

ARTICULO DE POSICIÓN**Tradición institucional: su importancia en la formación de valores****Institutional tradition: its importance in the formation of values**

Ariadna González Martín ^I, Libertad Martín Alfonso ^{II}.

- I. Historiadora. Máster en Historia Contemporánea. Profesora Asistente. Facultad de Filosofía e Historia. Universidad de La Habana. Correo electrónico: agmartin@ffh.uh.cu
 - II. Psicóloga. Doctora en Ciencias de la salud. Profesora Titular. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana. Correo electrónico: libertad@psico.uh.cu
-

RESUMEN:

En el escenario contemporáneo de homogeneización cultural y nuevas escalas de valores hay que prestar atención a la importancia de la preservación de las tradiciones como prácticas que protegen la diversidad de la cultura. Ello es fundamental para lograr una formación de valores consecuente con las características que defiende la sociedad cubana actual, cuestión de especial significación para el Sistema Nacional de Salud por ser un legado del proceso revolucionario cubano. El presente artículo tiene como objetivo explicar el papel que desempeña la tradición institucional en la formación de valores en las instituciones de salud. Se presenta un concepto de tradición, la que como expresión viva de la historia en el presente tiene la función de formar identidad, sentido de pertenencia y valores compartidos. Se concluye con una definición de tradición institucional aplicada al sector de la salud. Se realiza un análisis sobre el proceso de transmisión de la tradición como vía para traspasar modos de hacer de una generación a la siguiente, en el que hay que tener en cuenta: la voluntad de realizarlo, la importancia de la historia para su concepción y el manejo de la comunicación institucional en su socialización. Se ofrecen elementos para consolidar los valores deseados y compartidos en los colectivos de las instituciones laborales, a través de la práctica de las tradiciones.

Palabras Claves: tradición; identidad; comunicación institucional; formación de valores.

ABSTRACT:

In the contemporary scenario of cultural homogenization and new scales of values, attention must be paid to the importance of preserving traditions as practices that protect cultural diversity. This is essential to achieve an education in values consistent with the characteristics defended by current Cuban society, a matter of special significance for the National Health System because it is a legacy of the Cuban revolutionary process. The objective of this article is to explain the role played by the institutional tradition in the formation of values in health institutions. It presents a concept of tradition, which as a living expression of history in the present has the function of forming identity, sense of belonging and shared values. It concludes with a definition of institutional tradition applied to the health sector. An analysis is carried out on the process of transmission of the

tradition, as a way to transfer ways of doing from one generation to the next, in which it is necessary to take into account: the will to carry it out, the importance of history for its conception and the management of institutional communication in its socialization. Elements are offered to perfect education in values through the practice of traditions, which serve as a foundation in order to legitimize the desired and shared values that are aspired to achieve in the collectives of labor institutions.

Key words: tradition; identity; institutional communication; values training.

INTRODUCCIÓN

La situación mundial actual con sus contradicciones y antagonismos, se expresa de manera más evidente en el campo de la cultura. La globalización neoliberal tiene en el acelerado desarrollo comunicacional una vía muy efectiva para crear cierta homogeneización cultural y nuevas escalas de valores que potencializan el individualismo y el consumismo. En este contexto hay que tomar conciencia sobre la importancia de la historia y las tradiciones como fenómenos que fundamentan la diversidad de los pueblos, tema fundamental para desarrollar una formación de valores consecuentes con las características que defiende la sociedad cubana de hoy.

Las tradiciones ofrecen a los hombres un conjunto de oportunidades para estrechar los vínculos afectivos con sus raíces y transmitir la herencia cultural. La identificación emocional con la tradición y la expresión de orgullo por sentirse parte de un determinado grupo humano permite afirmar la identidad y el sentido de pertenencia. Ambos aspectos están ligados a la historia y al patrimonio cultural pues se tiene que reconocer en el pasado, los elementos simbólicos y los referentes que les son propios.¹

Las prácticas tradicionales son acciones para la posteridad pues comprenden en sí mismas, por una parte, imágenes y contenidos relacionados con el origen y el pasado, y por otra, referencias del presente en el que se actúa.² La base de las tradiciones está en la historia de las comunidades, pero su fin último es su preservación en el tiempo y la transmisión del legado a las próximas generaciones.

La tradición forma identidad, sentido de pertenencia y valores compartidos que norman el comportamiento del grupo humano, sea a nivel de una sociedad, una comunidad o de una institución. De ahí la importancia de tomar conciencia sobre la responsabilidad que tenemos las actuales generaciones para con las posteriores, en cuanto a la entrega y protección de las mejores virtudes que ha alcanzado la sociedad, sean materiales o inmateriales.

La formación de valores y el rescate o mantenimiento de las prácticas tradicionales en las instituciones, están estrechamente relacionadas. La historia es un fundamento esencial para legitimar acciones que contribuyan a desarrollar características personales en los trabajadores que respondan al modelo del sistema de salud cubano.

Los logros alcanzados por el sistema de salud en Cuba constituyen un significativo legado derivado del proceso revolucionario actual, que justifican la importancia de prestar especial atención a su preservación y divulgación. El presente artículo tiene como objetivo explicar el papel que desempeña la tradición institucional en la formación de valores en las instituciones de salud.

DESARROLLO

La tradición institucional

La tradición, como definición general, es una construcción social que se materializa de múltiples formas: costumbres, conocimientos, creencias, normas, modos de actuar o valores, y que se trasmite generacionalmente. Su base es la historia de los pueblos, entendida como la evolución de la sociedad en el tiempo. Ahora bien, las tradiciones expresan la presencia del pasado de los grupos humanos, en su vida presente.

Según la antropóloga mexicana M. Madrazo, la tradición es un fenómeno cultural presente en todas las sociedades y que consiste en la suma de formas de conducta social y ritual aprendidas y transmitidas de una generación a otra, y que contribuyen a caracterizar el universo cultural de la comunidad; es una expresión de la permanencia en el tiempo de una comunidad, en este sentido es una de las formas que asume la memoria colectiva y una generadora de identidad.² Mientras que, para la profesora española, S. Clemente, la tradición revela un conjunto de costumbres, creencias, prácticas, doctrinas, leyes, que se transmiten de generación en generación y que permiten la continuidad de una cultura o de un sistema social.³

En cualquier acepción, tradición e identidad están vinculadas, es por ello que E. Charles plantea que la tradición es un hecho que marca y mantiene viva la identidad cultural.⁴ Esta última puede ser tanto material como inmaterial. Identifica el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales comunes y hace posible la propia existencia del mismo. No es una noción fija ya que se recrea a nivel individual y colectivo, y se alimenta de forma continua de la influencia exterior. Otra cuestión fundamental para la identidad es la necesidad de referentes que identifiquen elementos simbólicos propios, uno de los más importantes es el patrimonio.

En ese sentido M. Madrazo resume la cuestión al plantear que, en una comunidad, sus elementos transmitidos intervienen en la formación de las imágenes del sí mismo y del ente social. La carga de pasado de la tradición funciona como conocimiento precedente para las nuevas generaciones que les ayuda para hacer frente a las nuevas experiencias de la vida. La tradición es vital y cultural, enseña a los hombres a conocer su realidad y también les muestra como son dentro de esa realidad; asimismo, refuerza el sentido de identidad del individuo y del grupo frente al olvido ocasionado por el tiempo.²

Por todo ello, las nociones de tradición e identidad están directamente relacionadas con la cultura, la misma encierra la sistematización de las ideas, prácticas, tradiciones, costumbres, instituciones que conforman la identidad cultural inherente a un pueblo en concreto.⁵

Una institución de salud es grupo social estructurado de manera sistémica en relaciones de interacción, con el propósito definido de producir servicios para satisfacer las necesidades sociales de atención médica. Es grupo humano y como tal es resultado de un proceso histórico y por tanto contiene en sí mismo la noción de la tradición institucional.

La tradición institucional es el cúmulo de conocimientos, símbolos, ética profesional, referentes científico-tecnológico y reconocimientos que trasmite el colectivo laboral de una generación a otra, como parte de su memoria colectiva, y que caracterizan la cultura organizacional de la institución. Estas se conservan, desarrollan y adaptan para lograr su prolongación en el tiempo. Por tanto, expresan la identidad de la institución no solo para diferenciarla de las demás, si no para transmitir su carácter, su esencia, sus valores fundamentales y su imagen tanto al resto de la sociedad como al propio colectivo laboral.

Las tradiciones institucionales son el resultado de un proceso complejo en el que intervienen elementos como la instalación física que ocupa, la cual puede volverse

símbolo de su labor y por tanto patrimonio del gremio específico de la salud o de la nación en su conjunto. Los inmuebles son la expresión visible del origen, estilo de vida, desarrollo y transformación de una sociedad, que proporcionan una identificación emocional con su historia.¹ Muchas veces se clasifica de manera separada el patrimonio en material o inmaterial, lo cual resulta arbitrario en la práctica, en tanto un bien cultural para que tenga condición patrimonial tiene que contar con características físicas representativas (arquitectura o diseño) y al mismo tiempo, con una carga simbólica y emocional.

El rescate de las tradiciones institucionales y el cuidado de su patrimonio se traducen en la consolidación de la identidad y con ello la formación de sentido de pertenencia en los trabajadores. También determina la creación de los valores compartidos y deseados, en este caso, en las instituciones del sistema de salud.

La historia desempeña un papel destacado en la formación de valores, pero ésta solo los puede crear y legitimar a partir del conocimiento histórico en sí. Las tradiciones, por su naturaleza, son la expresión viva del pasado en el presente, con proyección a futuro, por tanto la trasmisión de la tradición es una vía directa para lograr: lealtad a los principios de la Revolución, profesionalidad, ética, consagración, solidaridad e internacionalismo, como condiciones humanas indispensables en el personal médico cubano.⁶

La transmisión de la tradición

La variable fundamental para el rescate y/o mantenimiento de las tradiciones es su transmisión. Este proceso consiste en traspasar modos de hacer de una generación a la siguiente, tiene su origen en el pasado, pero funciona como base para la actuación en el presente y la continuidad. Es un factor fundamental en la creación de identidad, sentido de pertenencia y formación de valores compartidos que regulen el comportamiento de la comunidad.²

Las prácticas tradicionales se transmiten, esencialmente, a través de la experiencia y en su propia ejecución pues no necesariamente están registradas en documentos u otros soportes materiales. Es un proceso complejo que tiene como característica fundamental el ser consciente; en las sociedades contemporáneas, su desarrollo depende de la voluntad política y de los individuos.

Transmitir tradiciones es un acto que tiene un alto componente selectivo ya que la sociedad escoge aquellos mecanismos que son útiles en el presente, sobre todo, que respondan a la reproducción del determinado sistema social que se quiere defender. Es un hecho, que no todo el pasado se convierte en tradición, incluso muchas veces se rompe con él para generar nuevas tradiciones y provocar cambios revolucionarios.

Por ello se hace imprescindible, en la sociedad cubana actual, la potenciación del estudio de la historia, para lograr el rescate y/o preservación de aquellas tradiciones que son consecuentes con nuestro proceso transformador. No obstante, para que los estudios históricos sean verdaderamente funcionales, se tienen que construir desde un enfoque crítico, con perspectivas innovadoras que revelen los logros y expliquen los matices de los procesos. La Historia es una ciencia que cumple dos funciones, una ideológica y otra cultural y solo existe si se dice; hacer historia (reconstruir el pasado) significa investigarla y, sobre todo, comunicarla.

De acuerdo con C. Aguirre, la historia no es una disciplina asociada solamente con los archivos, los hechos, personajes y sucesos ya desaparecidos o muertos, sino es una ciencia también de lo social y de lo vivo, atenta al perpetuo cambio de todas las cosas, y directamente concentrada de mil y una maneras, con nuestro presente más actual.⁷

Las instituciones de salud tienen que ser consientes de su propia historia para salvaguardar su legado. Esta acción implica desde la protección de sus inmuebles con sus correspondientes valores arquitectónicos o tecnológicos y la preservación

de las fuentes documentales (archivos, fotografías o publicaciones) hasta el registro de los aportes científico-técnicos realizados y los modos y estilos de vida característicos. También es fundamental divulgar todo lo anterior, así como las características personales de los trabajadores que alguna vez laboraron allí quienes pueden constituir referentes de tradición de profesionalismo y consagración. Estas contribuirán a potenciar la identidad y el sentido de pertenencia en los colectivos actuales.

La tradición puede parecer un hecho demasiado intangible para poder objetivarse, pero si se establecen políticas de preservación eficientes con el uso de los medios tecnológicos de forma creativa para su materialización, estas se concretan en soportes materiales con alto valor de uso para la posteridad. La realización y preservación de imágenes fotográficas, videos o grabaciones son una buena alternativa para la transmisión del legado histórico.

Otro factor relevante durante el proceso de trasmisión, es la actualización y la adaptabilidad que sufre la tradición, ya que se trata de una práctica viva que se desarrolla en una sociedad en permanente evolución. Por ello, para que sea asimilada por las nuevas generaciones tiene que estar en correspondencia con las necesidades de su tiempo.

De acuerdo con el antropólogo español J. Arévalo, continuar sin renovar es sólo repetir, mientras que innovar, sin el soporte del pasado, de la experiencia vivencial, puede equivaler a hacer castillos de naipes o a construirlos en la arena. De manera que la tradición no es inalterable, sino dinámica y adaptativa⁸. Esto quiere decir que la tradición, como resultado del proceso histórico, revive el pasado en el ahora, pero tiene que conllevar un proceso de renovación permanente para evitar convertirse en una práctica obsoleta. En ese sentido al tratarse de un acto de trasmisión del legado también es parte del desarrollo cultural de la sociedad.

Una vía fundamental para la transmisión y conservación de las tradiciones en una institución es la comunicación. La comunicación institucional permite el intercambio y difusión de la información necesaria para el funcionamiento y desarrollo del trabajo; estimula la integración del personal y la organización en su conjunto y permite lograr cohesión e implicación de los trabajadores en la obtención de los objetivos propuestos. Es un proceso que debe ser gestionado de manera organizada y planificada.⁹

La gestión de la comunicación en la institución debe partir de la identidad institucional la que tiene su fundamento en la cultura, la misión y filosofía de la organización; está sustentada en un conjunto de atributos que conforman su sello y le permiten diferenciarse de las otras.¹⁰ A la vez, la comunicación organizacional es una herramienta para potenciar las fortalezas, la identidad y los valores de la organización, renovar o fortalecer los valores compartidos, lograr un posicionamiento de la misma, así como desarrollar una imagen institucional que favorezca la relación con el ambiente externo.¹¹ La comunicóloga M. Rivero considera que la gestión de la comunicación debe pretender el afianzamiento de la identidad y cultura de la organización así como la proyección de una imagen positiva que se arraigue en una posición y reputación sólidas.¹²

La planificación del sistema de comunicación en una institución debe destacar el componente de la tradición institucional, y trabajarlo de manera consciente dentro del conjunto de acciones que se organicen. Es un recurso que moviliza emociones y afectos, sensibiliza al colectivo de trabajo sobre el valor de las contribuciones de cada individuo al legado histórico del producto social aportado por la organización, así como rescata y conserva la huella material y la intangible de los hombres que con su esfuerzo construyeron una obra. Estos elementos constituyen una valiosa fuente de inspiración para la formación de valores, que puede superar a cualquier regla, dictamen o discurso verbal.

La historia y la tradición institucional en la formación de valores

La mayor parte de los autores concentran sus análisis sobre "la educación en valores" como estrategia indispensable inmersa en los procesos docentes para asegurar, de manera intencionada y consciente, la formación de la personalidad del individuo. En la actualidad este aspecto es considerado uno de los indicadores fundamentales para el logro de la calidad educativa.¹³ Sin embargo, el tema se encuentra menos abordado y explicado, cuando se trata del papel que pueden desempeñar las instituciones y los colectivos laborales en la consolidación de los valores una vez que ese trabajador ya ha egresado de las aulas.

Los valores son aquellas normas, ideales y principios de acción que constituyen un medio de orientación y regulación de la actividad humana como expresión del reflejo valorativo de la realidad. El individuo en su desarrollo va conformando su propio código moral en el contexto de su propia vida y sus interrelaciones, es fruto de la época en que se desenvuelve y puede arrastrar taras e imperfecciones del pasado.¹⁴

Según la investigadora cubana, M.C. Amaro, los valores son las necesidades más significativas de los seres humanos, surgidas de la propia actividad de producción, reproducción y distribución de sus bienes materiales y espirituales. Son constructos sociales que tienen diversas dimensiones: personales, familiares, profesionales, sociales y su construcción se realiza en los propios escenarios donde los seres humanos realizan su vida material y espiritual.¹⁵

En este sentido los valores tienen la condición de ser formaciones motivacionales de la personalidad que orientan e inducen la actividad humana, pero están relacionados con los conocimientos, las vivencias afectivas, los ideales y la voluntad. Además, poseen la capacidad de regular la conducta y se manifiestan en el comportamiento.¹³

Los valores son un tema fundamental en el debate social actual dado que nos encontramos en una época de crisis de los paradigmas sociales y humanistas.¹⁵ Para Cuba es una prioridad, la cual está reconocida en la Constitución de la República de Cuba, en el Capítulo V Artículo C, donde se plantea promover la educación patriótica y la formación comunista de las nuevas generaciones.¹⁶

La formación de valores está directamente relacionada con el conocimiento y la práctica de las tradiciones. Al respecto, M. Vidal y A. Pérez, reconocen entre los mecanismos de desarrollo y consolidación de los valores que deben prevalecer en la institución, ya sea docente, asistencial o directiva, el uso de símbolos asociados a la imagen de la organización, los rituales o prácticas colectivas que apoyen su concientización y el trabajo con los mitos y leyendas propios de la organización que forman parte de su identidad y cultura.⁶

Lo anterior puede ser explicado y fundamentado desde las ciencias históricas a partir de la comprensión del siguiente postulado: el pasado desempeña un importante papel en el sustento de la tradición y esta se expresa en el presente por tanto el pasado funciona como fundamento y legitimación del presente. Así la historia y el patrimonio cultural pueden desempeñar un papel esencial para reforzar la identidad institucional.

De acuerdo con E. Garza y H. Llanes es posible afirmar que una institución tiene una identidad cuando sus miembros comparten representaciones en torno a las tradiciones, las historias, las raíces comunes, las formas de vida, las motivaciones, las creencias, los valores, las costumbres, las actitudes y los rasgos. La memoria histórica de una institución refuerza los elementos de identidad y diferencia.¹⁷

La tradición llega a las personas de un modo cotidiano, silencioso, generando una cultura, ya sea familiar, del entorno de una comunidad, de una ciudad, estatal o mundial. En cualquier caso, ya sea a niveles micro o macro, tanto el festejo de un aniversario, una fecha especial o el reconocimiento de productos o bailes, son

momentos excepcionales para dotar de valores la vida de una persona.³ Según C. Gómez y P. Miralles, un correcto uso público y social de la historia puede impulsar la ciudadanía activa y participativa.¹⁸

Los directivos de las instituciones de salud pueden desarrollar actividades que rescaten tradiciones y formen valores teniendo en cuenta:

- Establecer la intencionalidad a partir de la identificación de los valores que se quieren desarrollar y por tanto qué contenidos históricos los van a fundamentar.
- Proyectar las actividades con creatividad y adaptadas a las necesidades de nuestros tiempos. Las tradiciones son prácticas vivas que implican por sí mismas una alta dosis de novedad y actualización para mantener su vitalidad. Según J. Árevalo la tradición y el cambio no son categorías antinómicas ya que uno es la base del otro y el resultado de este proceso es la continuidad. Consecuentemente la tradición no consiste en la reproducción, o el calco primitivo del supuesto patrón original, porque la réplica del pasado no se realiza con toda fidelidad.⁸
- Escoger símbolos, imágenes, vestimenta o cualquier otro recurso visual para la lograr una representación adecuada y atractiva de la actividad. Por ejemplo, el uso correcto del uniforme del personal es una manera de crear sentido de comunidad.
- Involucrar a todo el colectivo de trabajadores, sus familias y la comunidad. La participación de los individuos en actividades tradicionales es una práctica donde el grupo ejerce una función movilizadora que contribuye a la conformación de la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la solidaridad.
- Atender la carga emotiva específica, ya sea la solemnidad o la celebración. De acuerdo con G. Tribó para enseñar historia es necesario hacer una aproximación intelectual y emocional simultánea al objeto de conocimiento que integre el qué, el cómo y el cuándo.¹⁹

Consideraciones finales

La tradición tiene una gran importancia para la sociedad ya que forma identidad, sentido de pertenencia y valores compartidos. Esta tiene su base en el pasado, en las imágenes y contenidos vinculados a sus orígenes, pero son prácticas que se desarrollan en el presente. En una institución, especialmente del Sistema de Salud, esta se manifiesta en un sentido material, a través de los conocimientos, referentes científico-tecnológico y reconocimientos, pero también en un sentido inmaterial a través de los símbolos y valores propios de la ética profesional que trasmite el colectivo laboral de una generación a otra. Ambas direcciones consolidan la cultura organizacional y la imagen de la misma.

La transmisión es el proceso fundamental que mantiene la tradición pues sirve de enlace entre pasado y presente. En las instituciones hay que prestar atención a las acciones que contribuyen a potenciarla, tales como el estudio de la historia, la preservación del patrimonio y el desarrollo de una comunicación institucional.

La formación de valores está directamente relacionada con el conocimiento y la práctica de las tradiciones. La historia, como ciencia que reconstruye el pasado, funciona como fundamento del presente. Desarrollar acciones que contribuyan al rescate de las tradiciones institucionales es por tanto una manera de formar los valores deseados y compartidos a los que se aspira actualmente en los colectivos de las instituciones de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Molano OL. Identidad cultural un concepto que evoluciona. Revista Opera. [Internet]. 2007 May [citado 15 Mar 2018]; (7): 69-84. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67500705>
2. Madrazo Miranda M. Algunas consideraciones en torno al significado de la tradición. Contribuciones desde Coatepec. [Internet]. 2005 Jul-Dic [citado 15 Mar 2018]; 9(0): 115-32. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28150907>
3. Clemente París SV. Tradiciones y valores en el aula. Participación infantil. Casos: Navidad, Carnaval y Cruz de Mayo [tesis]. [Internet]. Almería (Es): Universidad de Almería; 2014 [citado 15 Mar 2018]. Disponible en: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3616/81_TFG%20-%20Tradiciones%20y%20valores%20en%20el%20aula%20-%20%20Soledad%20Vanessa%20Clemente.pdf
4. Charles E, Moreno V, Robles B, Apolo D. Entre tradiciones y nuevas prácticas: la celebración de los quince años de mujeres en Quito, Ecuador. Revista CienciAmérica [Internet]. 2017 [citado 15 Mar 2018];6 (2): 27-31 Disponible en: <http://www.uti.edu.ec/index.php/cienciamerica-2017-2.pdf>
5. Barrera Luna R. El concepto de la Cultura: definiciones, debates y usos sociales. Revista de Clases historia [Internet].2013 [citado 15 Mar 2018]; 00(343): 2-24. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5173324.pdf>
6. Vidal Ledo M, Pérez Sánchez AM. Formación en Valores. Conceptos éticos y tecnológicos, métodos y estrategias. INFODIR [Internet]. 2014 [citado 15 Mar 2018]; 0(18): 81-94. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/87/77>
7. Aguirre Rojas C. El antimanual del mal historiador. La Habana: Ciencias Sociales; 2004.
8. Arévalo JM. El patrimonio como representación colectiva: la intangibilidad de los bienes culturales. Revista Andes [Internet]. 2012 Jul-Dic [citado 15 Mar 2018]; 23 (2): [aprox. 18 p.]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12738567001>
9. Martín Alfonso L, García Hernández I. La comunicación institucional en la dirección de las organizaciones laborales. INFODIR [Internet]. 2013 [citado 22 Mar 2018]; 0(17): 44-51. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/37>
10. Rivero Hernández M. Control y evaluación de la comunicación en las instituciones públicas. La Habana: Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana; 2011.
11. Pablos Solís G, Ramírez Fonseca Y, Román Pupo A. Puntos comunes de la comunicación organizacional & control interno. Contribuciones a la Economía [Internet]. 2010 Jun [citado 15 Mar 2018]; 0(0): [aprox. 13p.].Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2010a/>
12. Rivero Hernández M. Control y evaluación de la comunicación en empresas y organizaciones cubanas: Una propuesta para su abordaje. Revista RAZÓN Y PALABRA [Internet]. 2016 Mar [citado 22 Mar 2018],0(92):[aprox. 39 p.]. Disponible en <http://WWW.REVISTARAZONYPALABRA.ORG/INDEX.PHP/RYP/ARTICLE/VIEW/88.PDF>
13. Reyes Sánchez G, Guevara Burgos JI, BonneGalí NM: Formación de valores en futuros docentes ecuatorianos. MEDISAN [Internet].2017 [citado 15 Mar 2018]; 21(4):[aprox. 7p.].Disponible en: http

14. Hernández Alegría A, Reigosa Lorenzo R, Rodríguez Portieles R. La educación en valores y la formación ciudadana en las instituciones educativas. La Habana: Sello Editor Educación Cubana; 2012.
15. Amaro Cano MC. Una aproximación a los valores éticos consensuados por la sociedad cubana. Revista Educ Med Super [Internet]. 2014 [citado 15 Mar 2018]; 28(1): [aprox. 17 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/issue/view/9>
16. República de Cuba. Constitución de la República de Cuba. Citado por Hernández Alegría A, Reigosa Lorenzo R, Rodríguez Portieles R. La educación en valores y la formación ciudadana en las instituciones educativas. La Habana: Sello Editor Educación Cubana; 2012. p.35
17. Garza Leal E, Llanes Alberdi HA. Modelo pedagógico para desarrollar la identidad cultural. Humanidades Médicas [Internet]. 2015 [citado 15 Mar 2018]; 15(3):562-81. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v15n3/hmc11315.pdf>
18. Gómez Carrasco CJ, Miralles Martínez P. La enseñanza de la historia desde un enfoque social. Revista Clío, History and History Teaching [Internet]. 2013 [citado 15 Mar 2018]; 0(39): [aprox. 16.p.] Disponible en: <http://clio.rediris.es/n39/articulos/historiasocial/MonGomezMiralles.pdf>
19. Tribó Traveria G. Didáctica de la historia y educación para la paz en tiempos de crisis. Policy Paper Institut Catalá Internacional per la Pau [Internet]. 2013 [citado 15 Mar 2018]; 0(9): [aprox. 6 p.] Disponible en: http://icip.gencat.cat/web/.content/continguts/publicacions/policypapers/2013/arxiu/policy_paper_09_es.pdf

Recibido: 28 de marzo de 2018.

Aprobado 2da ronda: 8 de mayo de 2018.

MSc. Ariadna González Martín. Facultad de Filosofía e Historia. Universidad de La Habana, Cuba

Correo electrónico: agmartin@ffh.uh.cu