

Sistema de superación profesional para gestión administrativa de recursos humanos en Unión de Jóvenes Comunistas

Professional development system for administrative management of human resources in the Union of Young Communists

Recibido: 21/03/2026 | Aceptado: 19/06/2026 | Publicado: 10/07/2026

Deliany Infante Andux ¹

Gretell Centurión Hurtado ²

Keyla Rosa Estévez García ³

¹ Unión de Jóvenes Comunistas Nacional, La Habana. Cuba. deliany@econ.ujc.cu ID_ORCID: <http://orcid.org/0009-0001-4870-8839>

² Dirección General de Educación. La Habana. Cuba. gretellcenturion86@gmail.com ID ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7325-0930>

³ Centro de Estudios sobre Juventudes. La Habana. Cuba. keylarestevezgarcia@gmail.com ID ORCID <http://orcid.org/0000-0002-6590-7186>

Resumen:

La Unión de Jóvenes Comunistas (UJC), organización política juvenil cubana, enfrenta desafíos en la gestión administrativa de sus recursos humanos, lo que exige una preparación especializada de sus cuadros. El objetivo fue diseñar un sistema de superación profesional para favorecer la gestión administrativa de los recursos humanos en la UJC, mediante un proceso estructurado en tres fases (diagnóstico, diseño y validación). Se empleó una metodología mixta con diseño de investigación-acción participativa. La muestra intencional incluyó 45 dirigentes de la UJC en La Habana. Los resultados evidenciaron brechas críticas: el 78% de los encuestados reportó formación insuficiente en temas administrativos y una marcada fragmentación de los procesos de superación, lo que repercute en una baja efectividad organizacional. Como principal aporte,

se diseñó un sistema estructurado en componentes conceptual, metodológico y práctico, con acciones formativas contextualizadas. La validación mediante método Delphi modificado por criterio de especialistas (n=12) otorgó una valoración de "muy adecuada" (coeficiente de concordancia de Kendall = 0,85), y el 92% de ellos calificó el sistema como muy adecuado. El sistema propuesto constituye una respuesta pertinente a las necesidades de la organización, fortalece las competencias administrativas de los jóvenes dirigentes y se recomienda su implementación piloto para evaluar su impacto antes de una generalización.

Palabras clave: administración pública; dirigentes juveniles; formación de cuadros; gestión de recursos humanos; superación profesional.

Abstract

The Union of Young Communists (UJC), Cuba's



youth political organization, faces challenges in the administrative management of its human resources, requiring specialized training for its members. The objective was to design a professional development system to improve the administrative management of human resources within the UJC, through a three-phase process (diagnosis, design, and validation). A mixed-methods approach with a participatory action research design was employed. The purposive sample included 45 UJC leaders in Havana. The results revealed critical gaps: 78% of respondents reported insufficient training in administrative matters and a marked fragmentation of professional development processes, resulting in low organizational effectiveness. The main contribution was the design of a system structured

with conceptual, methodological, and practical components, incorporating contextualized training activities. Validation using the modified Delphi method with expert judgment (n=12) yielded a rating of “very adequate” (Kendall’s concordance coefficient = 0.85), with 92% of experts rating the system as very adequate. The proposed system is a relevant response to the organization’s needs, strengthens the administrative skills of young leaders, and is recommended for pilot implementation to evaluate its impact before generalization.

Keywords: *cadre training; human resource management; professional development; public administration; youth leaders.*

Introducción

La gestión administrativa de los recursos humanos en organizaciones políticas juveniles constituye un factor estratégico para su desarrollo y sostenibilidad. En el contexto cubano, la Unión de Jóvenes Comunistas (UJC) desempeña un rol fundamental en la formación de las nuevas generaciones y en la preparación de los cuadros que asumirán responsabilidades clave en la sociedad. Sin embargo, la eficacia de su misión depende en gran medida de la capacidad de sus dirigentes para gestionar adecuadamente los recursos humanos a su cargo, lo que implica no solo el dominio de aspectos ideológicos y políticos, sino también de herramientas administrativas y de gestión. Este desafío adquiere una relevancia particular en un escenario donde la formación de los jóvenes se erige como una prioridad para garantizar la continuidad y eficiencia de los procesos organizacionales.

Informes internos no publicados de la Unión de Jóvenes Comunistas coinciden en que la gestión administrativa es una de las áreas más deficientes en el nivel de base, con carencias críticas en planificación de recursos y control de gastos, agravadas por una elevada rotación de dirigentes (promedio de permanencia inferior a tres años, según actas de la Comisión Nacional de Cuadros de la UJC, 2021-2023), que interrumpe la continuidad formativa y exige sistemas de superación ágiles, problemática que no es exclusiva de Cuba, ya que estudios de la CEPAL (Leroy et al., 2025) revelan que el déficit en formación administrativa de líderes juveniles constituye una brecha transversal en América Latina, donde los programas suelen concentrarse en contenidos identitarios y relegar competencias de gestión, planificación y control.

Diversos autores coinciden en que la formación de dirigentes juveniles requiere superar la fragmentación tradicional. Morejón et al. (2026) apuntan a articular competencias técnicas y de gestión; la UJC (2022) reporta un 35% más de



eficacia con programas basados en competencias. En Cuba, Brito et al. (2023) identifican brechas en planificación, finanzas y evaluación. Estudios internacionales confirman que los enfoques participativos y contextualizados son más efectivos (Okongo et al., 2024; Piedra et al., 2025; Sandberg et al., 2025).

No obstante, persiste un vacío significativo en lo que respecta a sistemas de superación específicos para la gestión administrativa de recursos humanos en organizaciones juveniles. Mientras que existen modelos consolidados para la formación político-ideológica (Conde, 2021), las propuestas que abordan las competencias administrativas desde un enfoque sistémico, contextualizado y con una metodología participativa son prácticamente inexistentes en el ámbito de las organizaciones políticas juveniles cubanas. Este vacío se agudiza en la UJC, donde la alta rotación y el carácter voluntario del trabajo exigen estrategias formativas ágiles que transfieran conocimientos administrativos esenciales en poco tiempo y con recursos limitados (Díaz-Canel, 2021).

En consecuencia, la presente investigación parte del siguiente problema: ¿cómo favorecer la gestión administrativa de los recursos humanos en la Unión de Jóvenes Comunistas, considerando las particularidades de su estructura y la formación de sus cuadros? A ello responde el objetivo general: diseñar, mediante un proceso estructurado en tres fases (diagnóstico, diseño y validación), un sistema de superación profesional para favorecer la gestión administrativa de los recursos humanos en la UJC. De este objetivo se derivan como objetivos específicos: diagnosticar el estado actual de la gestión administrativa de recursos humanos en los dirigentes de la UJC, fundamentar teóricamente los componentes del sistema de superación y validar su pertinencia mediante criterio de especialistas. Con ello, se espera contribuir a la formación integral de los cuadros juveniles, fortaleciendo sus competencias administrativas y, por ende, la efectividad organizacional.

Materiales y métodos

La investigación se desarrolló durante el período comprendido entre enero de 2024 y febrero de 2026, con un enfoque metodológico mixto que integró técnicas cuantitativas y cualitativas para lograr una comprensión holística del fenómeno estudiado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2023). Este enfoque permitió no solo medir la magnitud de las brechas formativas, sino también comprender las percepciones, significados y contextos que subyacen a la práctica administrativa de los dirigentes juveniles. Se adoptó un diseño de investigación-acción participativa, justificado por la necesidad de trascender un diagnóstico pasivo y generar una solución transformadora construida en conjunto con los propios implicados, promoviendo la reflexión crítica y la acción transformadora sobre su práctica administrativa (Creswell & Creswell, 2023). Este diseño se estructura en ciclos iterativos de planificación, acción, observación y reflexión, lo que garantiza que la solución propuesta emerja de las necesidades reales y sea contextualmente pertinente.

El estudio se organizó en tres fases secuenciales e interrelacionadas: una fase diagnóstica, orientada a caracterizar el estado actual de la gestión administrativa; una fase de diseño, centrada en la construcción participativa del sistema de superación; y una fase de validación, dirigida a evaluar la pertinencia y calidad técnica de la propuesta mediante juicio de especialistas. La fase diagnóstica se extendió por 4 meses, la fase de diseño por 6 meses y la validación por 2 meses. Esta estructura garantiza la coherencia metodológica y permite la replicabilidad del estudio en otros contextos organizacionales similares.

La investigación se desarrolló en el contexto de la Unión de Jóvenes Comunistas (UJC) en los municipios de Plaza de la Revolución, Centro Habana y Cerro, en La Habana. La población estuvo conformada por 120 dirigentes de base y municipal que desempeñaban funciones de dirección en la organización al inicio del estudio. Se seleccionó una muestra

intencional no probabilística de 45 dirigentes, aplicando los criterios de inclusión siguientes: voluntariedad para participar en el estudio, representatividad de los distintos niveles estructurales (municipal y de base), antigüedad mínima de un año en funciones de dirección y disponibilidad para participar en todas las fases del proceso investigativo. La muestra quedó conformada por 25 hombres (55.6%) y 20 mujeres (44.4%), con una edad promedio de 24.5 años ($DE = 2.8$) y un tiempo promedio de desempeño en la estructura organizativa de 2.8 años (rango: 1 a 7 años). Este tamaño muestral se considera adecuado para estudios cualitativos que buscan profundidad y riqueza informativa, así como para análisis cuantitativos descriptivos que no requieren inferencia estadística poblacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2023).

Fase diagnóstica

En esta fase se caracterizó el estado de la gestión administrativa de recursos humanos en la UJC, identificando las principales brechas formativas y las percepciones de los dirigentes sobre su preparación. Se diseñaron y aplicaron tres instrumentos, previa validación de contenido mediante juicio de tres especialistas en formación de cuadros y gestión administrativa, obteniéndose un coeficiente de validez de contenido promedio de 0,92 (V de Aiken). Se realizó una prueba piloto con 10 dirigentes de características análogas a la muestra definitiva. Como resultado, tres ítems del cuestionario fueron reformulados por ambigüedad. El análisis documental no requirió modificaciones tras el pilotaje.

Cuestionario de 32 preguntas ($\alpha=0.89$) con cinco dimensiones: normativa, planificación, gestión financiera, evaluación y superación (Ver galerada instrumentos. Anexo 1).

Entrevista semiestructurada a cuadros de nivel superior (Ver galerada instrumentos. Anexo 2): se aplicó a 8 secretarios de comités municipales y provinciales, seleccionados intencionalmente por su experiencia y conocimiento del proceso de superación.

Análisis documental (Ver galerada instrumentos. Anexo 3): se revisaron sistemáticamente los planes de trabajo anuales (2023-2025), actas de reuniones de dirección, programas de formación aprobados y expedientes de evaluación de dirigentes. El análisis documental se realizó siguiendo los criterios de autenticidad, credibilidad y representatividad propuestos por Ahmed et al. (2025).

Fase de diseño

Con base en los resultados del diagnóstico, se procedió al diseño del sistema de superación profesional. Este diseño se realizó mediante un proceso participativo que involucró a los propios dirigentes como sujetos activos en la construcción de la solución. Se desarrollaron tres talleres de co-creación con un grupo focal de 12 dirigentes (seleccionados de la muestra inicial), distribuidos en sesiones de 90 minutos cada una (Ver galerada instrumentos. Anexo 4), con una periodicidad quincenal. En estos talleres, moderados por los investigadores, se discutieron y consensuaron los principios rectores, los componentes estructurales y las acciones formativas concretas del sistema. Se emplearon técnicas de creatividad grupal (Sahay & Goldthwaite, 2024). El proceso de diseño se fundamentó en los preceptos que enfatizan la naturaleza social y mediada de la actividad humana.

Fase de validación

Para validar la pertinencia y calidad técnica del sistema diseñado, se empleó el método de criterio de especialistas, reconocido por su efectividad en la evaluación de propuestas pedagógicas y organizacionales. Se seleccionaron 12 especialistas mediante un proceso intencional que consideró los siguientes criterios de inclusión: poseer grado académico de doctor o máster con amplia experiencia en gestión de recursos humanos, formación de cuadros o trabajo

juvenil; tener al menos 10 años de experiencia profesional en el área; contar con publicaciones científicas recientes sobre la temática; y disponibilidad para participar en el proceso de validación.

Los especialistas evaluaron el sistema a través de un cuestionario estructurado (Ver galerada instrumentos. Anexo 5) que valoraba 10 indicadores agrupados en cuatro dimensiones: pertinencia contextual, fundamentación teórica, estructura y coherencia interna, y aplicabilidad y viabilidad. Dicho cuestionario incluía una sección inicial de consentimiento informado donde se detallaban los fines de la validación, la gestión de los datos y el carácter voluntario de la participación. Se utilizó una escala Likert de 5 puntos (1 = Muy deficiente a 5 = Excelente) y se incluyeron preguntas abiertas para recoger observaciones cualitativas. El proceso de validación se desarrolló en dos rondas Delphi modificadas. En la primera ronda, los 12 especialistas evaluaron el sistema mediante el cuestionario estructurado y emitieron sugerencias cualitativas. A partir de sus observaciones, se realizaron los siguientes ajustes antes de la segunda ronda: se reformularon dos indicadores del componente metodológico (pertinencia de las formas organizativas y claridad de los métodos de enseñanza) para eliminar ambigüedades detectadas; se incorporó una acción formativa adicional sobre comunicación y gestión de equipos a solicitud de tres especialistas; y se precisó la redacción del objetivo general del sistema para reflejar explícitamente el enfoque por competencias. En la segunda ronda, los especialistas validaron la propuesta ajustada, alcanzándose un alto nivel de concordancia ($W = 0.85$; $p < 0.01$).

Los datos obtenidos fueron procesados siguiendo un enfoque integrado que combinó técnicas cuantitativas y cualitativas. Se usó SPSS v.25 para estadísticos descriptivos y el coeficiente de Kendall. Se realizó un análisis descriptivo que incluyó frecuencias absolutas y relativas, medias aritméticas y desviaciones estándar. Para la validación por especialistas, se calculó el coeficiente de concordancia de Kendall (W) utilizando el mismo software, considerando un nivel de concordancia aceptable cuando $W \geq 0.7$ con un nivel de significación $p < 0.05$ (Pupo-Iñiguez et al., 2025).

Los datos cualitativos provenientes de las entrevistas, los talleres de co-creación y las preguntas abiertas de los cuestionarios fueron transcritos textualmente y sometidos a un análisis de contenido temático. El proceso de análisis siguió las fases propuestas por Saldaña (2025): codificación abierta para identificar unidades de significado, codificación axial para agrupar códigos en categorías emergentes, y codificación selectiva para integrar las categorías en núcleos temáticos, empleándose estrategias de triangulación metodológica y de fuentes para contrastar los hallazgos y asegurar la credibilidad y consistencia de los resultados (Creswell & Creswell, 2023).

El estudio se rigió por los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y en el código deontológico de la investigación educativa cubana. El protocolo de investigación fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética del Consejo Científico de la UJC Nacional, según consta en el Acta No. 14/2024. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando la confidencialidad de los datos y el uso exclusivo de la información para fines investigativos. Los nombres de los participantes fueron codificados para preservar su anonimato, y los datos se almacenaron en bases protegidas con acceso restringido al equipo investigador.

Resultados y discusión

Los resultados de la fase diagnóstica revelaron una problemática multifactorial en la gestión administrativa de los recursos humanos en la UJC. El análisis de los cuestionarios aplicados a los 45 dirigentes mostró que el 78% de ellos ($n=35$) consideraba su preparación en gestión administrativa como "insuficiente" o "muy insuficiente", mientras que solo un 8% la calificó como "adecuada".

La Tabla 1 sintetiza las principales deficiencias identificadas en las cuatro dimensiones evaluadas, integrando los resultados cuantitativos con las evidencias cualitativas obtenidas en las entrevistas a cuadros superiores.

Dimensión evaluada	Dirigentes que se perciben con bajo dominio (%)	Evidencias cualitativas (entrevistas)
Planificación y organización del trabajo	72%	“No tenemos una metodología clara para distribuir tareas administrativas. Se hace por intuición.” (E-3)
Gestión de recursos materiales y financieros	81%	“Se desconoce la normativa legal para el manejo de los recursos. Es un riesgo.” (E-7)
Evaluación del desempeño	68%	“Las evaluaciones son muy subjetivas. No se usan indicadores objetivos.” (E-2)
Superación profesional en temas administrativos	85%	“La superación es casi nula. Se enfoca solo en lo político.” (E-5)

Tabla No. 1. Principales brechas en la gestión administrativa de recursos humanos en la UJC. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la fase diagnóstica (n=45 dirigentes encuestados; n=8 entrevistados).

La dimensión con mayor déficit fue la superación profesional en temas administrativos, donde el 85% de los dirigentes manifestó no haber recibido formación específica en esta área durante su desempeño. Las entrevistas profundizaron en este hallazgo, revelando que las acciones formativas existentes se concentran casi exclusivamente en aspectos político-ideológicos, con escasa o nula atención a competencias administrativas, como expresó un secretario municipal.

El análisis documental corroboró estas percepciones. La revisión de los planes de trabajo anuales (2023-2025), las actas de reuniones y los programas de formación evidenció una fragmentación significativa en las acciones de superación. El 90% de las actividades son político-ideológicas, como muestra la Figura 1.

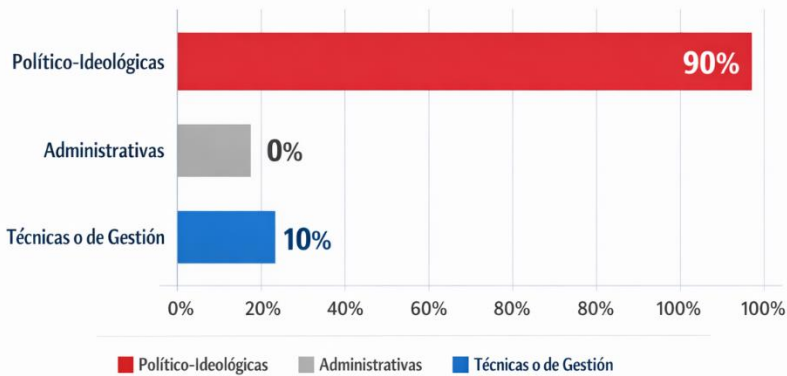


Figura No. 1. Distribución temática de las actividades formativas en la UJC (2023-2025). Elaboración propia.

A partir de estos resultados, se diseñó un Sistema de superación profesional para la gestión administrativa de recursos humanos en la UJC. El sistema se estructura en tres componentes: conceptual (educación de adultos, gestión por competencias), metodológico (talleres, estudio de casos, currículo modular) y práctico (plan anual, comunidad virtual, ejercicio integrador).

La validación por criterio de especialistas arrojó resultados positivos que avalan la calidad y pertinencia del sistema diseñado. El coeficiente de concordancia de Kendall alcanzó un valor de 0.85 ($p < 0.01$), lo que indica un alto grado de acuerdo entre los 12 jueces respecto a la valoración de los indicadores evaluados. El 92% de los especialistas calificó la estructura del sistema como muy adecuada o adecuada, y el 89% destacó su aplicabilidad en el contexto específico de la UJC, considerando las características de sus dirigentes y los recursos disponibles.

La Tabla 2 presenta el desglose de las valoraciones medias por cada dimensión evaluada.

Dimensión	Media (1-5)	DE
Pertinencia contextual	4.7	0.45
Fundamentación teórica	4.5	0.52
Estructura y coherencia interna	4.8	0.40
Aplicabilidad y viabilidad	4.4	0.66

Tabla No. 2. Valoración por dimensiones del sistema de superación profesional (n=12 especialistas). Elaboración propia.

Discusión

Los resultados obtenidos confirman la existencia de una brecha formativa crítica en la gestión administrativa de los recursos humanos en la UJC, un hallazgo que se alinea con las tendencias identificadas en la literatura especializada. Morejón et al. (2026) señalaban que la formación técnica de los dirigentes juveniles constituye un área sistemáticamente relegada en favor de la formación político-ideológica, y los datos del presente estudio, con un 85% de los dirigentes percibiendo su preparación administrativa como insuficiente, corroboran empíricamente esta afirmación en el contexto cubano. Como advierte Díaz-Canel (2021), la falta de competencias en planificación, gestión financiera y evaluación del desempeño se convierte en un factor limitante para la efectividad organizacional, especialmente en estructuras con alta rotación como la UJC.

La fragmentación identificada en las acciones de superación, con un 90% de las actividades centradas en contenidos político-ideológicos, coincide con lo reportado por Conde Silverio et al. (2025), quienes señalaban la ausencia de una política formativa integral que articule las dimensiones ideológica, política y administrativa. Esta fragmentación tiene consecuencias prácticas directas: los dirigentes asumen funciones administrativas sin las herramientas necesarias, recurriendo a la intuición o al ensayo-error, lo que aumenta el riesgo de errores en el manejo de recursos y genera frustración en el desempeño.

El sistema de superación propuesto responde al vacío identificado con una estructura sistémica que integra teoría y práctica, respaldada por la Unión de Jóvenes Comunistas (2022) al señalar que la efectividad formativa radica en un diseño integral que articula niveles de aprendizaje y supera intervenciones puntuales; esta integralidad se concreta en tres componentes (conceptual, metodológico y práctico) que traducen la formación en competencias aplicables. Como elemento novedoso, incorpora talleres de co-creación en la fase de diseño, involucrando a los dirigentes en la definición de principios y acciones, estrategia participativa fundamentada en la investigación-acción (Creswell & Creswell, 2023). Para evitar que el diseño fuera una imposición de los investigadores, se emplearon mecanismos de horizontalidad: los talleres de co-creación permitieron que los propios jóvenes identificaran sus necesidades y



propusieran las acciones formativas, y las sugerencias de los especialistas en la primera ronda Delphi modificaron aspectos sustanciales del sistema. La alta valoración de especialistas ($W = 0.85$), que según rangos establecidos se interpreta como "concordancia muy buena" (valores >0.8), confirma su calidad técnica, coherencia teórica y aplicabilidad en la UJC.

Su carácter sistémico, participativo, modular y con recursos en línea supera los enfoques tradicionales en cuanto a articulación de niveles formativos, contextualización, flexibilidad ante las necesidades de cada nivel estructural y sostenibilidad del aprendizaje.

Los resultados y su discusión evidencian que el sistema de superación profesional diseñado constituye una contribución significativa al campo de la formación de cuadros juveniles. Responde a una necesidad sentida por los propios dirigentes, está fundamentado en referentes teóricos actualizados, ha sido validado por especialistas de reconocida trayectoria y presenta una estructura coherente y aplicable. Si bien se ha afirmado que constituye el primer diseño de su tipo para organizaciones políticas juveniles cubanas (una revisión sistemática exploratoria de la literatura nacional no identificó propuestas equivalentes), se reconoce la necesidad de fortalecer esta aseveración con un mapeo bibliométrico más exhaustivo. La implementación piloto del sistema constituye el siguiente paso necesario para evaluar su impacto en la práctica y realizar los ajustes que la dinámica organizacional pueda demandar.

Es preciso reconocer algunas limitaciones del presente estudio. En primer lugar, la muestra se limitó a tres municipios de La Habana, por lo que los hallazgos no son generalizables al resto de las provincias cubanas. En particular, las provincias orientales y centrales presentan estructuras de dirección con menor densidad de dirigentes y mayor aislamiento geográfico, lo que podría exigir adaptaciones en la modalidad de superación. Futuros estudios deberían ampliar el alcance a zonas rurales y otras regiones del país. En segundo lugar, en relación con el informe de la CEPAL (Leroy et al., 2025), si bien se coincide en que la formación administrativa es una deuda pendiente en las organizaciones juveniles de América Latina, existen diferencias contextuales notables: mientras que en la mayoría de los países latinoamericanos las organizaciones juveniles operan con financiamiento externo y baja institucionalización, en la UJC la formación ocurre en un marco estatal centralizado y con recursos limitados, lo que impone exigencias específicas de alineación con políticas nacionales. En tercer lugar, respecto a la futura implementación piloto del sistema, se identifican barreras potenciales que deberán gestionarse. Superar estas barreras requerirá estrategias de sensibilización, flexibilización horaria y el respaldo explícito de los niveles superiores de la UJC.

Conclusiones

El diagnóstico en los municipios de Plaza de la Revolución, Centro Habana y Cerro evidenció limitaciones significativas en la gestión administrativa de recursos humanos de la UJC. El 85 % de los dirigentes reconoce carencias en formación administrativa y el 90 % de las actividades formativas se concentran en contenidos político-ideológicos, lo que refleja una marcada fragmentación. Estas brechas, validadas por análisis documental y entrevistas, obstaculizan el cumplimiento de los objetivos organizacionales y justifican una intervención formativa sistémica, dando cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación.

En respuesta, se diseñó un sistema de superación profesional estructurado en tres componentes interrelacionados (conceptual, metodológico y práctico), sustentado en educación de adultos, gestión por competencias y teoría de la actividad. El sistema concreta un currículo modular basado en necesidades reales, y constituye un aporte integral a la formación de cuadros juveniles al superar las prácticas previas fragmentadas y de corte exclusivamente ideológico,

articulando herramientas administrativas modernas, metodologías participativas y una estructura flexible adaptada a las particularidades de la UJC, con lo que se cumple el objetivo central del estudio.

La validación por criterio de especialistas, mediante el método Delphi modificado en dos rondas, otorgó al sistema diseñado un coeficiente de concordancia de Kendall de 0.85 ($p < 0.01$) y valoraciones positivas en los indicadores de pertinencia, estructura, aplicabilidad y coherencia interna, lo que confirma su calidad técnica y su viabilidad en el contexto de la UJC. Se concluye que el sistema de superación profesional propuesto constituye una solución pertinente y científicamente fundamentada para favorecer la gestión administrativa de los recursos humanos en la organización.

No obstante, el estudio presenta limitaciones que deben considerarse: el alcance geográfico se restringe a tres municipios de La Habana, por lo que los resultados no son automáticamente generalizables a otras provincias cubanas; la muestra fue intencional no probabilística, lo que limita la inferencia estadística; y la propuesta aún no ha sido implementada piloto, por lo que su efectividad en la práctica real está pendiente de evaluación. Se recomienda su implementación piloto en uno de los municipios participantes para evaluar su impacto y realizar los ajustes necesarios antes de una generalización.

Con adaptaciones contextuales (modalidades virtuales, duración de los módulos, adecuación a normativas locales), el sistema podría transferirse a otras organizaciones políticas juveniles de Cuba e, incluso, de América Latina que enfrentan brechas similares en formación administrativa de sus dirigentes. Futuras investigaciones podrían profundizar en el diseño de un sistema de indicadores para evaluar el impacto de la superación en la eficiencia organizacional, así como explorar la adaptación del sistema a otros contextos.

Referencias Bibliográficas

- Ahmed, S. K., Mohammed, R. A., Nashwan, A. J., Ibrahim, R. H., Abdalla, A. Q., Ameen, B. M. M., & Khedhir, R. M. (2025). Utilización del análisis temático en la investigación cualitativa. *Global Media*, 1(1), Article 100198. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2025.100198>
- Brito Sierra, Y., Delgado Fernández, M., & Navarro Pentón, A. G. (2023). Formación de líderes juveniles en Cuba: una propuesta estratégica para la política de cuadros. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 7(2), e205. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10436685>
- Conde Silverio, R., López Mendoza, E. T., & Torres Díaz, M. I. (2025). Estrategia para la formación del liderazgo en dirigentes juveniles universitarios. *Humanidades Médicas*, 25, e2916. <https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/2916>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book270550>
- Díaz-Canel Bermúdez, M. (2021, 12 de marzo). Política de Cuadros, un tema estratégico en las actuales y futuras circunstancias de Cuba. *Cubadebate*. <http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/03/12/politica-de-cuadros-un-tema-estrategico-en-las-actuales-y-futuras-circunstancias-de-cuba/>



Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

<https://www.mheducation.com.mx/catalogo/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta-9781456291440-group>

Leroy, N., Mahaluf, F., & Santos Garcia, R. (2025). Juventudes y cohesión social: una hoja de ruta para la participación significativa de las personas jóvenes en América Latina (Documentos de Proyectos LC/TS.2025/33). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://hdl.handle.net/11362/80650>

Morejón Pérez, E. A., Palenzuela Trujillo, M., Farradas López, O., & Aroche Carvajal, A. (2026). Competencias directivas para la gestión del talento humano en el contexto universitario cubano. Revista Cubana de Educación Superior, 45. <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/12498>

Okongo, F. O., Riungu, F., & Nzioki, S. (2024). Human resource development and organisational performance in government-sponsored youth empowerment organizations in Kenya. Sustainable Business and Society in Emerging Economies, 6(1), 69–82. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v6i1.2922>

Piedra, C. X. P., Guazhima, E. A. M., & Caicedo, M. B. C. (2025). Fortalecimiento de las competencias administrativas para los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscal Aguirre Abad (UEFAA). Brazilian Journal of Business, 7(1), e77962. <https://doi.org/10.34140/bjbv7n1-056>

Pupo-Iñiguez, Y., Diéguez-Barrera, Y. R., Ruiz-Nápoles, J. B., & Santana-Álvarez, J. (2025). Método Delphi y coeficiente de concordancia de Kendall para validar una concepción teórica. Archivo Médico Camagüey, 29, e10906. <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/10906>

Sahay, S., & Goldthwaite, C. (2024). Participatory practices during organizational change: Rethinking participation and resistance. Management Communication Quarterly, 38(2). <https://doi.org/10.1177/08933189231187883>

Saldaña, J. (2025). The coding manual for qualitative researchers (5th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/the-coding-manual-for-qualitative-researchers/book277065>

Sandberg, M. H., Opdal, L., & Kolesnyk, L. (2025). Youth organizations' capacity building on youth media literacy: A comparative study of youth NGOs in Finland, Norway and Romania. Nordic Journal of Comparative and International Education, 9(2). <https://doi.org/10.7577/njcie.6090>

Unión de Jóvenes Comunistas. (2022). Estrategia de la Unión de Jóvenes Comunistas para fortalecer su papel integral en el presente y en el futuro del país [Documento institucional]. Pleno Extraordinario del Comité Nacional de la UJC. <https://www.presidencia.gob.cu/es/noticias/una-estrategia-de-los-jovenes-y-para-los-jovenes/>



Contribución de los autores

Conceptualización: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Curación de datos: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Análisis formal: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Investigación: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Metodología: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Administración del proyecto: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Supervisión: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Validación: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Visualización: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Redacción – borrador original: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Redacción – revisión y edición: *Deliany Infante Andux, Gretell Centurión Hurtado, Keyla Rosa Estévez García*

Declaración de originalidad y conflictos de interés

El/los autor/es declara/n que el artículo: Sistema de superación profesional para gestión administrativa de recursos humanos en Unión de Jóvenes Comunistas

Que el artículo es inédito, derivado de investigaciones y no está postulando para su publicación en ninguna otra revista simultáneamente.

- Que se acepta tanto la revisión por pares ciegos como las posibles correcciones del artículo que deban hacerse tras comunicarle/s la oportuna disconformidad con ciertos aspectos pertinentes en su artículo.
- Que en el caso de ser aceptado el artículo, hará/n las oportunas correcciones en el tiempo que se estipule.
- No existen compromisos ni obligaciones financieras con organismos estatales ni privados que puedan afectar el contenido, resultados o conclusiones de la presente publicación.

A continuación, presento los nombres y firmas de los autores, que certifican la aprobación y conformidad con el artículo enviado.

Autores

Deliany Infante Andux

Gretell Centurión Hurtado

Keyla Rosa Estévez García

