuerzas hacia la institución, llegando en ocasiones a violar las regulaciones establecidas.

- Incremento de relaciones de los trabajadores aduaneros con emigrados y extranjeros, lo que tiene una influencia ideológica sensible.
- Los trabajadores aduaneros desempeñan su labor en un entorno donde la imagen de los extranjeros o residenciados en el exterior aparentan altos estándares de vida al que no pueden acceder a través de su empleo.

Después de determinadas algunas de las amenazas más significativas en el desempeño laboral del trabajador aduanero se determinaron las siguientes fortalezas para la realización de la Estrategia:

Fortalezas

- La Aduana Holguín tiene definidas con precisión sus funciones comunes y particulares, así como su Misión, Visión y Objetivos de trabajo planteados, explicados en el epígrafe 2.1.
- Su plantilla está cubierta al 96.35%, y en la parte de los cuadros está cubierta al 96.8%, de ellos el 71% es militante del PCC y el 77.4% de ellos es graduado universitario, cumpliendo con las exigencias profesionales de la plaza que ocupa.
- La existencia de un buen nivel de información de los trabajadores, que se manifiesta en conocimiento de la situación nacional e internacional y dominio de las políticas de trabajo.
- Los miembros actuales de la Aduana en general muestran preocupación por el estudio y actualización en las normas de trabajo.
- Se desarrolla el estudio y debates de las principales intervenciones de los dirigentes de la Revolución.
- Se cumple el 100% de los temas de la preparación política con calidad y una asistencia del 100 %. Se aprecia asimilación y comprensión de los temas impartidos.
- Se potencia y fortalece el hábito de la lectura.
- Se incrementan las visitas a museos, lugares de interés histórico, político y social, se participa en la conmemoración de efemérides. Las actividades político-culturales y recreativas se vinculan con diferentes fechas históricas.
- Se cumple con el aporte a la Patria en la fecha comprometida, así como el compromiso de donaciones de sangre.
- Existe buen estado de embellecimiento, limpieza y organización de la unidad.

- Se desarrollan conferencias y acciones de carácter preventivo-profilácticas.
- Se analizan regularmente por las organizaciones de base del PCC y la UJC cuestiones relacionadas con la corrupción y las ilegalidades, así como la ética y la profesionalidad.
- Se organiza la despedida de los compañeros que pasan a retiro, los jubilados se invitan a las diferentes actividades políticas culturales y recreativas que se desarrollan.
- Se incrementan las acciones en función de mejorar la atención diferenciada con los jóvenes, así como con los nuevos ingresos, en función de elevar su motivación y permanencia en la institución.
- Se desarrolla un trabajo sostenido encaminado al completamiento y adecuada preparación de las reservas de cuadros y cantera de jóvenes con potencialidades.
- Se estimula el accionar de las organizaciones de base del PCC y la UJC con el objetivo de evaluar las faltas y errores con oportunidad, que permita señalar los problemas y deficiencias y contribuyan en su labor política ideológicas a evitar su ocurrencia.
- Se evalúan mensualmente los resultados de trabajo, los aspectos relacionados con la conducta y disciplina lo que queda plasmado en el registro sistemático de cada uno de los trabajadores.
- Se realizan las evaluaciones de los trabajadores imponiéndole nuevos retos para que logren avances en el próximo periodo. Esto permite una estimulación en correspondencia con sus resultados y actitudes.
- Se realizan reuniones de información a los trabajadores aduaneros donde se intercambian los elementos transmitidos por los jefes principales de la Aduana a nivel nacional y de Holguín.

Ha sido necesario también, determinar las principales **Debilidades** que afectan el desarrollo de la Estrategia:

- Resistencia de un número significativo de trabajadores a los niveles de exigencia y control establecidos, y el cumplimiento del Código de Ética.
- Trabajadores que ingresan sin haber tenido vocación o experiencias anteriores de trabajo en instituciones con alta rigurosidad ética y disciplinaria.

- Rigurosa reglamentación del contenido específico del trabajo que crea continuos señalamientos por su incumplimiento, lo que en ocasiones no se interioriza adecuadamente por los afectados y a su vez crea descontento y estados de ánimo desfavorables.
- Insuficiencias en la labor de dirección, relacionadas con superficialidad y esquematismo en el trabajo hombre a hombre que realizan algunos directivos.
- Insuficiente conocimiento y atención, por parte de algunos jefes, núcleos del PCC y Comités de Base de la UJC acerca de las principales preocupaciones y necesidades de sus subordinados.
- Falta de exigencia y sistematicidad en el control por los directivos a distintos niveles y de influencia de los militantes del Partido y la UJC, por lo que persisten causas y condiciones que contribuyen al resquebrajamiento de la disciplina, lo que a su vez ha generado que, en los análisis, las medidas sean adoptadas por los eslabones superiores, dejando un espacio de acción imprescindible en la labor de educación y auto regulación de los colectivos.

La información obtenida a través del diagnóstico sobre el estado del problema, permite pasar a otra etapa de la Estrategia.

Tercera Etapa. Preparación.

En esta etapa se crean todas las condiciones para poner en funcionamiento la Estrategia planteada, sensibilizar a los implicados en el logro de los objetivos y preparar el ambiente psicológico idóneo.

Acciones:

Crear un clima de confianza mutua entre personas implicadas en la implementación de la estrategia.

Coordinar con la dirección de la Aduana Holguín encuentros con los encargados de la elaboración e implementación de la estrategia para explicar la importancia de la propuesta desde el punto de vista formativo.

Exponer la importancia de promover nuevas prácticas formativas para despertar el interés por la puesta en práctica de la estrategia.

Determinación de las medidas a tomar y vías para su control.

Cuarta Etapa. Proyección Estratégica.

En esta etapa se planifican otros elementos de la Estrategia, que permitirán lograr el cumplimiento de la Misión.

Acciones:

- Determinar la Visión.
- Determinar los objetivos: estratégico, a mediano y a corto plazo.
- Establecer las direcciones estratégicas y sus respectivas acciones.

Después de analizar la Misión de la Estrategia, así como el análisis Externo e Interno de la institución, se procede a la definición de la **Visión**: La Aduana de Holguín se integra por directivos y trabajadores que tienen el reto de prepararse científica, política, ideológica y metodológicamente, entre quienes se fomentan los valores compartidos mediante el tratamiento a los contenidos de los programas del curso básico de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Se parte de que a nivel institucional se ha declarado como una política gubernamental la formación de convicciones personales y hábitos de conducta, así como el logro de personalidades integralmente desarrolladas que piensen y actúen de forma creadora para construir la nueva sociedad y defender las conquistas de la Revolución.

Se analiza que el propósito fundamental de la Aduana Holguín consiste es ejecutar la política aduanera, recaudar los derechos de aduanas y dar respuesta dentro de su jurisdicción y competencia a los hechos que incidan en el tráfico internacional de mercancías, viajeros, postal y los medios que lo transportan, previniendo, detectando y enfrentando el fraude y el contrabando, así como contribuyendo a la protección nacional e internacional del medio ambiente, todo ello ayudado en la puesta en práctica de los programas de formación de valores y de preparación político-ideológica de las fuerzas, en correspondencia con su desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriormente señalados en el Trabajo Grupal, se determina como **Objetivo Estratégico**: Contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en el funcionario aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Se trazan los objetivos a mediano plazo:

- Valorar las potencialidades axiológicas que brindan los contenidos de los

programas del curso básico, de formación de valores y de preparación político-ideológica para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador de la Aduana Holguín.

- Aplicar a la práctica de la labor educativa el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador de la Aduana Holguín, a partir de las potencialidades de los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

El proceso seguido orienta la planeación a las siguientes **Direcciones Estratégicas:**

1- Preparación científica metodológica de los profesores, directivos y jefes a diferentes niveles a fin de contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

2- Se procede a la planificación de acciones que se deben ejecutar para cumplir con las Direcciones Estratégicas. El Grupo de Trabajo labora de forma dinámica, analiza y debate cada una de las tareas que se proponen.

Dirección Estratégica 1:

Preparación científica metodológica de los profesores, directivos y jefes a diferentes niveles a fin de contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Objetivos a corto plazo:

Ofrecer diferentes vías de superación a profesores, directivos y jefes a diferentes niveles con el propósito de capacitarlos para contribuir al fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Valorar la importancia que tiene para la formación integral del trabajador de la Aduana Holguín, la planificación coherente y sistemática de acciones que propicien el fomento de los valores compartidos a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de

preparación político-ideológica.

Plan de Acciones Estratégicas.

Desarrollo de conferencias y talleres dirigidos a profesores, directivos y jefes a diferentes niveles, en los que se aborden las siguientes temáticas:

- Acercamiento teórico al fenómeno de los valores compartidos. (4 h/c).
- Surgimiento y formación del profesional de Aduana y la labor que este desempeña en el fomento de valores socialistas y antimperialistas. (4 h/c).
- Métodos y técnicas para el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica. (12 h/c).

Participan: profesores del curso básico, especiositas en axiología y directivos y jefes a diferentes niveles.

Recursos: Literatura relacionada con las temáticas. Incluir en la bibliografía los contenidos de los epígrafes 1.1; 1.2 y 2.1 de esta investigación.

Material Docente: Lo elabora esta investigadora en conjunto con los especialistas.

Orientaciones Generales:

Los encuentros se deben desarrollar con una frecuencia semanal, con dos horas de duración para los tres primeros tópicos, por lo que se destinan 12 h/c en total. Para el desarrollo de este contenido se sugiere que se aborden los aspectos teóricos en las dos primeras horas de cada encuentro y luego una clase taller a partir de la orientación de un trabajo investigativo en el que se profundice sobre los elementos tratados.

Para la realización del último tópico se sugiere la clase taller, en la que se modelen acciones que posibiliten el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Dirección Estratégica 2.

Preparación metodológica de los profesores, directivos y jefes a diferentes niveles, para el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Objetivos a corto plazo:

Ofrecer orientaciones metodológicas a los profesores, directivos y jefes a diferentes niveles, para el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica.

Plan de Acciones Estratégicas.

- 1- Desarrollar reunión metodológica con el propósito de preparar a los profesores, directivos y jefes a diferentes niveles, para el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica. (2 h/c).
- 2- Desarrollo de clase metodológica instructiva en la que se dé tratamiento fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica. (2 h/c)
- 3- Realizar seminarios en los que se ofrezcan vías y orientaciones metodológicas, dirigidas a profesores, directivos y jefes a diferentes niveles, para el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica. (12 h/c)

Total de horas clase: 16 h/c.

Recursos: aula, pizarra, material didáctico elaborado por la investigadora, programa, Plan de Estudio.

Teniendo en cuenta que, para el desarrollo del proceso de planeación estratégica diseñado, las Orientaciones Metodológicas constituyen un elemento esencial para modelar acciones que posibiliten el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica., se ofrecen las mismas:

Orientaciones Metodológicas Generales.

Las orientaciones metodológicas tienen como propósito la organización del proceso docente-educativo en relación con la orientación de acciones dirigidas a el fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero a partir de las potencialidades que brindan los contenidos de los programas de los cursos básicos de oficiales de aduana, de formación de valores y de preparación político-ideológica, por lo que la preparación de los implicados es indispensable en la determinación de las precisiones que garanticen una dirección coherente, la cual permitirá un mejoramiento en la formación de los trabajadores aduaneros.

A continuación, se plantean las principales acciones a desarrollar:

1. Perfilar el modelo del profesional.

Es indispensable que los sujetos rectores de la implementación de la estrategia conozcan, analicen y reflexionen en relación con la caracterización del aduanero que se aspira tener como trabajador de esta institución. Esta debe ser validada a partir de ese análisis y enriquecida con las reflexiones que se realicen en los colectivos. Es necesario que se explicita en dicho documento las funciones y acciones que debe desarrollar el aduanero para fortalecer el sistema de valores compartidos, para impulsar desde la propia institución un actuar responsable y coherente con los fundamentos políticos, éticos y jurídicos de nuestro Estado Socialista.

Se considera importante la declaración de objetivos formativos, lo que facilitará una orientación hacia la aspiración de lo que se quiere lograr como ideal, y luego comparar el modelo ideal con la caracterización real existente, donde se valoren las principales fortalezas y debilidades, aspectos estos que posibilitan encauzar el proceso hacia una formación más integral.

2. Análisis de los programas y determinación de los objetivos formativos.

Para la elaboración de acciones dirigidas a fomentar el valor identidad en el trabajador aduanero de Holguín, a partir de las potencialidades de los contenidos de los programas del curso básico, de formación de valores y de preparación político-ideológica, se hace necesario el análisis del contenido de dichos programas, para facilitar una reflexión acerca de las posibilidades que brindan para el fin que se desea alcanzar, de manera que las acciones que se diseñen posibiliten un enfoque inter y transdisciplinario, así como analizar aquellos aspectos que pueden servir de base, de reafirmación o de conclusión, como vía para lograr un aprendizaje significativo. Se debe propiciar que el contenido sea potencialmente

significativo para los aduaneros, que posibilite una relación con ideas previamente existentes y que estén motivados para su aprendizaje.

3. Comprensión y análisis de las habilidades profesionales que debe desarrollar el programa.

La formación y desarrollo de habilidades es condición indispensable para la formación de competencias profesionales. Desde la óptica del sujeto que aprende, constituyen formaciones psicológicas de la personalidad, que le permiten a la persona tener herramientas para actuar, responden al cómo el individuo hace, por tanto, son de naturaleza instrumental y siempre son acciones conscientes que realiza el sujeto.

Desde la óptica del que enseña, las habilidades son parte del contenido de la enseñanza, constituyen el cómo se llega a poner en práctica el conocimiento, guía a los docentes en aquellas herramientas de saber enseñar al trabajador aduanero para que sepa hacer.

De hecho, estos pasos o acciones constituyen un algoritmo lógico para el diseño de tareas profesionales para el fortalecimiento de los valores compartidos, las que acotan el objetivo del sujeto rector del proceso y orientan el aprendizaje del aduanero.

4. Determinación de las potencialidades axiológicas en función del fortalecimiento de los valores compartidos del programa.

Es necesario que los sujetos directores del proceso formativo, realicen un análisis de las potencialidades axiológicas en función del fomento de dichos valores a partir de los programas mencionados, de manera que se contribuya a la formación de valores morales en los mismos, entendidos como el grado de significación, socialmente positiva, que posee el objeto valorado para el sujeto.

El sujeto rector del proceso formativo debe comprender que el valor está en la cultura y tiene que ser parte del contenido que se enseña y aprende, y sobre la base de ese estudio se diseñen tareas profesionales a desarrollar por el trabajador, en cualquiera de los niveles de la institución que se encuentre.

5. Determinación de métodos, técnicas e instrumentos que el trabajador aduanero aplicará en el desarrollo de las tareas profesionales.

Es indispensable que se diseñen tareas profesionales partiendo del contenido, en las que el trabajador aplique métodos de investigación, técnicas e instrumentos que posibiliten la

interacción y revelación en el seno de su área y en su actuar cotidiano, de los valores autóctonos.

6. Diseño de tareas profesionales.

El diseño de tareas profesionales se convierte en una acción en la que se integran lo académico, lo laboral y lo investigativo. En la concepción y formulación de las tareas debe concretarse el objetivo dirigido al fomento los valores compartidos, los cuales se materializan en acciones y operaciones que desarrollará el aduanero, determinarse la salida coherente de los contenidos con un enfoque axiológico, establecerse las relaciones interdisciplinarias requeridas, propiciarse el acercamiento del mismo a su entorno para la concreción de los contenidos recibidos. En su solución se deben aplicar los conocimientos teóricos recibidos y exigir la búsqueda de nuevos conocimientos, debe estimularse a la aplicación de alternativas para la solución de problemas, transformación, creación e independencia, socializarse los resultados obtenidos, propiciarse la familiarización del trabajador aduanero con lo que identifica y diferencia el entorno histórico-cultural de la institución a la cual pertenece.

La utilización de tareas, es un medio para que se manifiesten los componentes fundamentales de la actividad pedagógica y organizar el trabajo independiente del estudiante. En esta investigación se asume la concepción de tarea profesional, definida como las acciones que desarrolla el profesional en formación para la solución de problemas profesionales, que requieren de la integración de objetivos, contenidos y métodos para el dominio de los modos de actuación en el objeto de la profesión contextualizado.

Quienes rectoren este proceso formativo deben tener presente en el momento de diseñar las tareas profesionales que el aduanero está ubicado en diferentes contextos de actuación y se enfrenta a tareas donde tiene que:

- ✓ Defender la identidad nacional y cultural.
- ✓ Promover los valores culturales de su espacio.
- ✓ Impulsar el desarrollo cultural de su colectivo.
- ✓ Realizar el diagnóstico de su entorno profesional.
- ✓ Diagnosticar los procesos de participación, coordinación e integración en el trabajo en equipo en los que se tenga en cuenta el enfoque axiológico (intereses, necesidades, motivaciones, entre otros aspectos).
- ✓ Utilizar la metodología de la investigación en la búsqueda y solución de

problemas.

- ✓ Valorar la calidad de su desempeño profesional.

7. Determinación de vías para la obtención de la información.

Se hace necesario la determinación de técnicas para la obtención de las informaciones recogidas por el trabajador aduanero a partir de las tareas profesionales que se le orienten, ya que prepara a los sujetos rectores del proceso para la obtención sistemática de informaciones precisas que evitan que se pierdan detalles al registrarlas con calidad. Se pueden utilizar las siguientes:

8. Elaboración de informes escritos:

Permite la recogida de generalizaciones, puntos de vistas, resultados investigativos, entre otros aspectos, que favorezcan el rescate de tradiciones, costumbres, raíces culturales, posibilita el desarrollo de habilidades comunicativas e ir acumulando información sobre los resultados obtenidos en la realización de las tareas profesionales.

9. Carpeta Profesional:

Posibilita la recogida de trabajos, documentos, resultados de concursos, creación de objetos, fotografías, logotipos, es decir, de todo lo que forme parte de los resultados obtenidos de las tareas profesionales orientadas. Permite al trabajador establecer metas y determinar acciones de corrección ante las insuficiencias detectadas.

10. Taller de intervención:

Representa un espacio de reflexión, cuya finalidad es que se socialicen las experiencias laborales en relación con los valores que identifican su área de trabajo y permite el desarrollo de las habilidades profesionales de este futuro trabajador de la aduana.

A continuación, se ofrece un ejemplo de **tarea profesional** que ilustra cómo proceder para fortalecer los valores compartidos.

Tarea Profesional

Tema I: Particularidades de la actividad de Aduana.

Objetivo: Diseñar un conversatorio sobre las tradiciones profesionales de los trabajadores del sistema de aduana Holguín.

Orientaciones Metodológicas:

Para la realización de esta actividad el aduanero, en momentos anteriores, ha conocido

elementos teóricos en relación con la elaboración de actividades de comunicación, como los conversatorios y su vínculo estrecho con el trabajo del colectivo, se ha familiarizado con diferentes acciones de este tipo y con aspectos estructurales que no deben faltar en este documento, se han analizado cada uno de ellos y se han expuesto diferentes experiencias de los elementos que han influido en el logro o no de la participación del resto de sus compañeros, así como el análisis y reflexión de la manera en que se logra el fomento de los valores en su entorno.

Tarea profesional:

Durante tu formación, has podido conocer los elementos histórico-culturales de la profesión de Aduanero. Partiendo de un estudio de esos fundamentos, diseña un conversatorio con tu colectivo laboral (grupo), donde se facilite el intercambio y se fomenten los valores compartidos de los trabajadores hacia la profesión que desarrollan. Prepárate para dirigir el proceso de reflexión y debate.

La tarea propicia la relación interdisciplinaria al familiarizar a los estudiantes con técnicas de investigación. A partir de esta tarea se desprenden otras, relacionadas con el mismo contenido.

Otra de las variantes de desarrollo de los trabajadores aduaneros en cuanto al fortalecimiento de los valores compartidos, es la realización de **talleres**, como espacio de debate y reflexión. Una variante puede ser:

Taller: Historia Sociocultural y política de mi especialidad.

Objetivo: Descubrir la historia sociocultural y política de mi especialidad.

El taller se puede dividir en dos partes:

- * ¿De dónde venimos?
- * Divulgación.

Para la realización de este taller debe antecederle la acción de divulgación, en la que tendrán presentes los requerimientos abordados para el desarrollo de la divulgación y el sello distintivo de su institución laboral.

La convocatoria a este taller está dirigida a todos los interesados en la temática que deseen formar parte del rescate de la construcción histórica sociocultural y política de su especialidad.

El primer taller ¿De dónde venimos? se divide en tres etapas:

***Primera Etapa. Preparatoria:**

- ❖ Desarrollo de conversatorios por oficiales en retiro o en activo, con más de 20 años de experiencia, preparados en la temática sobre identidad del profesional de esta especialidad.
- ❖ Invitar a miembros de las organizaciones de masas y políticas que emitan sus criterios sobre la importancia de esta especialidad para la defensa del país.
- ❖ Organización de los equipos que llevarán a cabo la investigación.
- ❖ Selección por equipos de un responsable y de un coordinador general.

Explicar a los participantes el objetivo de la investigación y la importancia del mismo. Es necesario despertar en ellos la sensibilidad para el desarrollo exitoso del taller y el sentido de responsabilidad, cooperación y pertenencia

hacia lo que van a realizar, pues contribuirán al rescate de la construcción histórica sociocultural y política de su especialidad laboral dentro de la Aduana Holguín.

- ❖ El coordinador general debe elaborar un cronograma de trabajo para chequear y asesorar junto con el trabajador que registrará el cumplimiento de la tarea profesional de la búsqueda histórica, así como intercambiar experiencias, emociones, vivencias y entre todos ir conformando la historia sociocultural y política de la especialidad.
- ❖ El aduanero designado como rector del proceso preparatorio guiará y orientará el cómo proceder.
- ❖ Se seleccionarán las personas encargadas de elaborar el informe escrito de la investigación que realizarán.
- ❖ Se pueden rescatar fotos, instrumentos, objetos, documentos, historias orales, entre otros elementos de interés, relacionados con la investigación.
- ❖ Pueden hacer uso de grabaciones de conversaciones con aquellas personas de edad, que vivieron hechos importantes, o que se acuerdan de cómo era la especialidad en sus inicios, de cómo se hacía el trabajo, o recuerdan tecnologías olvidadas, tradiciones, costumbres, etc.
- ❖ Los resultados de la investigación serán presentados en el segundo taller, en el que se hará la devolución.

Segunda Etapa. Ejecución:

Para el desarrollo de la investigación las siguientes interrogantes pueden servir de

orientación:

- * ¿Cuándo surgió la especialidad?
- * ¿Cuál ha sido su evolución funcional y estructural?
- * ¿Qué características han tenido los trabajadores que han integrado esta especialidad?
- * ¿Cuáles han sido las misiones cumplidas y dentro de ellas, las más importantes?
- * ¿Cuáles han sido los modos de formación de estos profesionales?
- * ¿Qué metodologías de trabajo han sido predominantes en la especialidad?
- * ¿Qué hechos históricos marcan a la especialidad?
- * ¿Qué tipo de actividades culturales y deportivas sobresalen en la historia de esta especialidad?
- * ¿Cuáles han sido las principales problemáticas y necesidades socio- culturales y políticas de esta especialidad?

Otros elementos que consideren necesario e importante agregar. Se pueden rescatar fotos, instrumentos, objetos, materiales, etc., que apoyen la búsqueda histórica.

Tercera Etapa.

- ❖ En esta etapa se reúnen los equipos y se intercambian experiencias.
- ❖ Se redacta el informe de investigación.
- ❖ Se toman acuerdos de cómo se expondrán (si es en exposición, póster)
- ❖ Se prepararán las exposiciones de todo lo rescatado que identifique la historia sociocultural y política de la especialidad y de la Aduana en general.
- ❖ Es necesario invitar a personal preparado en la temática y en proyectos de investigación para que asesoren el trabajo.
- ❖ Se coordina la divulgación del segundo taller: Divulgación.

El segundo taller:

Divulgación:

Objetivo: Intercambiar experiencia sobre la búsqueda de la historia sociocultural y política de la especialidad y de la Aduana en general

- ❖ Para la realización del taller se recomienda que le anteceda una actividad de divulgación en la que estén involucrados como participantes activos los miembros de la institución.

- ❖ Se escoja un local apropiado para el desarrollo del taller y se ambiente el mismo.
- ❖ Las fotos, materiales, objetos u otros elementos recopilados y rescatados pueden ser mostrados en una exposición o clasificarse y exponerse en póster.
- ❖ Se pueden invitar a oficiales en retiro, o a representantes de organizaciones de masas y políticas.
- ❖ Se recomienda hacer un reconocimiento especial a todas aquellas personas que contribuyeron al rescate de la historia sociocultural y política de la especialidad, a los que hicieron posible los resultados que se hayan obtenido, a los protagonistas de lo realizado: los miembros de la institución.
- ❖ La exposición debe tener una duración de 20 minutos aproximadamente.
- ❖ Luego se procede al intercambio, reflexión, preguntas, opiniones.
- ❖ El taller puede culminar con un encuentro deportivo o un té ambientado.

El trabajador aduanero o quien se designe como rector del taller, debe propiciar la motivación, el interés y deseo de todos los miembros de la institución por continuar la investigación, de manera que se siga reconstruyendo y construyendo la historia sociocultural y política de la misma.

Quinta Etapa. Implementación.

Se procede a la puesta en práctica de la estrategia elaborada.

Acciones:

1. Reunión con los profesores, jefes y directivos de la Aduana Holguín para coordinar la puesta en práctica de la estrategia.
2. Ofrecer los niveles de ayuda que se requieran en cada caso para el éxito de la estrategia.
3. Aplicar el plan de acciones estratégicas.

Sexta Etapa. Evaluación.

Se realiza sistemáticamente para favorecer su perfeccionamiento. Se indican los problemas existentes, se toman medidas para lograr los objetivos y se expresa lo logrado con el sistema de influencias ejercido.

Acciones:

Aplicar métodos, técnicas e instrumentos de investigación para constatar la aplicación de

las orientaciones contenidas en la estrategia, tales como:

- ❖ Observación de actividades docentes y de preparación política.
- ❖ Aplicación de entrevistas a jefes, oficiales y profesores.
- ❖ Encuesta a trabajadores.
- ❖ Efectuar estudio estadístico de los resultados obtenidos para valorar la pertinencia de las actividades desarrolladas.

2. 3: Validar la factibilidad de la propuesta de estrategia a través del criterio de especialistas

El trabajo preliminar hasta aquí descrito, confirmó la necesidad de elaborar la estrategia presentada en el epígrafe anterior. A ella se arribó en varias rondas de trabajo de treinta y dos compañeras y compañeros que, a partir de poner de manifiesto sus criterios y experiencias, como expresión de la inteligencia colectiva, aportaron elementos de suma importancia para conformar la propuesta en cuestión.

Tras ser elaborada la propuesta, y ante la necesidad de lograr un impacto positivo y transformador de las condiciones y situaciones identificadas, se procuró determinar la pertinencia de la misma, eligiéndose la variante del método de Consulta a Especialistas, dadas las limitaciones que en materia de tiempo se le presentan a la autora.

En el acápite que sigue se describe la conformación y características del equipo de trabajo.

Conformación del grupo de especialistas para validar teóricamente la estrategia axiológica:

El grupo de especialistas se integró por 15 miembros de las diferentes áreas de la Aduana Holguín, 8 activos y siete retirados en los últimos dos años. Con un tiempo de servicio medio de 10 años en la institución, por lo que, desde el punto de vista de su experiencia, se consideraron como personas con criterio y juicio objetivo acerca de la actividad en cuestión.

Se aplicó un cuestionario que sirvió para medir el nivel de competencia de una futura selección de especialistas (**Anexo IV**).

Se calculó el coeficiente de competencia sobre la base de la siguiente fórmula: $k = 1/2 (Kc. + Ka)$, Kc. expresa coeficiente del conocimiento sobre el tema que se le pide. Este coeficiente se autovalora acorde con el valor de una escala que está desde 0 hasta 10. Dicho valor, propuesto por el posible especialista, se multiplica por 0,1 y se obtiene Kc. El coeficiente de

competencia (k) del especialista teóricamente se encuentra siempre entre 0,25 y 1, mientras más cercano esté el valor k de 1, mayor es el grado de competencia de la persona. De los 15 especialistas seleccionados se identificaron 11 entre la escala 0.80 a 0.95, por lo que el coeficiente de competencia es alto, y 4 con 0.75. La autora consideró especialistas a estos últimos porque reúnen las condiciones que les permiten aportar al tema. **(Anexo V)**

El coeficiente ka es el coeficiente de argumentación o fundamentación de los criterios y se obtiene de la sumatoria de los puntos alcanzados a partir de las repuestas obtenidas. Se utiliza una escala con criterios alto, medio y bajo. Si ka = igual a 1 es alto; ka = 0.8 es medio; ka = 0.5 es bajo.

Los especialistas seleccionados tienen nivel universitario; 2 de ellos son máster; la experiencia profesional promedia es de 10 años; y la totalidad son militantes del PCC. Fueron sometidos a un cuestionario contentivo de la estrategia elaborada, con el objetivo de que evaluaran su pertinencia. Ellos realizaron 7 recomendaciones que fueron tomadas en cuenta en el perfeccionamiento de la misma. **(Anexo VI)**

La evaluación de la propuesta de estrategia se hizo sometiendo a criterio cada uno de los componentes de la misma, y luego se solicitó una opinión integradora que permitiera definir si es o no pertinente su implementación. Los resultados de ese análisis crítico fueron:

La totalidad de los especialistas consideran que es muy adecuada la secuencia de etapas seguida para la elaboración de la estrategia, señalando en relación con cada una de ellas, lo siguiente:

1. Orientación Estratégica: se le valoró como **muy adecuada** por 13 de los especialistas, y el resto la considera **bastante adecuada**. El valor que se tomó como referente de la estrategia (valores compartidos), al igual que la misión de la estrategia, se catalogaron igualmente como **muy adecuados**.

2. Diagnóstico. El 88,23% de los especialistas consideró muy adecuado el diagnóstico, aportando criterios que avalan su objetividad. Solo dos no coincidieron con este punto de vista, otorgando a este componente de la estrategia la categoría de **adecuado**. Las tres acciones se evaluaron por separado, dos de ellas (la 1 y 2) recibieron el 100% de los criterios evaluándolas de muy adecuadas, y la tercera recibió la categoría de adecuada.

3. Preparación. Esta etapa se evaluó como muy adecuada por el 100% de los

especialistas. Igualmente, cada una de las cuatro acciones que la integran recibieron por separado la misma categoría.

4. Proyección Estratégica. Esta etapa se sometió a la valoración de los especialistas separando cada uno de sus componentes integrantes, para luego integrar en un criterio único y global su pertinencia. El 94,12% de los especialistas consideró que la visión es muy adecuada, el 100% calificó así a los objetivos (estratégico, a mediano y largo plazos), al igual que las dos direcciones estratégicas y sus correspondientes planes de acciones. Así mismo, las orientaciones metodológicas generales y las actividades educativas propuestas para fortalecer los valores compartidos, se evaluaron como muy adecuadas. En sentido general, y como evaluación integradora de esta etapa, los especialistas la consideraron en un 94,12% como muy adecuada, por lo que se concluye que es pertinente.

5. Implementación. Respecto a esta etapa, el 100% de los especialistas consideró que las tres acciones son muy adecuadas y hacen que la estrategia tenga una viabilidad y pueda implementarse de manera satisfactoria.

6. Evaluación. La última de las etapas de la estrategia se evaluó igualmente como muy adecuada por todos los especialistas, quienes coinciden en señalar que debe enfatizarse en el monitoreo permanente y la rectificación oportuna de las posibles desviaciones.

Una vez conocidos los criterios que, de manera pormenorizada e individual aportaron los especialistas acerca de la propuesta de estrategia, se procedió a indagar acerca de cuál es su consideración integradora acerca de la pertinencia y aplicabilidad de la misma. En tal sentido, el 94,12% de los consultados determinó que es muy adecuada, y solo uno la consideró como bastante adecuada. Tomando en consideración estos elementos, se dio por validada.

CONCLUSIONES

- ✓ La investigación realizada reveló que la historia de la Aduana General de la República de Cuba y la de Holguín en específico son muy poco conocidas y divulgadas. Con la investigación quedó demostrado que tal carencia cognoscitiva se refleja en sus trabajadores, sin distinción de grupo étnico. Tal problemática tiene entre sus causas la inexistencia de una bibliografía escrita que sintetice tal historia y a su vez pueda ser socializada entre el colectivo laboral y la población en general.
- ✓ La Aduana Holguín es una institución que cumple funciones afines a todas las Aduanas del país, pero que también cumple funciones específicas. Tiene su Misión, Visión y Objetivos de trabajo bien definidos es una institución local independiente que se estructura y organiza verticalmente subordinada a la Aduana General de la República de Cuba, contando con 16 Órganos de Dirección, cuatro Órganos de Aseguramiento, una jefatura establecida en tres niveles de dirección, toda esta estructura está apoyada por siete Órganos Consultivos.
- ✓ Para lograr que la Aduana Holguín cuente con trabajadores calificados profesionalmente también debe tener como objetivo priorizado su integralidad axiológica, teniendo en cuenta que no puede desarrollarse un proceso de fortalecimiento de los valores de forma espontánea, sino que se deben trazar estrategias, planes de acción y cuantas medidas le sean de utilidad para contribuir a formar los valores en ese colectivo.
- ✓ La formación en valores y el fortalecimiento de estos requiere una comprensión de sus múltiples visiones conceptuales. En la argumentación de los valores como categoría axiológica es importante que se tenga en consideración que ellos tienen su punto de partida en la formación de principios, los que asumidos conscientemente por el individuo se constituyen en valores, y estos a su vez, pasan a un proceso de asimilación consciente convertidos en convicciones.
- ✓ En la investigación quedó analizado el concepto de estrategia para dirigir el proceso de formación de valores desde diferentes perspectivas teóricas siendo asumido por la investigadora como un sistema de acciones encaminadas a garantizar el cumplimiento

de un objetivo a largo plazo, atendiendo a los resultados de un diagnóstico, a la determinación del sistema de valores de la institución en cuestión y a una concepción adecuada sobre el trabajo político e ideológico, sobre la base de un marco teórico determinado.

- ✓ La estrategia propuesta se ajusta a los paradigmas teóricos prácticos diseñados para desarrollar la misma. Cuenta con seis etapas y sus respectivas fases. La validación de su eficacia y efectividad para transformar el proceso de fortalecimiento de los valores compartidos en el trabajador aduanero fue sometida al criterio de expertos. En tal sentido, el 94,12% de los consultados determinó que es muy adecuada, y solo uno la consideró como bastante adecuada.

RECOMENDACIONES

- ✓ Proponer a la Jefatura de la Aduana Holguín editar un pequeño manual sobre la historia de esta institución, teniendo como contenido el epígrafe 1.1 de esta investigación, cuyos aspectos analizados demuestran a través de los métodos de análisis síntesis e histórico- lógico una visión más completa de lo que hasta este momento se ha intentado construir como historia de la institución.

- ✓ Implementar por parte de la Dirección de la Aduana la estrategia axiológica propuesta, para el fortalecimiento de los valores compartidos que posibilite el sentido de pertenencia hacia la Institución, consolidar el trabajo educativo en valores y la motivación de los jóvenes que ingresan en la misma.

- ✓ Socializar la investigación para que sirva de referencia a otras Aduanas del país.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Álvarez, C. (1995). La escuela en la vida. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- ✓ Aguilera, L. O. (2018). Cuba: dialéctica de la actualización de su modelo económico y social. Holguín. Ediciones ConCiencia.
- ✓ Arés, P. (1998). Familia, ética y valores en la realidad cubana actual. Rev. Temas No.15.
- ✓ Batista, A. (2008). La formación de valores identidad y dignidad en los estudiantes de preuniversitario. Tesis de doctorado, Holguín.
- ✓ Baxter, E. (2002) La formación de valores. Una tarea pedagógica. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- ✓ Buch, M. (2013) Los precursores en la Filosofía de la Educación cubana. Conferencia inaugural VIII Taller nacional martiano de ética “Ciencia, Conciencia y Valores”. Casa Cultural del Alba. La Habana.
- ✓ Castro, F. (2005) Discurso Aula Magna de la Universidad de la Habana el 17/11.
- ✓ Castro, F. (1982). Informe Central del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba, Editorial Política, La Habana.
- ✓ Chacón, N. (2000). Moralidad histórica, valores y juventud. La Habana: Publicaciones Acuario.
- ✓ Chacón, N (1998). La formación de valores morales, retos y perspectivas. La Habana. Editora Política
- ✓ Cuba. (1991). Decreto Ley No. 131 de fecha 1991 Regulaciones Jurídicos Laborales para los trabajadores del Sistema de Órganos Aduaneros.
- ✓ Cuba. (1996). Decreto Ley No.162 de fecha 1996 Ley de Aduanas.
- ✓ Cuba. (1996). Decreto Ley No. 162 de fecha 1996 Ley de Aduanas.
- ✓ Cuba. (2010). Documento que rige el Sistema de Trabajo Político – Ideológico de la Aduana General de la República de Cuba.
- ✓ Cuba. (2018). Resolución No.148 del 8 de mayo del 2018 del Jefe de la Aduana General de la República.
- ✓ Cuba. (2000). Resolución No. 2 del 2000 Código de Ética de los Trabajadores del Sistema de Órganos Aduaneros

- ✓ Cuba. (2005). Documento que rige el Sistema de Trabajo Político – Ideológico de la Aduana General de la República de Cuba.
- ✓ Cruz, Y. (2014). Estrategia para la gestión axiológica de los valores compartidos en la Empresa de Servicios Garbo. (Tesis en opción al título de Máster en Ciencias Sociales y Axiología). Universidad Oscar Lucero Moya, Holguín.
- ✓ Engels F. (1975). Anti Duhring. Pueblo y Educación
- ✓ Fabelo, J. R. (1989). Práctica, Conocimiento y valoración. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, Cuba.
- ✓ Fabelo, J. R. (1990). La formación de valores en la juventud de la década del 90. Audiencia pública. En La formación de valores en las nuevas generaciones, una campaña de espiritualidad y conciencia. Editorial de Ciencia Sociales. La Habana. Cuba. (soporte magnético).
- ✓ Fabelo, J. R. (1996). La crisis de valores: conocimientos, causas y estrategias de superación. En formación de valores en las nuevas generaciones. Editorial Ciencias Sociales. Ciudad de La Habana, Cuba.
- ✓ Fabelo, J. R. (1999) La educación en valores, el papel de la escuela. Curso 24 Pedagogía 99. (soporte magnético).
- ✓ Fabelo, J. R. (2003). Los valores y sus desafíos actuales. Editorial José Martí, Ciudad de La Habana.
- ✓ Fabelo, J. R. (2007). Desarrollo de la capacidad valorativa: predeterminación genética y condicionamiento socio-cultural. Antecedentes filogenéticos, en: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje: Bases Neurales y Contexto Socio Cultural, FACHSE – EDUCAP/EPLA, Lambayeque – Lima, Perú, p. 145-159.
- ✓ Fabelo, J. R. (2008) Educación y valores. Algunas reflexiones sobre la experiencia cubana. Docencia, Revista de Educación y Cultura. -- Lima. N. 25, p. 64-69.
- ✓ Fabelo, J. R. (2008) La vida como autopoiesis y como fundamento de la ética en tiempos de globalización. Revista de Filosofía, La Habana. N. 57. <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/fabelo57.pdf>
- ✓ Fabelo, J. R. (2008) Antropogénesis de la capacidad valorativa y sus implicaciones para la práctica docente en: Proceso de Enseñanza – Aprendizaje, neuropsicología y condicionamiento social, Educap/EPLA, Lima, Perú, pp. 143-165.

- ✓ Fabelo, J. R. (2011). Los valores y sus desafíos actuales. La Habana: Editorial José Martí.
- ✓ Ferrater, J. (2014). Diccionario de filosofía (Vol. 38, No. 1). Ediciones Loyola.
- ✓ Frondisi, R. (1987). ¿Qué son los valores? FCE, México.
- ✓ Gaceta Oficial de la República de Cuba, 27 de mayo de 1996.
- ✓ Galves, M. (2013) Apuntes para la historia de la Aduana Holguín. Material inédito.
- ✓ Hart, A. (2009). Ética, Política y Cultura. Con la honda martiana. OPM. Habana.
- ✓ Laurencio, A. (2002). La historia local y su proyección axiológica identitaria en el proceso de enseñanza de la Historia de Cuba en Secundaria Básica. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico de Holguín.
- ✓ Ley No. 116/2013 Código de Trabajo de fecha 20 de diciembre de 2013. Cuba.
- ✓ López L. (1992). Hacia una comprensión histórica de la ética. En: Estudios Éticos III. La Habana: Universidad de La Habana. p. 155-198.
- ✓ Lorenzo, D. (2005). Estrategia para desarrollar el valor responsabilidad en la práctica médica y en sus procesos de gestión en el Hospital Pediátrico Provincial Octavio de la Concepción de la Pedraja de Holguín. (Tesis en opción al título de Máster en Ciencias Sociales y Axiología). Universidad Oscar Lucero Moya, Holguín.
- ✓ Martí, J.J. (1975) Obras Completas. T. 8, 19 y 22. Ciencias Sociales. La Habana.
- ✓ Martin, E. (s/f) Habitus. Diccionario Crítico de Ciencias Sociales <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario> (f/c agosto, 2011).
- ✓ Marx y Engels. Obras Escogidas en III Tomos. Moscú 1975.
- ✓ Méndez, J. (2001). ¿Cómo educar en valores? Madrid: Síntesis.
- ✓ PCC. (2017). Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos. La Habana: Impreso en la UEB Gráfica.
- ✓ PCC. (2017). Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. La Habana: Impreso en la UEB Gráfica.
- ✓ PCC. (2017). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el periodo 2016-2021. La Habana: Impreso en la UEB Gráfica.
- ✓ Programa Director de Educación en el sistema de valores de la Revolución cubana. La Habana, mayo 2012.

- ✓ Resolución No. 148 del 8 de mayo del 2018 del Jefe de la Aduana General de la República.
- ✓ Ricardo, R.R. (2001). Estrategia para la gestión axiológica en el sistema empresarial industrial, su concreción en la Empresa Cárnica Holguín. (Tesis en opción al título de Máster en Ciencias Sociales y Axiología). Universidad Oscar Lucero Moya, Holguín.
- ✓ Torres, A. (2007). El patriotismo en Juan Marinillo Vidaurreta. Un estudio axiológico. Tesis de Maestría, Holguín.

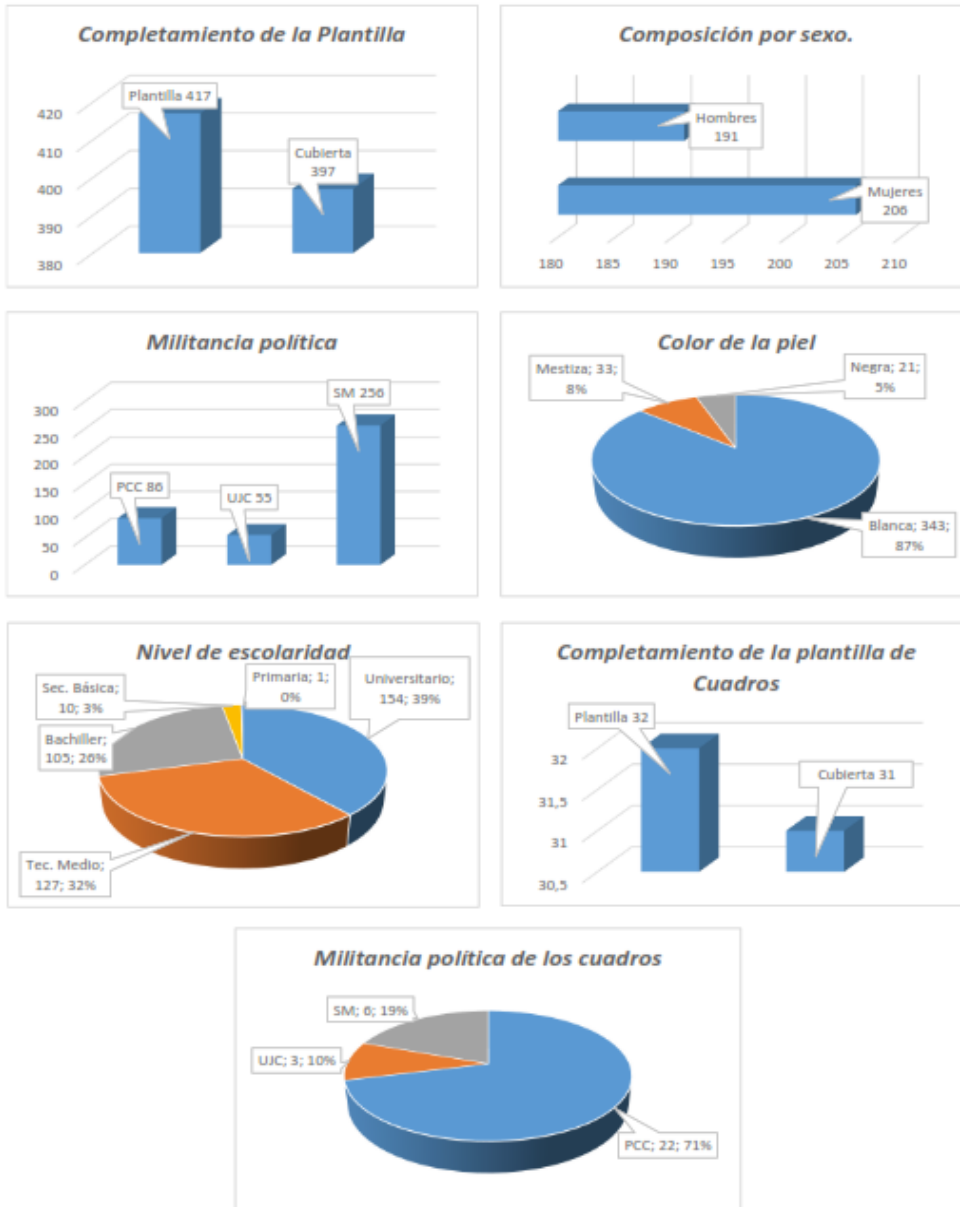
ANEXOS

ANEXO I



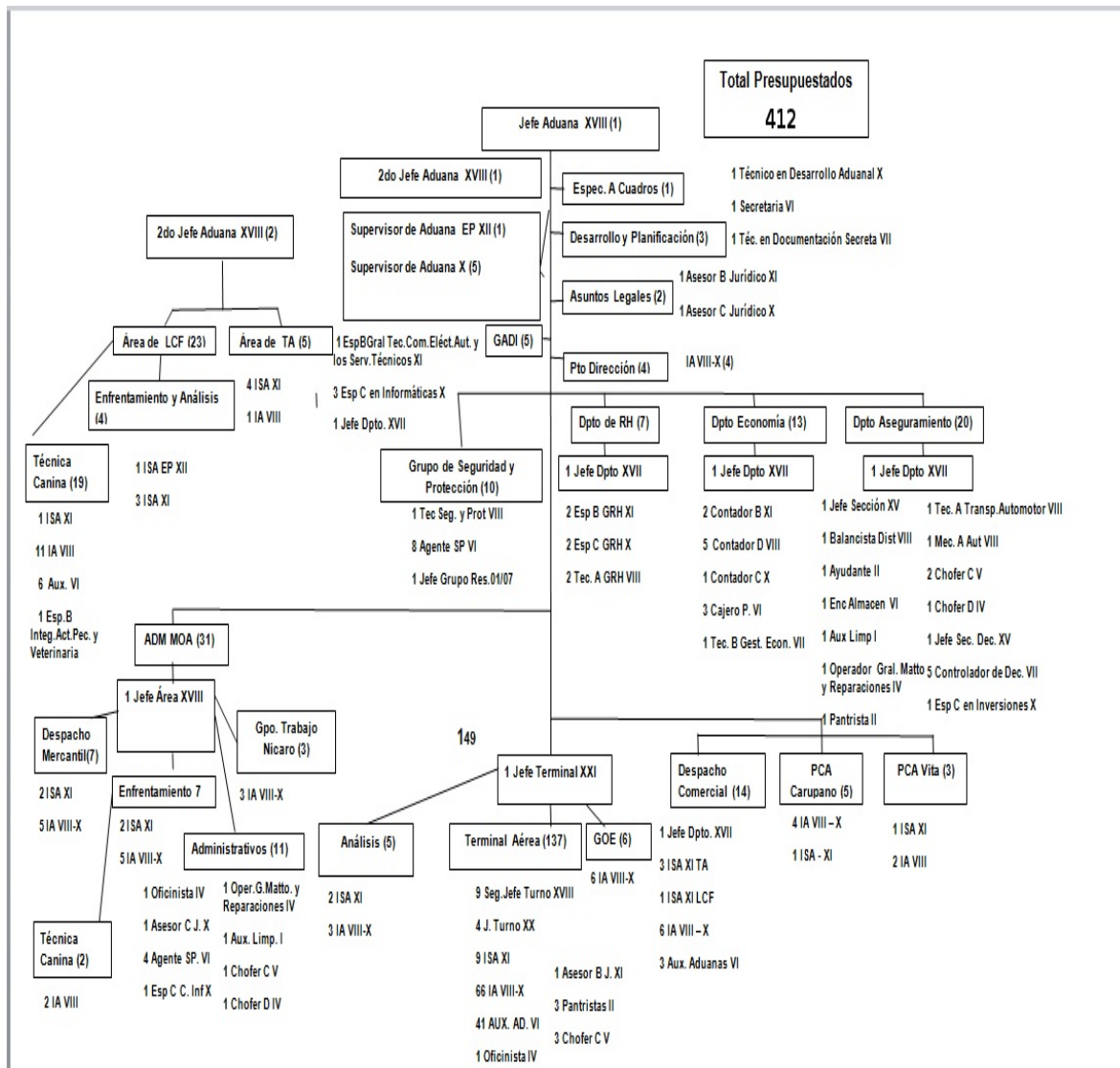
Fuente de elaboración propia.

ANEXO II



Fuente de elaboración propia.

Anexo III.



ANEXO # IV

Cuestionario:

Compañero(a):

Nos encontramos desarrollando una investigación que procura conformar una propuesta de estrategia axiológica para fortalecer los valores compartidos en los trabajadores que integran la Aduana Holguín. Para validar teóricamente la propuesta conformada, se requiere de la integración de un grupo de especialistas, entre los cuales se le considera a Usted, solicitándosele previamente responda a las siguientes interrogantes:

1. En una escala de 0 a 10, donde 0 es el menor valor y 10 el máximo, señale cuál considera usted que es su nivel de conocimientos acerca de la axiología como ciencia:

_____.

2. De acuerdo con su criterio, el nivel de argumentación sobre los siguientes temas es:

Aspectos	Alto	Medio	Bajo
La axiología como ciencia, sus leyes, principios y objeto de estudio.			
El valor identidad			
El valor identidad profesional			
Las normas y procedimientos que regulan el sistema de Aduana.			
Las normas y procedimientos que rigen en la institución.			
Las particularidades de las misiones del trabajador aduanero.			

ANEXO # V

Determinación del coeficiente de competencia de los especialistas empleados en la validación teórica de la propuesta de estrategia axiológica

	E 1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17
kc	0,8	0,9	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6	0,7	0,6
ka	0,8	0,8	0,8	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1	1	0,8	0,8	0,8	0,8	1	1
K	0,80	0,85	0,75	0,85	0,80	0,80	0,75	0,75	0,85	0,90	0,90	0,75	0,80	0,75	0,70	0,85	0,80

ANEXO # VI

Cuestionario:

Compañero(a):

Nos encontramos desarrollando una investigación que procura conformar una propuesta de estrategia axiológica para fortalecer los valores compartidos en los trabajadores en la Aduana Holguín. Usted ha sido seleccionado como uno de los especialistas para validar teóricamente la propuesta conformada, por lo que se requiere de su criterio respecto a los diferentes aspectos que en la tabla anexa se señalan.

Para su mejor análisis, la propuesta fue desmembrada en seis bloques que corresponden con cada etapa que la integran, los que a su vez se encuentran en algunos casos subdivididos en acciones, debiendo señalar para cada uno de los ítems, si considera que es MUY ADECUADO, BASTANTE ADECUADO, ADECUADO, POCO ADECUADO O NO ADECUADO. Al concluir la evaluación independiente, se solicita que emita su criterio acerca de cada etapa, y al final de la tabla se solicita lo mismo respecto a la propuesta de estrategia. Su criterio se reflejará en la casilla correspondiente marcando con una (x), por lo que significamos que puede consignarse solo una categoría para cada ítem evaluado.

Agradecemos de antemano su participación en este proceso de validación.

Ponderaciones de los expertos acerca de la propuesta de estrategia axiológica

Etapa	Contenido	MA	BA	A	PA	NA
Etapa # 1: Orientación estratégica	Acción 1: Establecer el valor que constituye el referente axiológico de la estrategia.	100%				

	Acción 2: Determinar la misión de la estrategia.	100%				
	Evaluación integral de la etapa	88,23%	11,77%			
Etapa # 2: Diagnóstico	Acción # 1: entrevistas a jefes y especialistas.	100%				
	Acción # 2: Análisis de documentos.	100%				
	Acción # 3: Análisis FODA.	5,88%		94,12%		
	Evaluación integral de la etapa	88,23%	11,77%			
Etapa # 3: Preparación	Acción 1: Crear un clima de confianza mutua entre personas implicadas en la implementación de la estrategia.	100%				

	<p>Acción 2: Coordinar con la dirección de la Aduna Holguín, encuentros con los encargados de la elaboración e implementación de la estrategia para explicar la importancia de la propuesta desde el punto de vista formativo</p>	100%				
	<p>Acción 3: Exponer sobre la importancia de promover nuevas prácticas formativas para despertar el interés por la puesta en práctica de la estrategia.</p>	100%				
	<p>Acción 4: Determinación de las medidas a tomar y vías para su control</p>	100%				
	<p>Evaluación integral de la etapa</p>	100%				

Etapa # 4: Proyección estratégica	Acción 1: Determinar la Visión.	94,12%	4,88%			
	Acción 2: Determinación de los objetivos	100%				
	<input type="checkbox"/> Objetivo estratégico	100%				
	<input type="checkbox"/> Objetivo a mediano plazo	100%				
	<input type="checkbox"/> Objetivo a corto plazo	100%				
	Acción 3: Establecer las direcciones estratégicas y sus respectivas acciones.	100%				
	Dirección estratégica 1	100%				
	Plan d acciones estratégicas d la dirección # 1	100%				
	Dirección estratégica 2	100%				
	Plan de acciones estratégicas de la dirección # 2	100%				
	Propuesta de orientaciones metodológicas generales.	100%				

	Propuesta de actividades educativas.	100%				
	Evaluación general de la etapa	94,12%	4,88%			
Etapa # 5: Implementación	Acción # 1: Reunión con los profesores, jefes y directivos de los diferentes niveles de la Aduana Holguín para coordinar la puesta en práctica de la estrategia.	100%				
	Acción # 2: Ofrecer los niveles de ayuda que se requieran en cada caso para el éxito de la estrategia.	100%				
	Acción # 3: Aplicar el plan de acciones estratégicas.	100%				
	Evaluación integral de la etapa	100%				
Etapa # 6: Evaluación		100%				
Evaluación integral de la estrategia		94,12%	4,88%			