

Instrumentos de investigación

Anexo 1

Cuestionario a dirigentes de la UJC

Estimado dirigente:

Estamos realizando una investigación sobre la superación profesional en gestión administrativa de recursos humanos en la Unión de Jóvenes Comunistas. Su participación es voluntaria y tiene como objetivo mejorar los procesos de formación de nuestros cuadros.

El cuestionario consta de 32 preguntas, con una duración aproximada de 20 minutos. No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su opinión sincera. La información que nos brinde será tratada de forma confidencial y anónima. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines investigativos y no afectarán su desempeño dentro de la organización.

Si tiene alguna duda, puede comunicarse con la investigadora responsable. Al responder el cuestionario, usted está dando su consentimiento para participar en el estudio.

Gracias por su colaboración.

Objetivo: Evaluar la percepción de los dirigentes sobre su preparación en gestión administrativa de recursos humanos, identificar las principales necesidades formativas y conocer la frecuencia de uso de herramientas administrativas en su práctica cotidiana.

Escala de medición: Escala Likert de 1 a 5 (1 = "Totalmente en desacuerdo", 2 = "En desacuerdo", 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", 4 = "De acuerdo", 5 = "Totalmente de acuerdo"). Preguntas abiertas para profundizar en necesidades específicas.

Forma de aplicación: Autoaplicado, en formato impreso, durante una reunión ordinaria de dirigentes. Tiempo promedio de respuesta: 20 minutos.

Estructura: 32 preguntas distribuidas en cinco dimensiones:

Dimensión	Ítems	Descripción
I. Conocimientos normativos y legales	1-6	Evalúa el dominio de las normativas que rigen la gestión administrativa en la organización.
II. Planificación y organización del trabajo	7-12	Mide la capacidad para planificar actividades, distribuir tareas y organizar recursos.

Dimensión	Ítems	Descripción
III. Gestión de recursos materiales y financieros	13-18	Indaga sobre el manejo de presupuestos, control de recursos y rendición de cuentas.
IV. Evaluación del desempeño	19-24	Explora el uso de instrumentos y criterios objetivos para evaluar a los miembros de la organización.
V. Superación profesional	25-32	Valora la formación recibida, las necesidades de capacitación y la aplicación de lo aprendido.

Preguntas de ejemplo (escala Likert):

1. Conozco las disposiciones legales y normativas que regulan la gestión administrativa en la UJC.
2. Utilizo herramientas de planificación (cronogramas, matrices, diagramas) para organizar las actividades de mi estructura.
3. Dispongo de los conocimientos necesarios para gestionar los recursos financieros asignados a mi comité.
4. Aplico indicadores objetivos para evaluar el desempeño de los miembros de mi organización.
5. He recibido formación específica en temas de gestión administrativa durante mi desempeño como dirigente.

Preguntas abiertas:

6. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en su labor administrativa cotidiana?
7. ¿Qué temas específicos considera prioritarios para su superación en gestión administrativa?
8. ¿Qué sugerencias haría para mejorar el proceso de formación de los dirigentes en temas administrativos?

Anexo 2

Entrevista semiestructurada a cuadros de nivel superior

Buenos días/tardes. Como parte de una investigación sobre la superación profesional en la gestión administrativa de recursos humanos en la UJC, nos gustaría conversar con usted. Su experiencia y criterio son muy valiosos para comprender las necesidades formativas de nuestros dirigentes.

La entrevista tendrá una duración aproximada de 30 a 40 minutos. Con su permiso, grabaremos la conversación para facilitar el análisis posterior; la grabación será destruida una vez finalizado el estudio. Toda la información que comparta será tratada de forma confidencial y anónima, y se utilizará exclusivamente con fines investigativos.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento si así lo desea. ¿Acepta participar?

Si tiene alguna pregunta, estoy a su disposición.

Objetivo: Indagar sobre las fortalezas y debilidades del proceso de superación actual de los dirigentes de la UJC, desde la perspectiva de los cuadros con mayor experiencia y responsabilidad.

Forma de aplicación: Entrevista individual, presencial, con una duración promedio de 30 a 40 minutos. Se realiza en un espacio privado y se graba previo consentimiento informado.

Guion de entrevista:

I. Contexto y valoración general

1. ¿Cómo valora usted, en términos generales, la preparación administrativa de los dirigentes de base de la UJC?
2. ¿Qué fortalezas identifica en la formación actual de los dirigentes en el orden administrativo?

II. Limitaciones y necesidades

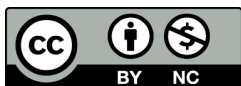
3. Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales limitaciones que observa en el proceso de superación que se ofrece a los dirigentes?
4. ¿Considera que la formación actual responde a las exigencias reales que enfrentan los dirigentes en su práctica administrativa? ¿Por qué?
5. ¿Qué temas o competencias administrativas considera que son los más descuidados en la preparación de los cuadros juveniles?

III. Acciones de superación existentes

6. ¿Qué acciones de superación en temas administrativos se han implementado en los últimos años en los niveles que usted supervisa?
7. ¿Cómo valora la sistematicidad, pertinencia y calidad de esas acciones?

IV. Perspectivas y propuestas

8. A su juicio, ¿cuáles deberían ser los contenidos prioritarios a incluir en un sistema de superación para los dirigentes de la UJC?



9. ¿Qué obstáculos institucionales, estructurales o de recursos podrían dificultar la implementación de un nuevo sistema de superación?
10. ¿Qué sugerencias concretas haría para que la superación en gestión administrativa sea más efectiva y sostenible?

Anexo 3

Guía de análisis documental

Estimado/a responsable:

Nos encontramos realizando una investigación sobre la superación profesional en gestión administrativa de recursos humanos en la UJC. Para ello, necesitamos acceder a algunos documentos institucionales (planes de trabajo, actas, programas de formación, etc.) correspondientes al período 2023-2025.

Le solicitamos su autorización para revisar estos documentos en las instalaciones de su comité. La información recogida será tratada con estricta confidencialidad y solo se utilizará con fines académicos. No se divulgarán datos que puedan identificar a personas específicas ni información sensible de la organización.

Si tiene alguna duda, puede contactarnos. Muchas gracias por su apoyo.

Objetivo: Identificar las acciones de superación implementadas en los últimos tres años, su enfoque, sistematicidad y alineación con las necesidades de gestión administrativa de los dirigentes de la UJC.

Forma de aplicación: Revisión sistemática de documentos oficiales en las sedes de los comités municipales y provinciales seleccionados. Se utiliza una pauta de registro preestablecida.

Documentos revisados:

- Planes de trabajo anuales de los comités (2023-2025)
- Actas de reuniones de dirección y de comités ampliados
- Programas de formación y superación aprobados
- Expedientes de evaluación de dirigentes
- Memorias de eventos, talleres o cursos realizados

Pauta de registro de información:

Categoría de análisis	Indicadores	Registro
Acciones formativas	Tipo de acción (curso, taller, entrenamiento, conferencia)	
	Temática abordada	
	Frecuencia / sistematicidad	
	Participantes (cantidad, perfil)	

Categoría de análisis	Indicadores	Registro
Enfoque de la superación	Énfasis en lo político-ideológico vs. lo administrativo	
	Presencia de contenidos de gestión, planificación, finanzas, evaluación	
	Metodología utilizada (teórica, práctica, participativa)	
Recursos y medios	Materiales didácticos utilizados	
	Uso de tecnologías / plataformas	
	Apoyo institucional (financiamiento, tiempo, espacio)	
Evaluación y seguimiento	Existencia de mecanismos de evaluación del aprendizaje	
	Registro de impactos o cambios en la práctica	
	Limitaciones documentadas	

Indicadores de análisis adicionales:

- Número total de acciones de superación registradas por año.
- Porcentaje de acciones dedicadas a temas administrativos vs. político-ideológicos.
- Principales temáticas administrativas abordadas.
- Existencia de una estrategia formativa explícita en los documentos rectores.

Anexo 4

Talleres de co-creación (grupo focal) para el diseño del sistema de superación

Bienvenidos/as a este taller de co-creación. Como saben, estamos trabajando en el diseño de un sistema de superación profesional para mejorar la gestión administrativa de nuestros recursos humanos. Su participación es fundamental porque son ustedes quienes mejor conocen las necesidades y realidades de nuestra organización.

El taller tendrá una duración aproximada de dos horas. Durante la sesión, se realizarán dinámicas grupales y se tomarán notas. Con su permiso, grabaremos el audio para asegurar que no se pierdan sus valiosas ideas; las grabaciones serán destruidas al finalizar el estudio. Toda la información que compartan será tratada de forma confidencial y anónima en los informes de investigación.

Su participación es voluntaria y pueden retirarse en cualquier momento si así lo desean. ¿Están de acuerdo en participar?

Gracias por su compromiso.

Objetivo general: Construir participativamente los principios, componentes y acciones del sistema de superación profesional, a partir de las necesidades y experiencias de los propios dirigentes.

Participantes: 12 dirigentes de la UJC, seleccionados de la muestra inicial, representativos de diferentes niveles estructurales (municipal y de base) y con voluntad de participar en todo el proceso.

Forma de aplicación: Sesión grupal presencial, con una duración de 120 minutos, moderada por dos investigadores. Se utiliza la técnica de grupo focal con enfoque de co-creación, donde los participantes son protagonistas en la construcción de la propuesta.

Estructura del taller:

Momento	Duración	Actividad	Técnica / Recursos
Apertura	10 min	Presentación de objetivos del taller, normas de participación y contextualización.	Presentación oral, rotafolio.
Momento 1: Identificación de necesidades formativas	25 min	Los dirigentes reflexionan y comparten, en pequeño grupo, las principales carencias en su preparación administrativa.	Trabajo en subgrupos, lluvia de ideas, tarjetas de colores.

Momento	Duración	Actividad	Técnica / Recursos
Momento 2: Definición de principios rectores	20 min	Se discuten los principios que deberían guiar el sistema de superación (integralidad, participación, contextualización, etc.).	Plenaria, consenso guiado.
Momento 3: Propuesta de componentes y acciones	40 min	Los participantes proponen contenidos, formas organizativas y recursos para la superación. Se construye colectivamente la estructura del sistema.	Técnica de “árbol de problemas – árbol de soluciones”, esquemas en papelógrafos.
Momento 4: Valoración de viabilidad	15 min	Se analizan los obstáculos y facilitadores para la implementación del sistema propuesto.	Matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) participativa.
Cierre	10 min	Sistematización de acuerdos, compromisos y devolución preliminar.	Registro en acta, palabras de cierre.

Pauta de registro de información:

Categoría	Indicadores	Registro
Necesidades formativas	Temáticas administrativas prioritarias identificadas	
Principios propuestos	Valores, enfoques o criterios sugeridos por los participantes	

Categoría	Indicadores	Registro
Componentes del sistema	Propuestas sobre estructura, contenidos, metodologías y recursos	
Acciones concretas	Tipos de actividades formativas sugeridas (talleres, entrenamientos, acompañamiento)	
Viabilidad	Obstáculos percibidos y estrategias para superarlos	
Actitud y participación	Nivel de involucramiento, conflictos, acuerdos alcanzados	

Nota: Los talleres se grabaron en audio (previa autorización) para su posterior transcripción y análisis temático con apoyo del software Atlas.Ti.

Anexo 5

Cuestionario de validación por especialistas

Estimado/a especialista:

Le invitamos a participar en la validación de un sistema de superación profesional diseñado para fortalecer la gestión administrativa de recursos humanos en la Unión de Jóvenes Comunistas. Su experiencia y conocimientos en la temática son de gran valor para evaluar la pertinencia y calidad técnica de la propuesta.

El cuestionario consta de 10 indicadores a valorar mediante una escala Likert, además de preguntas abiertas para sus comentarios. El tiempo estimado de respuesta es de 20 minutos. La información que nos brinde será tratada de forma confidencial y se utilizará exclusivamente con fines investigativos.

Su participación es voluntaria. Al completar y enviar el cuestionario, usted estará dando su consentimiento para participar en el estudio.

Agradecemos de antemano su colaboración y valioso aporte.

Objetivo: Evaluar la pertinencia, estructura, aplicabilidad, novedad y coherencia interna del sistema de superación profesional diseñado, mediante el criterio de especialistas.

Forma de aplicación: Cuestionario autoaplicado, enviado por correo electrónico o entregado en formato impreso, con un tiempo estimado de respuesta de 20 minutos.

Participantes: 12 especialistas seleccionados mediante el coeficiente de competencia ($K > 0.8$), con amplia experiencia en gestión de recursos humanos, formación de cuadros y trabajo juvenil.

Estructura del cuestionario:

I. Datos generales del especialista (opcional, para fines de caracterización):

Nivel académico máximo.

Años de experiencia en el área.

Publicaciones relacionadas con el tema.

II. Escala de valoración de los indicadores

Se presenta una escala Likert de 5 puntos, donde:

1 = Muy deficiente

2 = Deficiente

3 = Aceptable

4 = Bueno

5 = Excelente

Indicador	Descripción	1	2	3	4	5
Pertinencia	El sistema responde a las necesidades reales de la organización y a los objetivos de la investigación.					
Fundamentación teórica	Los principios, categorías y bases teóricas que sustentan el sistema son sólidos y actualizados.					
Estructura	Los componentes del sistema (conceptual, metodológico, práctico) están claramente definidos y articulados.					
Coherencia interna	Existe una relación lógica entre los principios, los objetivos, los contenidos y las acciones propuestas.					
Aplicabilidad	El sistema puede ser implementado en el contexto real de la UJC con los recursos disponibles.					
Novedad	La propuesta aporta elementos innovadores en relación con las prácticas de superación existentes.					
Claridad metodológica	Las formas organizativas, métodos y recursos están descritos de forma comprensible y precisa.					
Viabilidad	El sistema puede sostenerse en el tiempo y adaptarse a los cambios organizacionales.					

Indicador	Descripción	1	2	3	4	5
Contribución científica	La propuesta constituye un aporte significativo al campo de la formación de cuadros juveniles.					
Valoración global	Evaluación integral del sistema de superación profesional.					

III. Preguntas abiertas

1. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales fortalezas del sistema de superación profesional propuesto?
2. ¿Qué debilidades o limitaciones identifica en la propuesta?
3. ¿Qué sugerencias concretas haría para mejorar el sistema?
4. ¿Considera que el sistema es factible de implementar en el contexto de la UJC? ¿Por qué?

IV. Valoración de la competencia del especialista (autoevaluación)

Para garantizar la calidad del criterio, se solicita al especialista que se autoevalúe en cuanto a su nivel de conocimiento sobre el tema y su capacidad para emitir juicios, según la escala:

- **Coefficiente de conocimiento (Kc):** del 0 al 10, ¿cómo califica su conocimiento sobre gestión administrativa de recursos humanos en organizaciones juveniles?
- **Coefficiente de argumentación (Ka):** marque las fuentes que fundamentan su criterio:

Experiencia práctica en el tema.

Estudios teóricos realizados.

Análisis de trabajos previos.

Conocimiento del contexto cubano.

Intuición.

Nota: El coeficiente de competencia (K) se calcula como $K = \frac{1}{2} (Kc + Ka)$. Se consideran competentes los especialistas con $K \geq 0.8$.

V. Cálculo del coeficiente de concordancia de Kendall (W)

Una vez recogidas las valoraciones de los 12 especialistas, se calcula el coeficiente de concordancia de Kendall (W) para determinar el grado de acuerdo inter-jueces. Se considera un nivel de concordancia aceptable cuando $W \geq 0.7$ ($p < 0.05$).