

Los Valores en la Aduana Matanzas.

AUTORES : LIC FRANCISCO ALFONSO

ABRAHAM

Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos" Carretera a Varadero Km.
3.5

CUM "Medardo Vitier Guanche"

CD de monografías 2009

(c) 2009, Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos"

Resumen

El desarrollo de los valores en los jóvenes es un proceso intencionado y dirigido en el que participan toda la sociedad que tiene como método fundamental la reflexión y la persuasión, pero que como no se limita al aprendizaje de un concepto sino que pretende que los conceptos morales actúen como reguladores de la conducta individual estos tienen que "vivirse" estar presentes en cada una de nuestras acciones y actividades.

Es por eso que la disciplina y el cumplimiento de lo normado en las relaciones entre compañeros y el resto de la población, es la base de todo el proceso de educación y autoeducación y el hecho de que se atienda la esfera educativa no significa que se disminuya la exigencia y la combatividad, sino que cada acto de exigencia, sea también un momento a actividad educativa para ese individuo y para su colectivo.

Palabras claves: valores, cualidad, aduana, responsabilidad, amabilidad, patriotismo, integridad

Introducción

Los valores constituyen el núcleo de la actuación humana, en cuanto a que son significaciones positivas que se convierten en motivos de elecciones preferenciales por unos modos de actuación frente a otros, en interés de lograr el cumplimiento de los objetivos sociales.

Por lo que podemos decir que los valores son pautas y guías de nuestra conducta. Los valores guían la actividad humana en todas sus manifestaciones, convirtiéndose en elementos indispensables en la regulación de la conducta de los seres humanos.

Por tanto es imprescindible significar que la concientización o individualización de los valores no es un acto mecánico o derivado de una aspiración voluntarista, sino un proceso prolongado de apropiación, de construcción personal, de conformación individual en la propia y cada vez más compleja interacción que el sujeto va estableciendo con la realidad.

Una actuación profesional basada en valores será más coherente y estable que una basada sólo en el conocimiento del deber ser, que se aplica a partir de motivos externos al ser humano, como la exigencia de los superiores o la presión del colectivo. La motivación interna que funciona en una actuación basada en valores supera el nivel de actuación cognitiva motivada por causas externas ajenas a la personalidad del aduanero.

Desarrollo.

Según la bibliografía consultada existen diversos conceptos de las categorías psicológicas *valor* y *cualidad*, e incluso es frecuente encontrar autores donde se utilizan indistintamente sin distinción alguna, por lo que es necesario declarar que asumimos como valor: es la significación positiva de un hecho, objeto o fenómeno que actúa como regulación de la conducta, al convertirse en motivo de la actuación humana; y como cualidad de la personalidad a una o uno del conjunto de las propiedades o rasgos individuales y relativamente estables que se manifiestan en las maneras de actuar típicas de cada persona y que permiten identificar las particularidades de una personalidad concreta.

Las cualidades son, también formaciones psicológicas reguladoras de la personalidad, que se expresan en nuestras actitudes sociales; es por eso que se “relacionan” indisolublemente cualidades y valores, ya que ambas comparten la misma característica, es decir dado la carga subjetiva que tienen los valores como motivos de la conducta estos se expresan a través de la actuación estable de los sujetos que se identifican como rasgos de su personalidad, o lo que es lo mismo los valores se manifiestan a través de las cualidades, aunque la existencia de determinada cualidad, no necesariamente signifique la existencia de su valor correspondiente.

Aunque las diferencias durante su formación y desarrollo no son significativas, a continuación resumimos algunas de sus particularidades, sólo con la intención de poder identificarlas independientemente aunque las influencias educativas seguramente contribuirán al desarrollo de ambas formaciones psicológicas.

CUALIDAD	VALOR
Tienden a ser estables.	Como integrantes de un sistema de valores su significación particular puede no ser estable pues depende de las exigencias del plano objetivo más que de la individualidad del sujeto portador.
Son individuales y distintivas.	Son manifestación de las exigencias sociales en los individuos.
Tienen en la actuación del individuo una manifestación objetiva.	Como significación subjetiva, se objetivizan mediante la actuación social del individuo.
Pueden ser positivas o negativas en relación con el progreso social.	Su significación, con relación al progreso social, sólo puede ser positiva.
Puede manifestarse como adaptación al medio, como respuesta a las “presiones” sociales, aún cuando no se halla interiorizado su importancia social.	Su manifestación, como resultado de la adaptación del individuo al medio, sólo se produce como un proceso de interiorización de la importancia social de la actuación correspondiente

Ambas formaciones psicológicas son expresión del vínculo entre lo social y lo individual. Por lo que no podemos obviar el impacto de lo social sobre el hombre en concreto, ni podemos minimizar la impronta de la subjetividad en la acción del hombre sobre lo social, al darle un sentido propio a aquel contenido que desde lo social se presenta como valor. Este es un proceso contradictorio, que demanda espacios de análisis y reflexión y que pasan también por la satisfacción del sistema de necesidades (materiales y espirituales) del sujeto.

El proceso de formación de la cosmovisión la persona que se inicia en la vida estudiantil pero que se continua durante toda su vida laboral, cada individuo no solamente se educa por las influencias sociales de todo tipo, sino que también cada uno interviene de una forma consciente en la formación de su visión del mundo, se identifica con determinados conceptos científicos y se forma su actitud subjetiva frente a los problemas reales que enfrente en la sociedad.

La cosmovisión no es únicamente conocimiento, sino también una posición interna del hombre y, al mismo tiempo, una significación personal socialmente asumida. Justamente por eso los conocimientos asimilados desempeñan dos funciones: una de reflejo; la otra, de regulación de la conducta ajustada a esos conocimientos.

La primera ofrece la imagen del mundo que lo representa; la segunda indica, a su vez, cuál es la actitud interna, esto es, subjetiva del hombre respecto a ese mundo que lo rodea y a los procesos que se desarrollan en él.

Esta realidad interior, previa a cada acto cotidiano, es lo que constituye la subjetivación del valor desde el ángulo individual. Se trata, por tanto, de un sustrato, vale decir, de un sistema de nociones sobre el bien y el mal, de sentimientos y otros contenidos morales y sociales que se han venido gestando desde los primeros años de la infancia, de la educación recibida en el seno familiar y de nuestros maestros, y que nos predispone a pensar, sentir, actuar y comportarnos de forma previsible, coherente y estable, así como comprender y estimar a los demás. Por eso dan sentido a nuestra vida y facilitan la relación madura y equilibrada con el entorno, con las personas, acontecimientos y cosas, proporcionándonos un poderoso sentimiento de armonía personal.

De modo que los valores forman parte también de la concepción del mundo, son uno de sus elementos más activos y también pilares imprescindibles de la filosofía de la vida del hombre.

Así los valores nos ayudan a despejar las principales interrogantes de la existencia, es decir, quiénes somos y qué medios nos pueden conducir al logro de ese objetivo fundamental al que todos aspiramos: la felicidad humana.

En la medida en que determinados valores brindan resultados y efectos satisfactorios se van afianzando en un individuo, y por el contrario serán rechazados por este cuando al seguirlos se deriven consecuencias negativas o sin valor ni significación para él.

En este proceso el hombre va conformando su sistema de valores que regirá su actitud en correspondencia a las exigencias socio – históricas. Carecer de un sistema de valores que se corresponda con las características del medio social en que una persona se desarrolla, puede tener, entre otras consecuencias sociales que la persona en cuestión se desarrolle como un ser humano egoísta, nihilista, impulsivo, escéptico, y que asuma, en definitiva, una vida sin sentido.

El valor no se incorpora o interioriza mecánicamente como parte de la subjetividad individual, sino activamente en un largo proceso de construcción activa del sentido personal que en el que el sujeto es capaz de darle a dicho contenido significación en función de su historia, de sus recursos personales y del contexto sociocultural en que vive.

Esto tiene que ver con el hecho de que en el análisis de este problema es importante considerar que todos los valores de la sociedad se van a asumir de modo personal y diferenciado – análisis que no elimina la comprensión del condicionamiento social- ¿Por qué razón? Pues porque quien asume el valor es un sujeto concreto, que es a la vez portador de una personalidad, que posee determinados recursos individuales, subjetivos, con determinadas potencialidades para darle un sentido al elemento valorativo externo que él incorpora.

En ocasiones, se le pide al sujeto que regule su conducta por medio de un valor que él no posee, ya que no cuenta ni con la madurez suficiente, ni con la motivación para incorporarlo a su proceder moral.

La imposición de un código o un determinado valor puede conducir al sujeto a la práctica de la doble moral porque el valor en cuestión no tiene sentido en el sistema de sus relaciones personales.

En medio de una compleja situación internacional nos encontramos en un país donde se producen cotidianamente hechos y actitudes que indican el florecimiento de una subjetividad social marcada por un mayor humanismo y solidaridad evidenciado en la existencia de profesionales cuyo éxito y realización no se articula necesariamente con el lucro o bienestar material sino con la prestación de un servicio y la posibilidad de sentirse útiles.

Nuestra sociedad socialista se ha desarrollado en un proyecto de búsqueda de equidad en la distribución de riquezas, de solidaridad como principio inspirador de la vida interna, de mejoramiento humano, igualdad, justicia, solidaridad y entrega.

Comprender la Cuba de hoy supone entender su tradición ética, libertadora, independentista, de soberanía e identidad nacional acentuado por el proceso revolucionario, lo que constituye uno de nuestros principales baluartes. Cuba defiende su proyecto social en un mundo unipolar, contradictorio y en crisis social y el potencial social demostrado ante esta situación límite es también expresión de los valores afianzados durante estos años.

Sin embargo, hay que comprender que el debate que en el plano teórico y valorativo se lleva a cabo hoy en la sociedad cubana puede ser un formidable medio para afianzar, transmitir y promover los valores que nuestra realidad social demanda, y de hecho necesita.

No es posible olvidar que han cambiado de cierta manera las formas de concebir y sobre todo de valorar la vida, ya que en la realidad cubana han aparecido desigualdades anteriormente inexistentes, pero que a su vez se hacen necesarias para materializar la apertura económica que se realiza en nuestro país.

Al mismo tiempo en todo el mundo los valores más tradicionales se transforman universalmente y también de modo específico en Cuba, como por ejemplo, los referentes al matrimonio, la familia, la paternidad, la maternidad, etc.

Todo ello encuentra su necesaria influencia sobre la conciencia y la moral de los hombres, lo que demuestra que a las normas y valores sociales y morales se les debe comprender como un proceso de génesis, desarrollo y caducidad. No obstante, estos contenidos sociales no desaparecen de modo absoluto, pues se pueden convertir en universales e integrarse al progreso moral y social de la humanidad.

Es por eso que la búsqueda de valores en una persona no puede consistir en un examen de conceptos vagos e irrelevantes para su vida cotidiana, sino más bien en un esfuerzo continuo por hallar significados profundos que validen su identidad personal, y establezcan y apoyen los compromisos y las responsabilidades que asume.

La educación y consolidación de valores sociales relevantes no son sólo un problema de profunda actualidad, sino también una imperiosa necesidad de nuestro proyecto histórico en su batalla por preservar las conquistas sociales.

Las nuevas condiciones creadas, no exentas de contradicciones y complejidades crecientes, en el ámbito económico y espiritual, abren la posibilidad de formar altos valores humanos. Este tendrá que ser siempre un problema vital de Cuba y de toda sociedad que aspire a crear una mínima sensibilidad y civilidad en sus ciudadanos.

No podemos olvidar que cuando en nuestra institución se intenta formar hábitos de conductas, valores y normas elementales de convivencia, como las buenas maneras y costumbres, solidaridad y respeto, se está trabajando no solo para el presente, sino también para el futuro.

Resulta vital educar convicciones y sentimientos que conformen y propendan al desarrollo de una conciencia moral que permita al decir de José Martí “la movilización de todas las riquezas del alma”.

Obras Completas Tomo 16

Los valores en la actividad social y profesional del aduanero

Nuestra función como dirigentes es lograr que los valores a los que aspiramos socialmente, sean los que intervengan realmente en las relaciones sociales que establecemos durante todo el proceso y que los trabajadores regulen su actuación motivados por la satisfacción ante el cumplimiento de estas normas sociales positivas.

En nuestra institución se han determinado un grupo de valores compartidos en el sentido de que los Valores compartidos: son el conjunto de preceptos, normas, patrones políticos, morales y sociales que caracterizan la cultura organizacional existente y que condicionan o guían las conductas de los individuos y que son compartidos, consciente o inconscientemente por todos en la organización de que se trate.

Estos valores forman parte de la ética empresarial y son esenciales, ya que constituyen la base de la cultura organizacional existente y sostienen el proceso de toma de decisiones, unen a las personas y los compromete a trabajar juntos por los objetivos comunes.

Es muy importante que nuestros trabajadores los conozcan, comprendan su significado y defiendan la necesidad de incorporarlos a la actuación diaria de cada aduanero y grupo a fin de lograr el cumplimiento con calidad de las funciones de la Aduana Socialista Cubana. Estos valores son:

Patriotismo

Expresión de la lealtad del hombre ante su patria y nuestra revolución, fidelidad a los principios de la revolución, disposición plena de defender la patria y la Revolución a cualquier precio

Integridad

Calidad de íntegro, entereza. Asimilación de los deberes y derechos rechazando toda manifestación delictiva y la doble moral

Responsabilidad

Actuación consecuente y oportuna del individuo en el cumplimiento de sus deberes y derechos. Compromiso consciente en el actuar conforme a normas establecidas y con sujeción a ley

Amabilidad

Atención cortés y respetuosa, pero a la vez firme y profesional, en el cumplimiento de las funciones de facilitación, control y enfrentamiento a ilícitos aduaneros. Trato agradable, sencillo y educado, como expresión del desarrollo de la vocación de servicio, que condiciona buenas opiniones en nuestros usuarios. Actuación conforme a las características del servicio que presta en el contexto de nuestras responsabilidades de control.

Aunque además en nuestro código de ética se reconocen algunos valores que no están entre los anteriores pero que forman parte del sistema de valores de nuestra cultura organizacional, estos son:

- Profesionalidad
- Dignidad
- Ética
- Justeza
- Solidaridad

- Honradez
- Entre otros

Como se forman valores

El proceso de formación de valores, aunque tiene etapas, no es un fenómeno que concluye en una edad determinada, existen valores que se incorporan a los principios y convicciones personales en la vida de las personas desde edades tempranas y tienen sus reajustes en el transcurso de la vida, de acuerdo con el desarrollo personal y las condiciones sociales en que se realiza éste. Por tanto, tienen un carácter dinámico y han de formarse en la acción que se realiza con ajuste a las normas de vida y conducta establecidas en nuestro país.

Se trata, de un proceso que se debe iniciar en la familia y extender con marcada fuerza a todas las instituciones tanto educativas como laborales, que priorizan los valores elementales de convivencia grupal y social de acuerdo con el nivel de desarrollo de la personalidad de los individuos que interactúan en su proceso

La generalidad de los autores consultados reconoce cuatro etapas fundamentales de formación y desarrollo de valores, la primera se enmarca en las edades tempranas (preescolar) y se denomina formación de las nociones sobre el valor, la segunda etapa se desarrolla en escolares de primaria y se reconoce como de ampliación de estas nociones en significados individuales. Durante la adolescencia (estudiantes de secundaria básica) se establece la relación con los significados sociales, tercera etapa, y posteriormente, ya en la juventud, se alcanza la fijación y asunción interna de los significados socialmente positivos en forma de convicciones personales donde los valores pueden ya desempeñar cabalmente su función reguladora del desarrollo personal.

Cabría preguntarse entonces qué vamos a hacer en la AAIJM si nuestro trabajo es con adultos desarrollados pero se acepta por la generalidad de los autores estudiados que los valores no se forman de una vez, ni son inmutables, sino que se asimilan y configuran a lo largo de toda la vida y que en cada etapa de ésta, las personas entran en juego con un sistema de valores que expresa cómo ven el mundo y qué lugar ocupan en él.

Al mismo tiempo, cabe significar que el hombre no incorpora de modo lineal o mecánico el significado de lo social, más bien lo mediatiza, lo subjetiviza y esto es fundamental en el proceso de interiorización o apropiación de uno o más valores.

Es necesario buscar los modos y maneras de propiciar la participación y de convertir nuestras actividades político -ideológicas, en la medida de lo posible, en espacios de REFLEXIÓN donde se vivencien, se profundice, se discuta y hasta se cuestionen los diferentes aspectos del contenido, ya que el proceso de atribución de significado que lleva a la formación del valor necesita de la reflexión individual sobre el contenido y el significado social del fenómeno u objeto de estudio.

La reflexión es importante porque es el proceso que permite la superación del contenido como conocimiento transmitido o como habilidad desarrollada para llegar al otorgamiento de un significado socialmente positivo a este conocimiento y habilidad que se manifieste además mediante la adecuación de su actuación de acuerdo a estos contenidos.

Este tránsito desde lo cognitivo (conocimiento de la significación), hasta lo afectivo (satisfacción por la actuación) puede realizarse mediante la utilización de la reflexión en nuestras actividades diaria con

nuestros trabajadores y no esperar a momentos "integradores" o "prácticos", que se planifican generalmente en actividades de "gran importancia", para ir alcanzando diferentes niveles de desarrollo de los valores que hemos decidido priorizar en cada uno de nuestros subordinados

En general se reconocen como momentos fundamentales del proceso de formación y/o desarrollo del valor a los siguientes:

- Conocimiento de la significación social de determinado valor.
- Autocrítica en relación con la actuación, de acuerdo con este determinado valor.
- Tendencia al autoperfeccionamiento y a la adecuación de la actuación personal en correspondencia con dicho valor.
- Cumplimiento de tareas durante la formación profesional de acuerdo con este determinado valor.
- Satisfacción por la actuación en correspondencia con el valor mencionado

En correspondencia con esta conceptualización le proponemos un grupo de acciones que de manera simplificada podemos enunciarlas de esta manera:

- Esclarezca en sus subordinados la idea del significado o concepción del valor dado (por ejemplo patriotismo)
- Promueva el compromiso con dicho valor a partir del autoanálisis.
- Constate que ellos luchan y trabajan sistemáticamente para lograr actuar en correspondencia con ese valor dado.
- Observe si logran autoperfeccionar su actuación en el sentido de incorporar el valor en su modo de actuar.
- Promueva tareas en las que muestren la intencionalidad de actuar siempre en correspondencia con ese valor dado
- Trate de comprender si han absorbido el valor y lo asumen "incoscientemente" como regulador de sus acciones.
- Facilite espacios de satisfacción personal y grupal por haber actuado en correspondencia con este valor (estímulo cotidianamente a las mejores acciones)

La comunicación es también un elemento importante en la formación de valores que hay que entrenar y desarrollar pues no es un don que la naturaleza asigna. El hombre posee diferencia de capacidades y esto también se expresa en la esfera afectiva. No por gusto los valores no se pueden comprender sólo desde el ámbito cognitivo, sino como unidad de lo racional y lo emocional.

La formación de valores se logra también a través del estilo comunicativo del dirigente. Cuando este lo cambia, lo enriquece, comienza a incidir más favorablemente sobre sus trabajadores. De ahí que para motivar a los trabajadores lo primero sea conocer sus intereses. Por eso, en sentido general, los valores no se desarrollan si no existen espacios de comunicación imprescindibles entre los dirigentes, la institución y los trabajadores.

En la educación moral y valorativa debemos y tenemos que ser capaces de favorecer que quepan los distintos criterios que están presentes en nuestros espacios de discusión y, desde la reflexión, ir ubicando dónde están las esencias fundamentales de las posiciones individuales y grupales.

Otro elemento a tener en cuenta es el ejemplo personal de los jefes y dirigentes a todos los niveles ya que para que alguien sea modelo tiene que convertirse en una especie de espejo moral donde se miren diariamente las restantes personas que forman parte de su colectivo y entorno social.

Por otro lado, cuando los valores que parten del dirigente son legítimos, los trabajadores se sienten identificados con él. Si el dirigente es genuino en él están expresados los valores de la sociedad a que aspiramos.

Hoy en día en los tiempos que vivimos se reafirma cada vez la necesidad de preservar la ética y los valores como un elemento de la política del país, como guía del proceso revolucionario, esto hace que cada jefe o dirigente sepa usar la autoridad y el poder que se le ha dado por la Revolución, por lo que cada día debe responder con honor y compromiso a esta tarea que le ha sido asignada.

Es por eso que todos los dirigentes y jefes deben preservar los principios y valores de la Revolución y actuar en consecuencia estos tanto en su vida laboral como personal para ser consecuente también con el precepto de Martí “Todo hombre está obligado a honrar con su conducta privada, como con la pública, a su Patria.” Obras Completas Tomo 21

No podemos olvidar que los valores no pueden formarse si absolutizamos en este proceso solo al hombre que aspiramos, pues estaríamos absolutizando el deber ser de este problema.

La solución de esta cuestión comienza por partir del hombre que tenemos, sin dejar de aspirar al ideal de hombre que necesitamos. Estamos ante un proceso largo y complejo, de evaluación de virtudes y defectos, de lo conquistado y de lo que falta aún por lograr, de errores y problemas por resolver. Porque no debemos ver la realidad tal como la deseamos, sino como es.

Lo cierto es que la aprehensión consciente de los valores, normas y cualidades positivas debe partir de una interiorización libre y consciente de los modelos sociales que queremos, que aspiramos, pues sencillamente nada debe imponerse más bien motivarse, es decir, proceder siempre a la persuasión imprescindible.

La formación de un valor en específico o la de un conjunto no es un don o favor de la naturaleza, sino el lógico resultado de la educación y la cultura que recibimos, y donde se inserta el individuo en cuestión. Esto significa que si queremos que nuestros trabajadores sean patriotas, responsables, íntegros y amables, debemos discutir sobre estos valores, evaluarlos, estimular las actitudes que se corresponden con ellos, en fin, se deben “vivir” esos valores en cada una de las acciones que realizamos.

Conceder a estos valores el lugar que merecen constituye también una tarea apremiante del sistema cubano. Con ello estaremos desarrollando valores tan vitales para el hombre como la disciplina conscientemente asumida y el espíritu de sacrificio imprescindible.

Nadie debe olvidar que los valores no se imponen, más bien se proponen. De modo que la imposición no es la mejor opción para formar valores. La formación de valores como la solidaridad, la identidad y otros asociados al patriotismo, encuentran sus mejores vías cuando median la motivación, la persuasión y el convencimiento interno del sujeto.

Esta tarea reclama de nosotros dedicación y creatividad pues formar valores es también un acto de creación, ya que crear es también trascender, esto es, dejar algo para que a una persona se le recuerde, ya sea como ejemplo de trabajador, o bien como modelo moral, o ambas cosas a la vez.

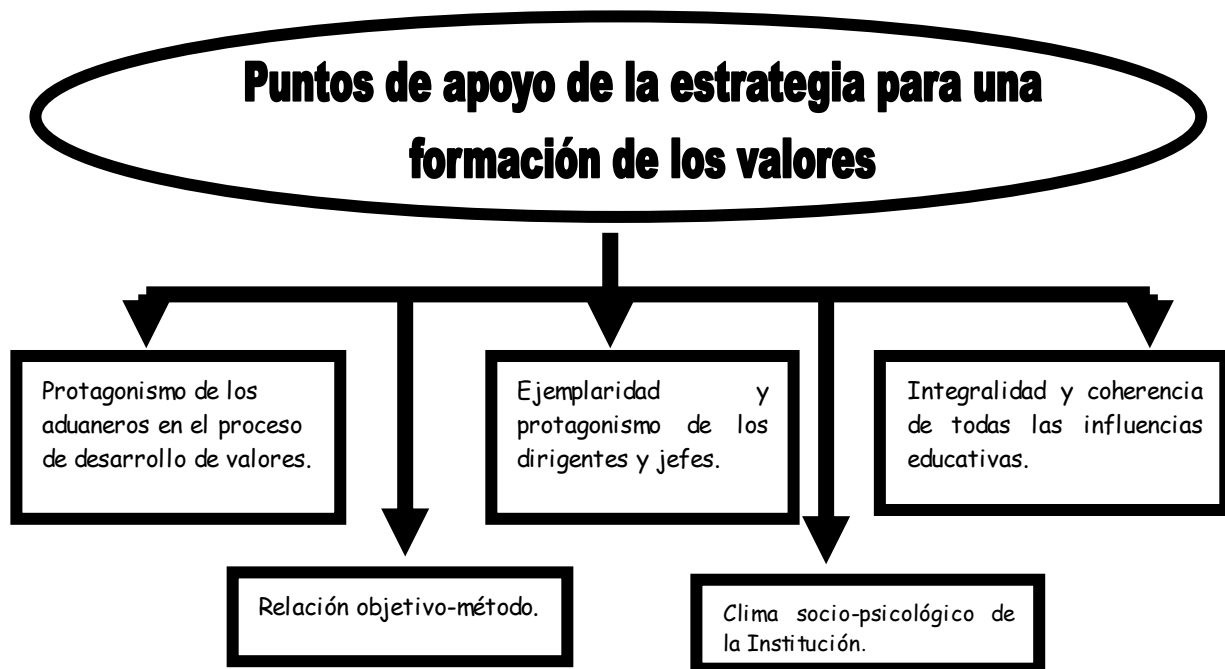
Anotemos, además, que el problema no solo se reduce a formar valores en los jóvenes, sino también en preservar y fortalecer aquellos valores que poseemos las generaciones más adultas. Por eso, la quiebra, las dificultades o los conflictos de valores no se pueden depositar solo en la juventud, hay que entenderla también a través de otros segmentos o estratos sociales.

El amor a sus dignos antecesores, a su brigada, a su profesión, a su institución, etc. constituyen algo así como ese pedacito de mundo que nos pertenece. No por gusto, sentimientos y valores tan importantes como patria, identidad y unidad, se afianzan y desarrollan más aun cuando se educa en la admiración por estas realidades.

Propuesta de estrategia para la formación de valores en la Aduana Matanzas.

Puntos de apoyo

Durante el estudio de esta temática y como parte del proceso desarrollado en el transcurso de los años 2002-2004, se arribó a la conclusión de que en las condiciones particulares de nuestra institución se pueden asumir los siguientes puntos de apoyo en la elaboración de la estrategia de formación y desarrollo de los valores.



Esquema: Puntos de apoyo para la elaboración de las estrategias.

Estos “puntos de apoyo” deben ser considerados como pivote generador de acciones concretas y vértice articulador de las influencias que se pretenden realizar en la Institución. Dada la necesidad de su cabal comprensión, pasamos a explicar cada uno de ellos.

Protagonismo de los aduaneros en el proceso de desarrollo de valores

El protagonismo de los aduaneros es decisivo para el proceso de transformación interna y autoperfeccionamiento de su escala de valores, que los lleve de una moral heterónoma (como respuesta a motivaciones externas) hacia una moral autónoma (a partir de motivaciones internas) (Ver a Vigotski 1966, Piaget 1969, Kolberg 1990). El contenido de los valores debe transformarse internamente en convicciones y en una orientación hacia ellos, por medio de las relaciones interpersonales directas sujeto - sujeto, la comunicación, los hábitos, y/o diferentes tipos de actuación y actividades previstas con fines educativos. Sólo en la actuación, es donde pueden los individuos interiorizar las influencias educativas del significado de los valores.

Por ejemplo, las normas como pautas de conducta o criterios de actuación que dictan cómo será el comportamiento de las personas ante determinadas situaciones, deben ser claramente definidas en nuestra institución y en su elaboración también deben participar los aduaneros, pues no se trata sólo de imponer normas externas que condicionen el florecimiento de determinados valores, sino de implicarlos también a ellos en la elaboración de sus normas de comportamiento, de modo que puedan tomar conciencia de los valores en que ellas se basan.

Ejemplaridad y protagonismo de los dirigentes y jefes.

La ejemplaridad y el protagonismo se manifiestan en exigencias a dirigentes y jefes aceptadas por todos, las cuales pudieran enunciarse de la siguiente manera:

- Ser un buen comunicador persuasivo, mediante una adecuada relación jefe - subordinado y dirigente - dirigido.
- Desempeñar el papel rector (dirigente) en este trabajo educativo.
- Ser cada vez más profesionales mediante una ética y superación permanente.
- Trabajar y apoyar la formación y/o desarrollo de valores en todo el personal de la institución.
- Ser ejemplo en el cumplimiento de los deberes.
- Ser exigentes en todos los sentidos, en particular con el cumplimiento por los aduaneros de sus deberes.
- La ejemplaridad y protagonismo de los dirigentes y jefes, no deben poseer un carácter individual determinado por el lugar de una u otra función particular, sino un protagonismo colectivo donde se integren de manera coherente los esfuerzos de todos, en el objetivo común que se expresa en las estrategias de la institución.

Relación objetivo - método.

Este punto de apoyo expresa el imperativo de alejarnos cada vez más de una labor educativa centrada en la transmisión formal de determinados temas o contenidos y, a partir de los niveles de preparación político – ideológica alcanzados en el desarrollo de nuestro personal, elevarnos hacia una nueva manera de asumir nuestra labor educativa mediante la reflexión y la transformación real de nuestros miembros.

Los métodos de formación y/o desarrollo de los valores son inherentes al quehacer de las funciones socializadoras de la institución y a todo el accionar profesional de los aduaneros. Los métodos inciden de forma simultánea en la actuación y experiencias personales, así como en el elemento más interno de

los individuos: su conciencia, tanto en el plano racional como en el emocional. Los métodos ubican en el centro de su atención, a los valores, a partir de que el individuo descubre y hace suyas determinadas exigencias histórico sociales, mediante las cuales abre una visión más general hacia el sentido de la profesión, la nacionalidad, la nación, la patria, el mundo, el universo, y su lugar en relación con todo ello. Expresado en pocas palabras es el reconocimiento de que tan importante es lo que se hace, como la forma en que esto se hace.

Es importante que el encuentro con estas exigencias sociales, vistas como necesidades objetivas y subjetivas, despierten el interés y la motivación interna de los aduaneros hacia el establecimiento de ciertas obligaciones y compromisos en su actuación para consigo mismo, con las personas con las que se relaciona y con relación a los fenómenos y acontecimientos de la naturaleza y vida social, que demandan una actitud y actuación de su parte como expresión del sentido del deber, la responsabilidad, la integridad, la amabilidad, el patriotismo, la honestidad, la dignidad, y la solidaridad, entre otros valores.

La formación de valores implica vincular el cómo (métodos de solución que desarrollan individualmente las personas) con el para qué (los objetivos como encarnación de la necesidad social). En esta relación objetivo-método de solución se puede desarrollar la formación de los valores, con un contenido social: el objetivo y un contenido individual: el método. Es aquí donde se expresa el vínculo sociedad-persona; no se puede ignorar que la solución de un problema social por el trabajador, significa su realización como sujeto en aras del mejoramiento colectivo. Es decir, el compromiso social que se crea por parte del trabajador como consecuencia de la solución del problema, contenida en las acciones concretas que realiza para resolverlo bajo la dirección del directivo, genera la formación y/o desarrollo de los valores

Clima socio-psicológico de la Institución.

Si se acepta lo planteado hasta aquí, se comprenderá la importancia que tiene este punto de apoyo en el logro de nuestra intención. El clima socio-psicológico es el ambiente donde se desarrolla la actividad institucional y propicia la comunicación y la interacción entre los jefes y subordinados, por lo que resulta imprescindible tenerlo en cuenta para la formación y desarrollo de los valores.

El clima, no sólo propicia el crecimiento personal, sino que condiciona la manifestación de los valores en la actividad diaria y hace posible que estos se puedan vivenciar, reconocer y reafirmar, mediante las concepciones (explícitas y ocultas) que se manifiestan en la actuación de los sujetos involucrados.

Este punto de apoyo reconoce que un clima de diálogo, horizontal y participativo es propiciador del desarrollo de los valores, porque permite convertir cada actividad educativa en un espacio de reflexión y análisis imprescindible para la asimilación, incorporación y desarrollo de los valores como reguladores de la conducta.

Integralidad y coherencia de todas las influencias educativas

Este punto de apoyo integra las influencias educativas en un todo único que permite instrumentar sus múltiples objetivos que, en nuestra práctica actual, se van conformando por añadidura o sumatoria, como aristas independientes que se priorizan a veces, en forma de campañas, las cuales ejercen en ocasiones una débil influencia al recibir los aduaneros una serie de influencias asistémicas e incongruentes entre sí.

De ahí que la coherencia en la planificación y el funcionamiento de la institución sea un paso esencial en el diseño y proyección integral del trabajo educativo donde se logra la integración de todas las influencias que abarcan las exigencias de la educación de la personalidad y el desarrollo de los valores.

Algunas recomendaciones para el desarrollo de los valores

Junto a los puntos de apoyo señalados, hemos conformado las siguientes recomendaciones sobre la base del proceso de discusión con los aduaneros y jefes en los talleres realizados:

- Coordinar con un enfoque sistémico las influencias educativas
- Diseñar la labor educativa dentro de la Institución.
- Desarrollar conceptos, actitudes y valores mediante un aprendizaje completo (afectivo, cognitivo y comportamental), que permita actuar al aduanero de forma socialmente deseable.
- Reconocer la importancia del clima socio-psicológico importante en la institución para el logro de los objetivos previstos.
- Enunciar los objetivos de manera en que se expresen los valores relacionados con la actuación que se pretende lograr
- Diseñar, desarrollar y evaluar las influencias educativas, teniendo como centro la formación y desarrollo de los valores priorizados en cada período de trabajo
- Atender a la importancia del método en el desarrollo efectivo de la personalidad, a partir del carácter rector de los objetivos.
- Adoptar una concepción participativa como base para el estímulo de la acción consciente en la formación y/o desarrollo de convicciones, valores, valoraciones, etc.
- Desarrollar un estilo comunicativo interactivo, donde los mensajes circulen en diversos sentidos

Acciones para aplicar una formación de los valores

Las cuestiones de mayor complejidad en el ámbito de la formación en valores son, sin dudas, la selección de las acciones que se realizarán para alcanzar las finalidades propuestas, porque la diversidad de contenidos a tratar y la variedad de objetivos trazados impide la utilización de un tipo único de acciones.

Hasta este momento se han planteado todos los elementos que justifican y condicionan nuestras posiciones en la formación de los valores pero de lo que se trata es de concretar la misma en la práctica. Para ello, y enfrentando el reto de que sean interpretadas como recetas a seguir al pie de la letra (y nada hay más alejado de nuestro objetivo), se determinaron algunas acciones que pueden emprenderse en este interés.

- Tratamiento del componente motivacional de la actividad profesional, para estimular el interés y el compromiso ante la preparación personal, la integración social, el sentido del deber y la responsabilidad de los aduaneros.

- Incremento de los espacios de reflexión, mediante el empleo de modos de participación individual y grupal: proyección participativa, sentido de pertenencia al grupo, reglas del trabajo en grupo, sentido del respeto, la receptividad, la flexibilidad, confrontaciones para reafirmar ideas, adquirirlas o enriquecerlas, identificación de su lugar y grado de aceptación en el grupo y otros semejantes.
- Desarrollo de la creatividad, despliegue de la inteligencia y el talento unidos a la voluntad en el logro de determinadas metas, objetivos o propósitos de la vida cotidiana, con fines nobles, humanos, por el bien personal, del grupo, la institución, la sociedad etc.
- Despliegue de la autovaloración y valoración, emisión de juicios autovalorativos a partir de la autoimagen e indicadores de valores representados en la conciencia personal, reconocimiento y declaración de tenencias y carencias personales, autoproposición de metas. Juicios valorativos comparativos y críticos, propuestas de mejoramiento, etc.
- Elaboración de objetivos específicos sobre el vínculo de lo profesional y lo político para el desarrollo de las actividades.
- Correspondencia de lo que se piensa con lo que se dice y se hace en los espacios reflexivos y en la vida.
- Relaciones solidarias sobre la base de la ética aduanera que incluye el respeto mutuo, la fraternidad, el altruismo, la honestidad, la sencillez.
- Empleo oportuno de la persuasión, y la compulsión, de la exigencia unida a la justeza y, sobre todo, de la sistematicidad en las acciones educativas y su control.
- Despliegue del componente humanista de la profesionalidad: amor a la profesión, calidad del proceso gestión aduanal, autoperfeccionamiento constante, etc.
- Operacionalización de los valores que son objeto de la labor educativa. Para ello debe procederse de la siguiente forma: definición breve y clara del significado del valor, los rasgos que contribuyen a desarrollarlos en la personalidad (indicadores) y las acciones educativas para propiciar su desarrollo; aquí debe tenerse en cuenta qué tipo de actividad realiza el dirigente y la qué hace el aduanero.
- Análisis en el colectivo donde cada cual autovalore su papel en el mismo y valore la situación de sus compañeros respetando su individualidad.
- Debate de los problemas, necesidades y vías alternativas; asignación de responsabilidades y elaboración del código del colectivo, promoviendo la actuación compartida y transformadora.
- Control, con exigencias estables de los propósitos individuales y las tareas colectivas. Estas acciones se proponen fomentar el espíritu de autovaloración y autocrítica, la capacidad de tomar decisiones y regular la actuación a partir de la asunción de responsabilidades individuales y colectivas, logrando la conversión del yo en el nosotros.
- Formación de un pensamiento flexible, que refleje las contradicciones objetivas del entorno, que transformadas en conflictos o dilemas éticos, provoque una reacción de compromiso con la realidad a partir de determinadas exigencias morales, del deber y la responsabilidad entre otros valores.
- Estimulación del sentido de la autenticidad en el actuar, la plenitud y la libertad, a partir de la sinceridad, honestidad y sencillez.

El fin de estas acciones es que los miembros de la Institución se reconozcan como miembros activos de la sociedad, asumiendo su papel en la satisfacción de las necesidades personales y sociales, y que se relacionen e interactúen con los demás, sobre la base del respeto mutuo, fomentando la sensibilidad, consideración y estima de los individuos como seres humanos.

Pasos a tener en cuenta para realizar actividades dirigidas a la formación y desarrollo de valores

En nuestro ámbito estas actividades pueden ser reuniones del PCC, reuniones del sindicato, actividades políticas como por ejemplo círculos de estudio, matutinos, reuniones donde el tema central sea la corrupción, actividades donde se analicen los Boletines Alertas, reuniones de coordinación diarias, entre otras.

I- Preparación

1. Antes que nada, hay que pensar si la actividad es necesaria, evitar abuso de reuniones y/o actividades
2. Formular y clarificar los objetivos de la actividad
3. Diseñar el plan de la actividad; además de los objetivos hay que prever los métodos, técnicas y procedimientos que se van a emplear, un aproximado del tiempo a emplear para cada etapa, los materiales, considerar el número y características de los participantes.
4. Convocar con suficiente anticipación, indicando claramente: lugar, día, hora y duración aproximada, motivando a los participantes explicando por lo menos el tema y los objetivos de la actividad.

II- Habilidades para Coordinar

1. Facilitar la discusión y toma de decisiones y la toma de decisiones
2. Tener bastante dominio del tema
3. Saber explicar y exponer con claridad
4. Crear un clima de confianza y participación
5. Motivar a la participación de todos
6. Conceder equitativamente el uso de la palabra. Frenar amablemente a los que abusan de ella. Estimular sin forzar a los que no se atreven a hablar
7. Sintetizar las principales ideas planteadas sin repetir lo planteado
8. Ser firme pero cortés para señalar opiniones que caen fuera del tema
9. Saber guiar la reunión para provocar la reflexión, la discusión o el debate
10. No abusar del uso de la palabra, ni imponer sus opiniones. Saber ser paciente
11. No minimizar opiniones divergentes con la propia, ni festejar las que vienen bien
12. Si se usa micrófono no gritar
13. Saber realizar un uso adecuado del humor
14. No disfrazar de participativa una reunión que ya lleva todo cocinado sometiendo al grupo a ociosas discusiones

15. Si existiera conflicto el coordinador tiene que ser imparcial, no debe actuar como un juez sino como un compañero que promueve el crecimiento del grupo
16. La asignación de temas para discutir en un plenario o reunión específica puede de hecho convertirse en la negación del propio diálogo y en el ejercicio del criterio si sólo discutimos lo que de antemano nos hemos asignado
17. La asignación de asuntos para discutir en una determinada reunión o actividad puede cumplir su cometido, si se ejecuta con el imprescindible profesionalismo, porque de lo contrario puede tornarse, en un franco formalismo, perdiendo así todo su sentido y eficacia formativa, así como su grado de implicación ética

III- Desarrollo

1. Crear desde inicio un clima de jovialidad entusiasmo y confianza.
2. Es importante tener en cuenta la organización de las sillas en el local para tratar de crear ese clima favorable
3. Realizar las memorias de la actividad, la relatoría
4. El dirigente de la actividad o coordinador no debe acaparar la palabra, animar a la participación de todos respetando el orden de las intervenciones
5. Hacer síntesis de las opiniones para ayudar a sacar conclusiones
6. Respetar el tiempo establecido para cada etapa de la actividad
7. Hacer uso adecuado del humor
8. Mantenerse sereno y ecuánime en las situaciones de conflictos

IV- Conclusiones

1. Hacer una síntesis final, sin pretender repetirlo todo, auxiliándose si es necesario de las notas tomadas por la relatoría
2. Agradecer al grupo su participación
3. Acordar si fuera necesario con todos la fecha y lugar de la próxima reunión o actividad.
4. Hacer llegar lo más rápido posible una memoria o síntesis escrita del evento a quienes participaron.

Consideraciones finales.

Estamos seguros de que este material podrá ser útil en sus manos como una guía para su actuación en esta importante actividad y mantenemos la esperanza de que nuestras consideraciones sean interpretadas como recomendaciones a ser enriquecidas por la inteligencia colectiva de los miembros de nuestra Aduana.

Bibliografía

- Ayala Jorge M., Valores y Normas Éticas. Universidad de Zaragoza, España, 2003
- Cnel. Dr. Cs Silva Rodríguez M. y Tte. Cnel. Dr. C de la Rúa Batistapau M. Aproximación a una pedagogía de los Valores en la Academia y los CEM. CIP. FAR: 2001
- Cuéllar Hortensia, Los Valores ¿Existen?. Universidad Panamericana, México, 2003
- García S. y Dolan S. Dirección por Valores. México 1997 Dra. Arias Magda L. Ética empresarial e institucional: apuntes para un debate.
- Lic. Columbie Santana Mariela. La ética empresarial: un punto de vista.
- López Bombino Luis R. Razones para formar valores: ideas que no deben ser olvidadas. Universidad de La Habana.
- Tcor Dr.C. de la Rúa Batistapau Manuel, Pedagogía de los Valores. ¿Moda o Necesidad? CIP. FAR.
- Tcor Dr.C. de la Rúa Batistapau Manuel, Valores y cualidades. Formación y desarrollo. CIP. FAR.