



Religación Press

[Coordinador]

Virgilio Eduardo Salcedo Muñoz

Perspectivas Contemporáneas

Economía y Sociedad en el Siglo XXI
(Volumen I)



Virgilio Eduardo Salcedo-Muñoz

Perspectivas Contemporáneas.

Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)



Quito, Ecuador
2025

Virgilio Eduardo Salcedo-Muñoz

Contemporary Perspectives.

Economics and Society in the 21st Century (Volume I)



Quito, Ecuador

Religación Press

[Ideas desde el Sur Global]

Equipo Editorial / Editorial team

Ana B. Benalcázar
Editora Jefe / Editor in Chief
Felipe Carrión
Director de Comunicación / Scientific Communication Director
Melissa Díaz
Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator
Sarahi Licango Rojas
Asistente Editorial / Editorial Assistant

Consejo Editorial / Editorial Board

Jean-Arsène Yao
Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova
Fabiana Parra
Mateus Gamba Torres
Siti Mistima Maat
Nikoleta Zampaki
Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del
Centro de Investigaciones CICSAL-RELIGACIÓN |
Religación Press, is part of the editorial collection
of the CICSAL-RELIGACIÓN Research Center |
Diseño, diagramación y portada | Design, layout and
cover: Religación Press.
CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.
Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com
www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en
| Available for free download at | [https://
press.religacion.com](https://press.religacion.com)

Este título se publica bajo una licencia de
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
This title is published under an Attribution
4.0 International (CC BY 4.0) license.



CITAR COMO [APA 7]

Salcedo-Muñoz, V. E. (Coord.). (2025). *Perspectivas Contemporáneas. Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.273>

Derechos de autor | Copyright: Religación Press, Virgilio Eduardo Salcedo-Muñoz; Leonardo Yotuhel Díaz-Guecha, Wilkar Simón Mendoza Chacón, Diego Jesús Castillo Córdova , Jorge Hugo Saavedra Ordinola , Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga, Freddy William Castillo Palacios , Juan Ramos López, Lucio Alberto Sosa Bitulas, Luz Yoselin Jayo Jeri, Pavel Antonio Alarcón Vila, Rosa Natali Argumedo Morote, Axel Ariel Apolo Alvarado, Carlos Soto González , Holger Fabrizzio Bejarano Copo, Salomon Roberto Arias Montero.

Primera Edición | First Edition: 2025

Editorial | Publisher: Religación Press

Materia Dewey | Dewey Subject: 330 - Economía

Clasificación Thema | Thema Subject Categories: KCY - Economía popular | KCA - Teoría y filosofía económicas | KCM - Economía del desarrollo y economías emergentes

BISAC: BUSO69000

Público objetivo | Target audience: Profesional / Académico | Professional / Academic

Colectión | Collection: Economía

Soporte | Format: PDF / Digital

Publicación | Publication date: 2025-03-25

ISBN: 978-9942-561-08-4

Título: Perspectivas Contemporáneas. Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)

Contemporary Perspectives. Economy and Society in the 21st Century (Volume I)

Perspectivas Contemporâneas. Economia e Sociedade no Século XXI (Volume I)

Revisión por pares

La presente obra fue sometida a un proceso de evaluación mediante el sistema de dictaminación por pares externos bajo la modalidad doble ciego. En virtud de este procedimiento, la investigación que se desarrolla en este libro ha sido avalada por expertos en la materia, quienes realizaron una valoración objetiva basada en criterios científicos, asegurando con ello la rigurosidad académica y la consistencia metodológica del estudio.

Peer Review

This work was subjected to an evaluation process by means of a double-blind peer review system. By virtue of this procedure, the research developed in this book has been endorsed by experts in the field, who made an objective evaluation based on scientific criteria, thus ensuring the academic rigor and methodological consistency of the study.

Sobre el editor/About the editor

Virgilio Eduardo Salcedo-Muñoz. Docente Investigador Universidad Técnica de Machala.
Magister en tributación y finanzas. Economista agropecuario
Universidad Técnica de Machala | Machala | Ecuador
vsalcedo@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9821-3722>

Autores/as:

Virgilio Eduardo Salcedo-Muñoz; Leonardo Yotuhel Díaz-Guecha, Wilkar Simón Mendoza Chacón, Diego Jesús Castillo Córdova , Jorge Hugo Saavedra Ordinola , Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga, Freddy William Castillo Palacios , Juan Ramos López, Lucio Alberto Sosa Bitulas, Luz Yoselin Jayo Jeri, Pavel Antonio Alarcón Vila, Rosa Natali Argumedo Morote, Axel Ariel Apolo Alvarado, Carlos Soto González , Holger Fabrizzio Bejarano Copo, Salomon Roberto Arias Montero

Resumen

Los capítulos analizan diversos enfoques de desarrollo económico y social. La gestión del conocimiento como motor del desarrollo desde la universidad destaca el rol de las instituciones educativas en impulsar innovación y progreso. Uso del engagement como estrategia para potenciar la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura examina cómo el compromiso laboral mejora la productividad en cooperativas. Economía familiar y redes de reciprocidad en la producción de coca en la comunidad de Comarca, Perú explora las dinámicas socioeconómicas informales que sostienen a las familias agricultoras. Finalmente, Los incentivos fiscales en la atracción de inversión extranjera directa en Ecuador (2009-2022) evalúa políticas públicas para fomentar inversiones. En conjunto, los textos abordan desde estrategias organizacionales y comunitarias hasta marcos macroeconómicos, subrayando la importancia de adaptar herramientas teóricas y prácticas a contextos locales para lograr un desarrollo sostenible.

Palabras claves:

Gestión del conocimiento; engagement laboral; economía familiar; Incentivos fiscales; desarrollo sostenible.

Abstract

The chapters analyze various approaches to economic and social development. Knowledge Management as a Driver of Development from the University highlights the role of educational institutions in fostering innovation and progress. The Use of Engagement as a Strategy to Enhance Work Quality in an Agricultural Cooperative in Piura examines how employee engagement improves productivity in cooperatives. Family Economy and Reciprocity Networks in Coca Production in the Comarca Community, Peru explores the informal socioeconomic dynamics that sustain farming families. Finally, Tax Incentives in Attracting Foreign Direct Investment in Ecuador (2009-2022) evaluates public policies to promote investment. Together, the texts address organizational and community strategies as well as macroeconomic frameworks, emphasizing the importance of adapting theoretical and practical tools to local contexts to achieve sustainable development.

Keywords:

Knowledge management; employee engagement; family economy; tax incentives; sustainable development.

Resumo

Os capítulos analisam diversas abordagens de desenvolvimento econômico e social. A gestão do conhecimento como motor do desenvolvimento a partir da universidade destaca o papel das instituições educacionais no fomento à inovação e ao progresso. O uso do engagement como estratégia para potencializar a qualidade do trabalho em uma Cooperativa Agrária de Piura examina como o engajamento dos trabalhadores melhora a produtividade em cooperativas. Economia familiar e redes de reciprocidade na produção de coca na comunidade de Comarca, Peru explora as dinâmicas socioeconômicas informais que sustentam as famílias agricultoras. Por fim, Os incentivos fiscais na atração de investimento estrangeiro direto no Equador (2009-2022) avalia políticas públicas para promover investimentos. Em conjunto, os textos abordam desde estratégias organizacionais e comunitárias até marcos macroeconômicos, ressaltando a importância de adaptar ferramentas teóricas e práticas a contextos locais para alcançar um desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave:

Gestão do conhecimento; engajamento laboral; economia familiar; incentivos fiscais; desenvolvimento sustentável.

Contenido

Revisión por pares	6
Peer Review	6
Sobre el editor/About the editor	8
Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Capítulo 1	18
<i>La gestión del conocimiento como motor del desarrollo desde la universidad</i>	
Leonardo Yotuhel Díaz-Guecha, Wilkar Simón Mendoza Chacón	
Introducción	19
La gestión del conocimiento en el mercado de la educación superior	20
Referencias	24
Capítulo 2	29
<i>Uso del engagement como estrategia para potenciar la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura</i>	
Diego Jesús Castillo Córdova, Jorge Hugo Saavedra Ordinola, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga, Freddy William Castillo Palacios	
Introducción	30
Revisión de la literatura	32
Metodología	34
Resultados	35
Discusión	42
Conclusiones	46
Referencias	47
Capítulo 3	54
<i>Economía familiar y redes de reciprocidad en la producción de coca en la comunidad de Comarca, Perú</i>	
Juan Ramos López, Lucio Alberto Sosa Bitulas, Luz Yoselin Jayo Jeri, Pavel Antonio Alarcón Vila, Rosa Natali Argumedo Morote	
Introducción	55
Metodología	57
Descripción del lugar	58
La familia Buen Día	60
Uso de redes sociales y relaciones de confianza	65
Problemáticas agrícolas, las plagas y enfermedades	67
Conclusión	69
Referencias	70

Capítulo 4

76

Los incentivos fiscales en la atracción de inversión extranjera directa en Ecuador (2009-2022)

Axel Ariel Apolo Alvarado, Carlos Soto González, Holger Fabrizio Bejarano Copo,
Salomon Roberto Arias Montero

Introducción	77
Inversión Extranjera Directa	78
Estudios Previos sobre la Efectividad de los Incentivos Fiscales/IED	79
Materiales y Métodos	80
Resultados	82
Inversión extranjera directa	82
Incentivos Fiscales – Gasto Tributario Anual	83
Discusión	84
Hipótesis	85
Referencias	87

Tablas

Capítulo 2	29
Tabla 1. El vigor de los trabajadores de la Cooperativa Agraria	35
Tabla 2. Dedicación que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria.	36
Tabla 3. Compromiso de los trabajadores de la Cooperativa Agraria	37
Tabla 4. La fiabilidad de los trabajadores de la Cooperativa Agraria	38
Tabla 5. Capacidad de respuesta de los trabajadores de la Cooperativa Agraria.	39
Tabla 6. La seguridad que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria.	40
Tabla 7. Distribución de frecuencias respecto al engagement en una Cooperativa Agraria	41
Tabla 8. Distribución de frecuencias respecto a la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria	41
Capítulo 4	76
Tabla 1. Tipología de los gastos tributarios	78
Tabla 2. Descripción de variables	81
Tabla 3. Estadísticas de la regresión	84

Perspectivas Contemporáneas

Economía y Sociedad en el Siglo XXI
(Volumen I)

Díaz-Guecha, L. Y., y Mendoza Chacón, W. S. (2025). La gestión del conocimiento como motor del desarrollo desde la universidad. En V. E. Salcedo-Muñoz (Coord). *Perspectivas Contemporáneas. Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)*. (pp. 18-27). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.273.c460>



Capítulo 1

La gestión del conocimiento como motor del desarrollo desde la universidad

Leonardo Yotuhel Díaz-Guecha, Wilkar Simón Mendoza Chacón

Resumen

Este capítulo analiza la gestión del conocimiento como un motor esencial para el desarrollo socioeconómico a partir de la labor de las universidades. Se examina el papel de la ciencia, la tecnología y la innovación (CTel) como factores clave en la productividad y competitividad de las organizaciones en entornos VICA (Volátiles, Inciertos, Cambiantes y Ambiguos). El texto explora la importancia de implementar sistemas efectivos de gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior (IES) para fortalecer sus procesos organizacionales y la formación de profesionales adaptados a los desafíos globales. Además, se describen los componentes esenciales para gestionar el conocimiento, tales como la identificación de necesidades, la generación y aplicación del conocimiento, y la creación de condiciones para su aprovechamiento. También se abordan estrategias para integrar la gestión del conocimiento con las nuevas tecnologías y la responsabilidad social, destacando su vinculación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Finalmente, el capítulo ofrece una visión general sobre la relevancia de la colaboración entre las universidades y diversos actores sociales para potenciar la innovación y el desarrollo regional.

Palabras clave: Administración de la educación; desarrollo regional; economía de la ciencia; educación superior; gestión del conocimiento.

Introducción

La ciencia, la tecnología y la innovación se han convertido en importantes motores del desarrollo, en especial porque permiten los cambios estructurales que dinamizan la productividad y la competitividad, por tanto, fortalecer estos componentes es una necesidad para las organizaciones tanto públicas como privadas del siglo XXI, ya que las dinámicas del mundo en época de mundialización exigen adaptabilidad, perspectiva global, creatividad, entre otros, que, en países como Colombia, normalmente se desarrollan gracias a la acción de distintos agentes científicos, como universidades, centros de investigación o empresas (Nupia, 2020). En este sentido, queda clara la necesidad de explorar vías divergentes para ingeniar el desarrollo, pero también se vislumbra una oportunidad crucial desde el conocimiento científico, pues este resulta ser un importante motor de progreso que, en efecto, debe fortalecerse.

Las realidades observables generan problemas que pueden interconectarse, creando situaciones todavía más complejas que hoy definen entornos exigentes para las empresas u otras organizaciones en términos de adaptabilidad; estas realidades caracterizadas por el impacto en las economías y en la normalidad del entorno social son conocidas como ambientes Volátiles, Inciertos, Cambiantes y Ambiguos (VICA), o en inglés Volatile, Uncertain, Changing and Ambiguous (VUCA), donde cada organización está obligada a generar soluciones creativas o sucumbir ante las olas del cambio exterior, por lo que es crucial comprender primero la realidad circundante y direccionar de forma estratégica las labores organizacionales en el marco de los principios misionales internos, lo cual traduce una importante responsabilidad para los dirigentes de la estructura orgánica, puesto que sus habilidades de liderazgo son determinantes en la adaptación a los entornos VICA (Ramírez, 2020; Zamani y Ait Soudane, 2022).

Para soportar la complejidad de los entornos VICA, resulta crucial contar con estrategias de afrontamiento, las cuales consisten en una anticipación a problemas eventuales teniendo en cuenta las demandas de la realidad, la oferta de servicios internos, las dinámicas del mercado sectorial, los recursos con que se cuenta y las posibilidades de transformación organizacional, donde es importante flexibilizar tanto los conceptos como los métodos que integran la cultura de las organizaciones, para lograr una evolución constante que reciba positivamente el cambio al encontrar ventajas en él, a fin de mantenerse en la vanguardia del mercado (Terlato, 2019; Ramírez, 2020; Zamani y Ait Soudane, 2022). Es cuando resulta decisivo conocer la coyuntura donde está situada la organización, ya que esto permite decidir de forma correcta y oportuna en reacción a la variabilidad del entorno VICA, por ende, la gestión del conocimiento constituye una herramienta para orientar al liderazgo y potenciar el desarrollo tanto endógeno como exógeno.

La gestión del conocimiento en el mercado de la educación superior

Las universidades del presente ostentan un rol crucial ante el desarrollo de la sociedad global, pues a estas corresponde la tarea de formar profesionales competentes para el mundo hiperdinámico que les espera, donde la economía, la cultura, la política, los fenómenos sociales, el ejercicio de los derechos y la información siguen un solo patrón: el cambio constante, lo cual exige una correcta planeación de actividades formativas, con fundamentos en la realidad global, aunada al pensamiento innovador desde la dirección de los centros de educación superior, permitiendo que el conocimiento circule con propósitos claros de adaptación a la realidad y transformación de la misma, a partir de fomentar habilidades como la creación de sentido, la inteligencia social, la transdisciplinariedad, el liderazgo, la solución eficiente de problemas específicos y la comunicación social (Vergara Fregoso et al., 2020).

Tanto dentro como fuera de la academia es posible encontrar datos, entendidos como pequeños fragmentos que reflejan proporcionalmente la realidad, los cuales pueden recopilarse, codificarse y categorizarse de conformidad con distintos intereses, además se caracterizan por ser superficiales pero muy cercanos a la objetividad (Prada Madrid, 2009; Arias Pérez y Aristizábal Botero, 2011); por ejemplo: nombres, edades, medidas, temperaturas, entre otros. Los datos, una vez procesados se convierten en información, la cual involucra una interpretación del observador que avanza a un estadio más profundo que media entre lo objetivo y lo subjetivo, representando mayor utilidad en la comprensión de fenómenos al igual que en la toma de decisiones (Prada Madrid, 2009; Arias Pérez y Aristizábal Botero, 2011; Gallego Duque y Rave-Gómez, 2022); por ejemplo, concluir que en un grupo poblacional concurren principalmente personas jóvenes a partir de los datos extraídos y codificados como edad. Finalmente, la información se conecta con más información y permite emitir juicios críticos frente a la realidad, convirtiéndose en conocimiento, el cual debe ser gestionado correctamente para impulsar la productividad en la organización (Arias Pérez y Aristizábal Botero, 2011; Gallego Duque y Rave-Gómez, 2022); por ejemplo, proponer la creación de un nuevo producto o servicios a partir del público principalmente joven que frecuenta a la organización y los recursos con que esta cuenta.

En este sentido, resulta imperativo contar con un buen sistema de gestión del conocimiento, que permita alcanzar estándares de calidad desde distintas prácticas para el uso pertinente de los datos y la información, trascendiendo los intereses particulares de los actores a razón de perseguir un fin colectivo, con base en la identidad institucional (Melo-Becerra et al., 2017; Tamayo Chacón, 2020). Es este uno de los retos para las universidades del futuro, ya que constantemente el entorno académico debe responder a los fenómenos sociales, ambientales,

tecnológicos y comunicativos que se imponen en la realidad mundial alcanzando de manera distinta a cada circunscripción local, situación que las Instituciones de Educación Superior (IES), han venido manejando con decisiones administrativas como la modificación de mallas curriculares, la variación de la oferta en pregrado, posgrado y educación complementaria, la renovación de la planta profesoral, el fomento de la investigación e innovación, la alianza con actores estratégicos, entre otros; esta clase de medidas son muestra de flexibilización institucional ante las necesidades glociales, no obstante, el éxito de unas IES frente a otras está definido por más que solo decisiones administrativas.

Por ende, es válido pensar que la actualidad exige a las universidades y otras IES la adopción de un doble enfoque en la aplicación de la gestión del conocimiento: por un lado, a los procesos organizacionales que realizan para prestar sus servicios en el mercado educativo, por otro, a la formación de los profesionales que les representan dentro y fuera del plano académico, como un componente transversal a fomentar, teniendo en cuenta que la gestión del conocimiento no solo brinda herramientas para el desempeño individual de los egresados universitarios, sino alimenta el buen nombre institucional en función de la calidad profesional de dichos egresados (Melo-Becerra et al., 2017). Sin embargo, preparar profesionales para que sean gestores de conocimiento implica que las instituciones en sí mismas lo sean, razón que exige formar alianzas con agentes externos involucrados directamente en las realidades VICA circundantes, de modo que los procesos de enseñanza y aprendizaje estén guiados por una perspectiva integral, aplicando el rigor científico a dichas realidades, para finalmente catalizar el desarrollo en los territorios (Carpio Domínguez, 2020).

Los componentes clave en la efectiva gestión del conocimiento son: “entender necesidades y oportunidades del conocimiento; construir conocimientos relevantes para el negocio; organizar y distribuir el conocimiento de la organización; crear condiciones para la aplicación del conocimiento de la empresa y explotar el conocimiento” (Nagles G., 2007 p. 78). A partir de ellos, las organizaciones pueden evolucionar a pesar de la complejidad que les rodea, pero contar con los recursos necesarios para lograr cada componente es lo más decisivo, puesto que una institución sin potencial para gestionar conocimiento difícilmente puede generar estrategias céleres y adecuadas en un contexto VICA, motivo por el cual se debe contar con suficiente capital intelectual que lidere esta tarea (Velásquez Contreras, 2006; Gallego Duque y Rave-Gómez, 2022; Perdomo Rosales, 2023); es decir, la organización requiere personas que la impulsen a través de sus habilidades para innovar con base en los datos y la información, quienes pueden brindar aportes significativos para la transformación de lógicas, productos, procesos y sistemas en miras a corresponder con las demandas del entorno, que, en el caso de las IES, es una descripción encajable con sus investigadores.

Una importante pauta para la gestión efectiva del conocimiento es no solo limitarse a generarlo, sino transitar a su divulgación organizacional e incorporarlo a las nuevas tecnologías, todo ello mediante cuatro distintas metodologías o modelos: socialización, combinación, internalización y externalización, las cuales son frecuentemente mencionadas en la literatura especializada en esta materia (Farfán Buitrago y Garzón Castrillón, 2006; Perdomo Rosales, 2023). En este sentido, la gestión efectiva del conocimiento en cualquier universidad del siglo XXI implica contar con canales de comunicación interna, líderes cualificados, herramientas y espacios para la integración y el aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta que el núcleo de esta actividad son las relaciones humanas en fomento del capital intelectual (Iguarán Castillo et al., 2020).

Por ende, una propuesta importante a las universidades es la capacitación de su personal más allá de la titulación posgradual y el saber técnico-académico, principalmente tratándose de los investigadores, quienes tienen gran potencial para liderar procesos de transformación institucional en satisfacción de los fines socioeducativos que persiguen las IES. De otro lado, también se ha evidenciado que el apoyo interno de las jefaturas y la claridad del rol son factores clave que, aunados a la comunicación, facilitan los procesos de gestión del conocimiento liderados especialmente por docentes o investigadores en las universidades (Céspedes Gallegos et al., 2020). Así las cosas, resulta viable enunciar que las autoridades académicas deben estar dispuestas a la innovación, de lo contrario, el aprendizaje organizacional se verá turbado y eventualmente la universidad dejará de avanzar en el mercado.

El valor del conocimiento en el marco del desarrollo

Son múltiples los factores que convergen en el desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI), pero resalta entre ellos el apoyo y promoción estatal, mediante inversión y políticas promotoras, pues los países con mejores posicionamientos en el ámbito del desarrollo son aquellos que impulsan la investigación, campo en que la región de América Latina y el Caribe muestra un bajo desempeño si se le compara con otras circunscripciones, pues posee uno de los historiales más bajos de inversión y un número reducido de investigadores a tiempo completo, aunque son cifras que sutilmente se han mantenido en aumento, donde Colombia, por su parte, se ubica entre los puestos medios (Rivas-Castillo et al., 2020). Por ende, resulta necesario considerar qué papel juegan el conocimiento y su gestión en la producción de CTeI en las universidades.

En Colombia, particularmente, fenómenos aparentemente exógenos, como la violencia, el narcotráfico y la desigualdad socioeconómica pueden obstaculizar el desarrollo y la producción de CTeI, sin embargo, una propuesta que concuerda con las teorías y modelos de gestión del conocimiento es el análisis del entorno, en aras de identificar oportunidades únicas para el posicionamiento en el mercado,

considerando las distintas ventajas naturales que poseen los territorios (Banguera Hinestroza, 2023). Sobre esa lógica, la biodiversidad, multiculturalidad, posición geográfica, entre otros aspectos de Colombia, deben ser estudiadas en las universidades con fines estratégicos, mostrando la aplicabilidad práctica de las actividades de CT&I y la necesidad de impulsarlas mediante acciones de gobierno. Es allí donde resulta de gran relevancia impulsar el quehacer académico desde los modelos de gestión del conocimiento, para fomentar la cultura científica como cultura organizacional propia de las IES, reuniendo capital intelectual tanto en términos de cantidad como de calidad.

Agregar valor a los servicios de educación superior, hoy día, supone expandir el conocimiento por toda la institución, sin embargo, ese conocimiento debe estar encaminado a la comprensión de la realidad en función de los objetivos plasmados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ya que son rutas generales de afrontamiento a los distintos ambientes VUCA que permean los territorios, ello, con los propósitos de: analizar lo que ya se está haciendo; desarrollar capacidad y liderazgo interno alrededor de la Agenda 2030; identificar prioridades, oportunidades y debilidades; integrar, implementar e incorporar la Agenda 2030 en las estrategias y planes; monitorizar, evaluar y comunicar las acciones relacionadas con la Agenda 2030 (SDSN, 2017). De esta manera, las universidades pueden impactar positivamente el desarrollo socioeconómico en sus respectivas localidades, gracias a sus actividades de docencia, investigación e innovación encaminadas al desarrollo regional (López-Leyva y Mungaray Moctezuma, 2021; Ramírez Chávez y Mora Muñoz, 2024).

En este orden de ideas, la gestión del conocimiento no solo trae beneficios endógenos, sino que aplicada en función de un marco de responsabilidad social-ambiental como el que rodea a las IES, genera valor en el entorno al interactuar con las dinámicas del entorno VUCA y encontrar en ellas oportunidades innovadoras de abordaje y mejoramiento constante. Por tanto, reconocer la capacidad de la gestión del conocimiento para adquirir competitividad y adicionalmente contribuir al desarrollo territorial es más que un reto para las universidades del futuro, es una exigencia inaplazable que debe asumirse desde los cuerpos directivos, en procura de generar propuestas viables para la superación de los múltiples flagelos que hoy aquejan a la sociedad colombiana.

Conclusiones

La gestión del conocimiento configura un pilar fundamental para que las universidades y otras IES puedan enfrentar desafíos en entornos VUCA, que exigen a las organizaciones no solo adaptarse, sino adoptar comportamientos proactivos en la creación y diseminación de conocimiento. Las IES, al adoptar un enfoque dual que incluye tanto la mejora de sus procesos organizacionales como la formación de profesionales capacitados en gestión del conocimiento, pueden

mantenerse competitivas y relevantes, capacidad que depende en gran medida del capital intelectual que poseen y de su disposición institucional para fomentar una cultura de aprendizaje continuo.

Finalmente, la interacción con el entorno a través de alianzas estratégicas y la incorporación de tecnologías emergentes fortalece su papel en el desarrollo regional y global. Por tanto, la gestión efectiva del conocimiento no solo es una herramienta para la competitividad, sino también un motor de innovación social que contribuye al desarrollo sostenible, alineando las estrategias institucionales con los objetivos globales de la Agenda 2030. Así, las universidades se posicionan como motores clave del desarrollo socioeconómico, impulsando un progreso significativo en sus comunidades y más allá.

Referencias

- Arias Pérez, J. E. (2011). El dato, la información, el conocimiento y su productividad en empresas del sector público de Medellín. *Semestre Económico*, 14(28), 95-110. <https://doi.org/10.22395/seec.v14n28a6>
- Banguera Hinestroza, E. (2023). *Ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo científico, social y económico del Litoral Pacífico 2040* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://doi.org/10.57998/bdigital/handle.001.455>
- Carpio Domínguez, R. E. (2020). La universidad en el contexto de la sociedad del conocimiento. En V. Fregoso, y A. Burgos Paniagua, (coords.). *El papel de la universidad en la sociedad actual* (pp. 22-57). Universidad de Guadalajara; Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades; Fundación Universitaria Juan N. Corpas.
- Céspedes Gallegos, S., Vázquez González, L. A., Pacheco López, E., Ceja Romay, S. N., Figueroa Sánchez, R. y León Cortés, G. (2020). Factores que impulsan la innovación en los docentes de una Institución de Educación Superior. En V. H. Meriño Córdoba, E. A. Martínez Meza, A. Z. Antúnez Pérez, J. A. Cruz de los Ángeles, A. Pérez Paredes, L. C. Morán Bravo, H. E. Urzola Berrío, y I. C. Rincón Rodríguez, (eds.). *Gestión del conocimiento: perspectiva multidisciplinaria* (pp. 52-74). Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.
- Farfán Buitrago, D. Y., y Garzón Castrillón, M. A. (2006). La gestión del conocimiento. *Documentos de Investigación*, (29).
- Iguarán Castillo, D. M., Martínez Choles, A. Y., y Molina Fragozo, L. M. (2020). Modelo de gestión del conocimiento para la Universidad de la Guajira – Maicao – Colombia. En V. H. Meriño Córdoba, E. A. Martínez Meza, A. Z. Antúnez Pérez, J. A. Cruz de los Ángeles, A. Pérez Paredes, L. C. Morán Bravo, H. E. Urzola Berrío, y I. C. Rincón Rodríguez, (eds.). *Gestión del conocimiento: perspectiva multidisciplinaria* (pp. 141-156). Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

- López-Leyva, S. y Mungaray Moctezuma, A. B. (2021). Las universidades como motores del desarrollo económico. *Revista de la Educación Superior* 198(50), 155-160.
- Nupia, C. M. (2020). *Ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo productivo: en dónde estamos y para dónde podríamos ir*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Melo-Becerra, L. A., Ramos-Forero J. E., y Hernández-Santamaría, P. O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Desarrollo y Sociedad*, (78), 59-111. <https://doi.org/10.13043/dys.78.2>
- Perdomo Rosales, R. (2023). Gestión del conocimiento: una estrategia útil para la gerencia. *Gestión y Gerencia*, 17(1), 30-47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8260033>
- Prada Madrid, E. (2008). Los insumos invisibles de decisión: datos, información y conocimiento. *Anales de Documentación*, (11), 183-196.
- Ramírez, R. (2020). *Gestión del cambio y su impacto en la Organización en un contexto VICA* [Tesis de maestría, Universidad Abierta Interamericana].
- Ramírez Chávez, M. A., y Mora Muñoz, S. B. (2024). Rol de la educación superior en el desarrollo económico local. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 3226-3238. <https://doi.org/10.56712/latam.v1i1.1828>
- Rivas-Castillo, C., Rodríguez-Burgos, K., y Miranda-Medina, C. (2020). La ciencia, tecnología e innovación en América Latina. *Cuaderno Jurídico y Político*, 6(16), 6-17. <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v6i16.11105>
- Tamayo Chacón, A. A. (2020). La gestión del conocimiento en los procesos de calidad de la educación superior. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 1-15.
- Terlato, A. N. (2019). Estrategia y decisiones en ambientes VICA: implicancias de este entorno para las empresas. *Serie Documentos de Trabajo*, (699).
- Sustainable Development Solutions Network (SDSN). (2017). *Cómo empezar con los ODS en las universidades: una guía para las universidades, los centros de educación superior y el sector académico*. Monash University.
- Velásquez Contreras, A. T. (2006). Diseño de organizaciones para la creación de conocimiento. *Revista EAN*, (58), 5-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n58.2006.384>
- Vergara Fregoso, M., Silva Guerrero, J. E., y Rosas Chávez, P. (2020). La universidad en la sociedad actual: aportaciones y limitaciones. En V. Fregoso, y A. Burgos Paniagua, (coords.). *El papel de la universidad en la sociedad actual* (pp. 22-57). Universidad de Guadalajara; Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades; Fundación Universitaria Juan N. Corpas.
- Zamani, H., y Ait Soudane, J. (2022). Strategic leadership and VUCA environment. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5(1), 479-505.

Knowledge management as an engine of development from the university

A gestão do conhecimento como uma força motriz para o desenvolvimento em nível universitário

Leonardo Yotuhel Díaz-Guecha

Universidad Simón Bolívar | Cúcuta | Colombia

<https://orcid.org/0000-0003-2619-5742>

leonardo.diaz@unisimon.edu.co

yofaza@gmail.com

Doctor en Ciencias de la Educación. Magíster en Educación. Especialista en Gestión Tecnológica. Abogado. Docente investigador de la Universidad Simón Bolívar.

Wilkar Simón Mendoza Chacón

Universidad Simón Bolívar | Cúcuta | Colombia

<https://orcid.org/0000-0002-1901-5160>

w_mendoza@unisimon.edu.co

wilkar_001@hotmail.com

Maestrante en Administración y Dirección de Empresas. Especialista en Gobierno y Asuntos Públicos. Abogado. Miembro activo del Semillero de Investigación Holístico de la Universidad Simón Bolívar.

Abstract

This chapter examines knowledge management as a key driver of socioeconomic development through the role of universities. It explores the significance of science, technology, and innovation (STI) as crucial factors in enhancing productivity and competitiveness within VUCA environments (Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous). The text highlights the need for Higher Education Institutions (HEIs) to implement effective knowledge management systems to strengthen organizational processes and train professionals capable of addressing global challenges. Essential components of knowledge management are discussed, including the identification of knowledge needs, the creation and application of knowledge, and the establishment of conditions for its effective use. The chapter also addresses strategies to integrate knowledge management with emerging technologies and social responsibility, emphasizing its alignment with the 2030 Agenda for Sustainable Development. Furthermore, it provides an overview of the importance of fostering collaboration between universities and various social actors to drive innovation and regional development. This comprehensive analysis underscores how HEIs can adapt and thrive in dynamic environments while contributing to sustainable socioeconomic progress.

Keywords: Educational administration; regional development; economics of science; higher education; knowledge management.

Resumo

Este capítulo analisa a gestão do conhecimento como um importante impulsionador do desenvolvimento socioeconômico por meio do trabalho das universidades. Ele examina o papel da ciência, da tecnologia e da inovação (CTI) como fatores-chave na produtividade e na competitividade das organizações em ambientes VUCA (voláteis, incertos, mutáveis e ambíguos). O texto explora a importância da implementação de sistemas eficazes de gestão do conhecimento em instituições de ensino superior (IES) para fortalecer seus processos organizacionais e a formação de profissionais adaptados aos desafios globais. Descreve os componentes essenciais da gestão do conhecimento, como a identificação das necessidades, a geração e a aplicação do conhecimento e a

criação de condições para sua exploração. Também discute estratégias para integrar a gestão do conhecimento às novas tecnologias e à responsabilidade social, destacando seu vínculo com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Por fim, o capítulo apresenta uma visão geral da relevância da colaboração entre universidades e vários atores sociais para aprimorar a inovação e o desenvolvimento regional.

Palavras-chave: Administração educacional; desenvolvimento regional; economia da ciência; ensino superior; gestão do conhecimento.

Castillo Córdova, D. J., Saavedra Ordinola, J. H., Gómez Zúñiga, C. P. L., y Castillo Palacios, F. W. (2025). Uso del engagement como estrategia para potenciar la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura. En V. E. Salcedo-Muñoz (Coord). *Perspectivas Contemporáneas. Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)*. (pp. 29-52). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.273.c461>



Capítulo 2

Uso del engagement como estrategia para potenciar la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura

Diego Jesús Castillo Córdova, Jorge Hugo Saavedra Ordinola, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga, Freddy William Castillo Palacios

Resumen

La investigación aportó al objetivo número 8 de los objetivos de desarrollo sostenible: trabajo decente y crecimiento económico. Su objetivo fue analizar el engagement como estrategia para potenciar la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura. Fue una investigación de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores de la cooperativa. Los resultados demostraron que un 42.2% nunca cumple con las acciones planteadas en pro del compromiso y entusiasmo para el bienestar de la cooperativa y de los colaboradores; asimismo, un 40.0% no cumple con acciones básicas como conocimientos, confianza, comunicación y formación. Se concluye que la cooperativa enfrenta desafíos significativos en cuanto al compromiso y la motivación de sus colaboradores, puesto que el 42.2% de los trabajadores nunca participa en acciones para promover el bienestar organizacional y el 40.0% presenta una carencia de competencias esenciales para el correcto funcionamiento del equipo. Por lo cual, se recomienda implementar un programa integral de desarrollo organizacional, el cual se base en la motivación laboral, la formación profesional y el fortalecimiento de la comunicación y la confianza.

Palabras clave: Engagement; Personal; Trabajo; Productividad.

Introducción

El engagement es un factor fundamental en la productividad de las empresas y organizaciones, puesto que la motivación de los trabajadores determinará su desempeño en las labores asignadas. En este contexto, la implicación del engagement está correlacionada de manera positiva con el ámbito laboral, puesto que genera en la persona una gran capacidad de resistencia mental y física, lo cual les motiva a ser más activos y a establecer conexiones efectivas y dinámicas con su trabajo. Además, estos individuos adoptan valores que se alinean con los de la institución y proponen mejoras. Entre los elementos del engagement laboral se encuentra el vigor, determinado por el deseo, la persistencia y la disposición a invertir empeño en las labores, incluso ante dificultades. La dedicación se expresa como una sensación de orgullo y entusiasmo por el trabajo. La absorción ocurre cuando una persona tiene complicaciones para desligarse de sus tareas, manteniéndose en total concentración (Rojas et al., 2023).

En Colombia, Mendoza et al. (2021) indican que es necesario fomentar y mejorar las buenas relaciones laborales y eliminar las brechas entre trabajadores y empleadores; por lo que se debe considerar la relación con los superiores, la participación en las decisiones, el reconocimiento; así como la energía, resistencia, dedicación e integración del colaborador. De igual manera en Perú, Agurto et al. (2020), al estudiar una empresa agroexportadora identificó la importancia, para la empresa, de tener un programa de engagement ocupacional apropiado que contribuya a mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

En algunas empresas la motivación laboral y el engagement llega a niveles tan bajos que inclusive generan pérdidas y robo de materiales o mercadería, esto principalmente debido a que los trabajadores no se identifican con la empresa y por ende no tienen un real compromiso con esta, y esto es fuertemente influenciado por la gestión que se desarrolla dentro de la empresa (Vílchez, 2023).

En Piura se encuentra ubicada una cooperativa agraria dedicada a la exportación de banano orgánico a Europa, Estados Unidos y Asia, en la cual se observa una falta de compromiso, entusiasmo y lealtad debido a la desmotivación, escasa identificación de los colaboradores y bajo sentido de pertenencia; por lo que en cada jornada se pierden herramientas, hay poca seriedad, incumpliendo con las metas programadas y perjudicando la productividad de la cooperativa.

De continuar la indiferencia del colaborador por las metas de la cooperativa, de no cumplir a cabalidad con sus tiempos y su trabajo; a largo plazo los socios de la cooperativa verán afectado su patrimonio y dejarán de formar parte de ésta, buscando otras oportunidades con mejores resultados. Cabe indicar que ha sido

aumentado el número de trabajadores para reducir los tiempos en la cosecha; sin embargo, no se cumple con la meta estimada por la falta de compromiso de los ya mencionados.

De esta manera se planteó el problema general: ¿De qué manera el engagement promueve la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura?, y como problemas específicos: 1) ¿En qué estado se encuentra el vigor de los trabajadores de la Cooperativa Agraria?, 2) ¿Cuál es la dedicación que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria?, 3) ¿Cómo es el compromiso de los trabajadores de la Cooperativa Agraria?, 4) ¿Qué fiabilidad demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria?, 5) ¿Cómo es la capacidad de respuesta de los trabajadores de la Cooperativa Agraria?, 6) ¿Qué seguridad demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria?.

La presente investigación contó con una justificación práctica porque existe una falta de compromiso por la mayor parte del personal de trabajo tanto dentro de la cooperativa como en campo que de igual manera pertenecen a la misma, esto genera desconfianza de los productores y esto genera el mal funcionamiento entre áreas de la cooperativa. Por el contrario, contar con compromiso y motivación por parte de los trabajadores de cada área permitirá obtener mejores resultados y el crecimiento esperado para parte de los socios y de la cooperativa; así mismo generará confianza para atraer nuevos clientes, nuevos socios e incluso nuevos proveedores que traerán consigo mejores propuestas a la vista de reducir costos, pero con el mismo o mejor nivel de calidad (Arias, 2020).

Asimismo, contó con una justificación social y económica debido a que, permite concientizar a las empresas de todo el Perú acerca del uso de estrategias de implementación del engagement en sus colaboradores para promover una mejor calidad de trabajo por medio de la comunicación, capacitaciones e incluso utilizando salario emocional para motivar y comprometer a los trabajadores a dedicarse a realizar su labor con mayor esmero, se logrará obtener una mayor productividad, lo que generará mayores ingresos para la cooperativa (Sánchez, 2019; Arias et al., 2022).

Por consiguiente, se planteó como objetivo general: Analizar el engagement como estrategia para promover la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura. Por ende, se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1) Describir el vigor de los trabajadores de la Cooperativa Agraria. 2) Conocer la dedicación que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria. 3) Describir el compromiso de los trabajadores de la Cooperativa Agraria. 4) Identificar la fiabilidad de los trabajadores de la Cooperativa Agraria. 5) Describir la capacidad de respuesta de los trabajadores de la Cooperativa Agraria. 6) Precisar la seguridad que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria.

Revisión de la literatura

Respecto a las teorías que fundamentan la presente investigación, se encontró a Ocampo et al. (2021), quienes señalan que el engagement o también denominado compromiso laboral, es un factor que indica la cultura del colaborador frente a la misión y todos los objetivos propuestos a cumplir dentro de una empresa; además, el esfuerzo intencional de cada uno de los trabajadores y las intenciones de seguir trabajando con el mismo nivel también forman parte de este; por ello, se desempeña como un potencial para el desarrollo de la empresa. Para describir la variable engagement, se hace mención de las dimensiones vigor, dedicación y compromiso, las cuales se describen a continuación:

El vigor, consiste en un alto nivel de resiliencia y energía que se requiere para poder realizar actividades dentro de todas las áreas de trabajo en una empresa, por otro lado, también se define como la voluntad de invertir esfuerzo para poder alcanzar los objetivos y metas planeados (Ocampo et al., 2021). Además, el engagement se caracteriza por contar con resistencia mental, la disponibilidad, la iniciativa de poder invertir en esfuerzos de trabajo y a pesar de las dificultades, se muestran conductas estables y moderadas (Cajas et al., 2020).

Así también la dimensión dedicación, es definida como un considerable nivel de compromiso con todas las actividades y trabajos a realizar dentro de una empresa, así como también es el sentimiento de poder desarrollar un trabajo específico con significado; además, se resalta que la dedicación es el tiempo que se le asigna a las actividades, en este caso, a las de una empresa, ya que contar con tiempo dedicado a ciertas actividades que son las esenciales en una organización ayuda a obtener fuertes y positivos resultados (Ventura & Sosa, 2023; Cerda et al., 2023).

El compromiso, es la más breve y completa descripción de engagement debido a que es la cultura con la que cuenta cada uno de los trabajadores para realizar los trabajos encomendados sea dentro o fuera de una empresa, pocos trabajadores tienen un alto nivel de compromiso frente a su labor, es por ello la poca eficiencia de algunas, pero, el compromiso dentro del trabajo, nace desde la confianza que se le brindan a los trabajadores para trabajar con autonomía y con salario emocional (Leal et al., 2023; Solís & Burgos, 2023).

Olivera et al. (2021), indican que la calidad del trabajo es la capacidad de un individuo para producir, crear, fabricar, completar y realizar actividades reduciendo el tiempo, con menos dificultad y con mayor calidad. Asimismo, según Torres & Huamanchumo (2024), la calidad del trabajo es un aspecto importante en el entorno empresarial, puesto que puede impactar de forma favorable o perjudicial en el compromiso cognitivo de los trabajadores con las tareas designadas; además, sirve como impulsor de la motivación y el desarrollo de empleados, lo

cual se notará en los resultados organizacionales. Para poder describir la calidad del trabajo, se consideran las dimensiones fiabilidad, capacidad de respuesta y seguridad, la cuales se abordan a continuación:

La fiabilidad, la cual es un aspecto fundamental a tomar en cuenta para corroborar el cumplimiento, la honestidad y la puntualidad de los trabajadores, puesto que está fuertemente relacionada con el compromiso para con las tareas asignadas. De acuerdo con Hanco et al. (2021), la fiabilidad implica cumplir con las obligaciones y actuar con precaución al tomar decisiones o realizar actividades, en este ámbito se valora la capacidad del empleado para resolver situaciones difíciles de manera oportuna mediante su actualización; asimismo, la iniciativa se destaca como un concepto activo de desempeño, que abarca la capacidad de los colaboradores para realizar las actividades encomendadas, perseguir sus propias metas e incluso iniciar nuevas acciones por iniciativa propia (Olivera et al., 2021; Aguilar et al., 2021).

La capacidad de respuesta, la cual desempeña otro papel crucial en la calidad del trabajo, en este aspecto se contemplan factores como la disponibilidad, la flexibilidad y la comunicación, por lo que se entiende que aborda la coordinación entre las distintas áreas para llevar a cabo los procesos. Asimismo, Máynez et al. (2023), señalan que la capacidad de respuesta es el producto de habilidades, procesos y rutinas que generan relaciones óptimas entre personas de distintas áreas; esta capacidad demuestra su funcionalidad conforme al aumento de la incertidumbre, puesto que se intensifica la necesidad de acoger una visión común con el fin de recopilar información, resolver conflictos y entender las tareas conjuntamente (Escoto et al., 2021; Aguilar et al., 2020; Valenzuela et al., 2020).

La seguridad, según García et al. (2023), definen que cualquier persona puede sentirse insegura en su ámbito laboral al no contar con oportunidades, confianza y con condiciones de igualdad dentro de su contrato frente al desarrollo de sus actividades, esto genera un bajo rendimiento por parte del trabajador, dando a entender que no se arriesga mientras no se sienta seguro, por ello, deben generarse condiciones laborales basadas a una buena calidad de vida y seguridad laboral para el buen funcionamiento de las actividades; asimismo, cabe resaltar que la confianza que genera la seguridad laboral guarda relación con el compromiso laboral y la calidad en el trabajo, pues al haber seguridad, existe compromiso frente a sus obligaciones laborales y por lo consiguiente los resultados positivos se sumarán a la empresa (Cabanilla et al., 2022; Narváez & Erazo, 2022; Vieyra & Ortega, 2021).

Metodología

En conformidad con el Manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE) (2018) y Sánchez (2019), la investigación fue de tipo aplicada debido a que se buscó la optimización de la calidad del trabajo, de tal manera que aumente la productividad en una Cooperativa Agraria. El enfoque utilizado fue cuantitativo, ya que, según Ñaupas et al. (2018), este enfoque se centra en la cuantificación de fenómenos mediante mediciones numéricas, empleando la observación y la recolección de datos para responder a preguntas específicas. Para alcanzar los objetivos de investigación, se realizaron análisis estadísticos.

El diseño empleado fue no experimental de tipo transversal. De acuerdo con Arias & Covinos (2020) bajo un diseño no experimental no se intervino ni se manipuló deliberadamente las variables de estudio bajo ningún principio causal; en cambio, se llevó a cabo un análisis apropiado con la finalidad de alcanzar una terminación. Por ende, según Arias et al. (2022), sostienen que fue de tipo transversal porque se recopilaron datos en un lapso de tiempo específico para evaluar una situación problemática, interrelacionándose con los sujetos de estudio.

Asimismo, según Hernández y Mendoza (2018), el nivel de diseño fue descriptivo debido a que se buscó describir el problema y la manera en que se realizan sus factores más importantes; en pocas palabras, se buscó contemplar y describir el comportamiento de las variables sin necesidad de encontrar una conexión entre las mismas.

Con respecto a la población y muestra, de acuerdo con Vizcaíno et al. (2023), la población se describe como el grupo de individuos o componentes que colaboran y comparten una característica común y son objetivo de estudio. En este contexto, la población de interés para este estudio estuvo constituida por los 60 trabajadores de una cooperativa agraria durante el año 2024.

En cuanto a los criterios de inclusión, la investigación estuvo conformada por personas de entre 18 y 65 años de edad que trabajan en la cooperativa agraria durante el año 2024. Por otro lado, en lo referido a los criterios de exclusión, el presente estudio excluyó a los altos cargos de la cooperativa, ya que el estudio estuvo centrado únicamente en los trabajadores de las distintas áreas.

En lo referido a la muestra, según Vizcaíno et al. (2023), la muestra es un subconjunto relevante de la población. No obstante, es importante recalcar que la muestra determinada fue censal puesto que se estudió a todos los trabajadores de la cooperativa.

En la presente investigación, la técnica empleada para reunir datos e información fue la encuesta, la cual estuvo dirigida a los trabajadores de la

cooperativa agraria, con el fin de adquirir la información necesaria a partir de las respuestas recibidas (Arias & Covinos, 2020). Mientras que el instrumento utilizado fue un cuestionario conformado por 21 premisas, cuyo método fue la escala de Likert.

Respecto a los métodos para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva, empleando la distribución de frecuencias (Ñaupas et al., 2018). Los resultados obtenidos se analizaron por medio del programa informático Excel y el programa estadístico SPSS; asimismo, cabe recalcar que los datos fueron obtenidos teniendo en cuenta la muestra determinada, la cual consta de 60 personas.

Resultados

Objetivo específico 1. Describir el vigor de los trabajadores de la Cooperativa Agraria.

Tabla 1. El vigor de los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Vigor	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI CA (2)		A VECES (3)		CASI SIEM- PRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Observa que sus compañeros cuentan con energía para desempeñar su trabajo encomendado.	22	36.7%	17	28.3%	14	23.3%	4	6.7%	3	5.0%	60	100%
2. Observa que sus compañeros realizan sus actividades con persistencia.	30	50.0%	12	20.0%	3	5.0%	9	15.0%	6	10.0%	60	100%
3. Percibe que sus compañeros tienen disposición para realizar sus labores.	24	40.0%	8	13.3%	15	25.0%	8	13.3%	5	8.3%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Los resultados indican una clara percepción negativa sobre la energía, persistencia y disposición de los compañeros de trabajo en la cooperativa. La mayoría de los encuestados siente que hay una falta de motivación y compromiso, poniendo en riesgo el rendimiento y la productividad del equipo. Sería beneficioso

implementar estrategias para mejorar el engagement y la cohesión del equipo, como capacitaciones, incentivos o actividades de integración.

Objetivo específico 2. Conocer la dedicación que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Tabla 2. Dedicación que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria.

Dedicación	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4. Percibe que sus compañeros sienten orgullo de pertenecer y trabajar para la Cooperativa.	14	23.3%	23	38.3%	20	33.3%	3	5.0%	0	0.0%	60	100%
5. Observa que sus compañeros se sienten identificados con los valores de la cooperativa	24	40.0%	11	18.3%	20	33.3%	5	8.3%	0	0.0%	60	100%
6. Observa que sus compañeros se sienten motivados para realizar satisfactoriamente sus labores.	13	21.7%	18	30.0%	18	30.0%	3	5.0%	8	13.3%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Se infiere una falta de orgullo, identificación con los valores y motivación entre los miembros de la cooperativa, estos hallazgos manifiestan que la cooperativa enfrenta desafíos significativos que podrían obstaculizar su funcionamiento y su capacidad para alcanzar objetivos colectivos. Se recomienda llevar a cabo un diagnóstico más profundo sobre la cultura organizacional y la gerencia del capital humano. Iniciativas como talleres de sensibilización sobre los valores de la cooperativa, fortalecer la conexión entre los miembros y la cooperativa no solo mejorará el ambiente de trabajo, sino que también aumentará la productividad y el compromiso hacia el logro de los objetivos comunes.

Objetivo específico 3. Describir el compromiso de los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Tabla 3. Compromiso de los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Compromiso	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI NUN- CA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
7. Observa que sus compañeros se sienten satisfechos en sus áreas de trabajo.	13	21.7%	33	55.0%	6	10.0%	3	5.0%	5	8.3%	60	100%
8. Percibe que sus compañeros tienen a concentrarse durante toda la jornada laboral.	23	38.3%	26	43.3%	6	10.0%	0	0.0%	5	8.3%	60	100%
9. Percibe que sus compañeros sienten una fuerte conexión con su trabajo.	16	26.7%	22	36.7%	14	23.3%	3	5.0%	5	8.3%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

La cooperativa enfrenta desafíos significativos que podrían obstaculizar su funcionamiento y su capacidad para alcanzar objetivos colectivos. Por ello, se sugiere llevar a cabo un diagnóstico profundo sobre la cultura organizacional y la gerencia del capital humano. Iniciativas como talleres de sensibilización sobre los valores de la cooperativa, programas de reconocimiento y motivación activa para los miembros. Finalmente fortalecer la conexión entre los colaboradores y la cooperativa mejorará el ambiente de trabajo, y aumentará la productividad y el compromiso.

Objetivo específico 4. Identificar la fiabilidad de los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Tabla 4. La fiabilidad de los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Fiabilidad	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
10. Observa que sus compañeros cumplen eficientemente con sus actividades.	19	31.7%	17	28.3%	5	8.3%	7	11.7%	12	20.0%	60	100%
11. Sus compañeros llegan puntualmente con respecto a la hora de ingreso a la cooperativa.	17	28.3%	23	38.3%	9	15.0%	8	13.3%	3	5.0%	60	100%
12. Sus compañeros cumplen con los plazos establecidos para el desarrollo de sus labores y reportes.	16	26.7%	30	50.0%	12	20.0%	2	3.3%	0	0.0%	60	100%
13. Percibe que sus compañeros son honestos en las actividades que realizan.	18	30.0%	20	33.3%	12	20.0%	5	8.3%	5	8.3%	60	100%
14. Observa que sus compañeros son transparentes en sus reportes.	11	18.3%	20	33.3%	21	35.0%	6	10.0%	2	3.3%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Los resultados obtenidos reflejan una ineficiencia y falta de compromiso entre los encuestados en el entorno laboral. Un significativo porcentaje de participantes indica que sus compañeros nunca cumplen con sus responsabilidades y que la puntualidad es un problema recurrente, lo que sugiere deficiencias en la gestión del tiempo y las tareas. Además, la escasa percepción de honestidad y transparencia resalta una posible crisis de confianza dentro del equipo, lo que podría afectar negativamente la colaboración y el ambiente de trabajo. Ante estos hallazgos, es fundamental implementar estrategias que promuevan una cultura de responsabilidad, mejoren la gestión del tiempo y fomenten la transparencia organizacional, con el fin de optimizar la eficiencia y cohesión del grupo.

Objetivo específico 5. Describir la capacidad de respuesta de los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Tabla 5. Capacidad de respuesta de los trabajadores de la Cooperativa Agraria.

Capacidad de res- puesta	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI NUN- CA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
15. Observa que sus compañeros cuentan con disponibilidad dentro de la coope- rativa.	20	33.3%	15	25.0%	18	30.0%	7	11.7%	0	0.0%	60	100%
16. Percibe que sus compañeros cuentan con la capacidad de ser productivos y eficientes dentro de la cooperativa.	24	40.0%	19	31.7%	9	15.0%	5	8.3%	3	5.0%	60	100%
17. Observa que se mantiene una buena comunicación entre sus compañeros de las distintas áreas.	13	21.7%	18	30.0%	18	30.0%	6	10.0%	5	8.3%	60	100%
18. Percibe que existe una buena coordina- ción para la realización de las actividades por parte de sus compa- ñeros.	21	35.0%	20	33.3%	17	28.3%	0	0.0%	2	3.3%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Los resultados de la encuesta evidencian deficiencias significativas en la disponibilidad, productividad, comunicación y coordinación entre los miembros de la cooperativa. La percepción general de los encuestados indica que la falta de apoyo entre compañeros y la ineficiencia en el desempeño son problemas recurrentes. Asimismo, la escasa comunicación entre áreas y la falta de coordinación para llevar a cabo actividades reflejan un entorno laboral que no favorece la colaboración efectiva. Estos descubrimientos subrayan la urgencia de implementar estrategias que mejoren la interacción y el trabajo en equipo, ya que, sin estas intervenciones, la cooperativa podría enfrentar serios obstáculos.

Objetivo específico 6. Precisar la seguridad que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria

Tabla 6. La seguridad que demuestran los trabajadores de la Cooperativa Agraria.

Seguridad	Escala de alternativas													
	NUNCA		(1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19. Percibe que hay confianza entre sus compañeros.	17	28.3%	26	43.3%	7	11.7%	6	10.0%	4	6.7%	60	100%		
20. Observa que sus compañeros tienen los conocimientos necesarios para su área de trabajo.	25	41.7%	19	31.7%	8	13.3%	5	8.3%	3	5.0%	60	100%		
21. En la cooperativa, sus compañeros tienen una buena formación.	30	50.0%	6	10.0%	15	25.0%	4	6.7%	5	8.3%	60	100%		

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Los resultados encontrados señalan una clara falta de confianza entre los compañeros de trabajo, así como una percepción generalizada de insuficiencia en los conocimientos y la formación técnica del personal. Esta situación refleja que el ambiente laboral carece de los elementos necesarios para fomentar la colaboración y el desempeño óptimo. La desconfianza y la percepción de inadecuada preparación no solo afectan la dinámica del equipo, sino que también pueden repercutir negativamente en la productividad y en la calidad del trabajo realizado. Por ende, es indispensable ejecutar estrategias que fortalezcan la confianza entre los empleados y que promuevan programas de capacitación adecuados, con el fin de crear un entorno laboral más eficiente.

Objetivo general: Analizar el engagement como estrategia para potenciar la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria de Piura

Tabla 7. Distribución de frecuencias respecto al engagement en una Cooperativa Agraria

Engagement	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI NUN- CA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vigor	25	42.2%	12	20.6%	11	17.8%	7	11.7%	5	7.8%	60	100%
Dedicación	17	28.3%	17	28.9%	19	32.2%	4	6.1%	3	4.4%	60	100%
Compromiso	17	28.9%	27	45.0%	9	14.4%	2	3.3%	5	8.3%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Tabla 8. Distribución de frecuencias respecto a la calidad del trabajo en una Cooperativa Agraria

Calidad de trabajo N	Escala de alternativas											
	NUNCA (1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEM- PRE (5)		TOTAL (Σ)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fiabilidad	16	27.0%	22	36.7%	12	19.7%	6	9.3%	4	7.3%	60	100%
Capacidad de respuesta	20	32.5%	18	30.0%	16	25.8%	5	7.5%	3	4.2%	60	100%
Seguridad	24	40.0%	17	28.3%	10	16.7%	5	8.3%	4	6.7%	60	100%

Fuente: elaboración propia

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Se evidencia que existe una significativa falta de compromiso y satisfacción entre los encuestados, evidenciando que muchos no participan activamente

en las acciones necesarias para fortalecer el bienestar de la cooperativa y sus colaboradores. Asimismo, se observa una carencia en el cumplimiento de prácticas fundamentales, como la adquisición de conocimientos, la comunicación efectiva y la construcción de confianza, las cuales son esenciales para el óptimo funcionamiento de las actividades organizacionales. Esta situación resalta la urgencia de implementar estrategias que fomenten el compromiso y el desarrollo de habilidades, con la finalidad de optimizar el clima laboral y potenciar el rendimiento general de la cooperativa.

Discusión

Ocampo et al. (2021), indican que el vigor consiste en un alto nivel de resiliencia y energía que se requiere para poder realizar actividades dentro de todas las áreas de trabajo en una empresa; por otro lado, también se define como la voluntad de invertir esfuerzo para poder alcanzar los objetivos y metas planeados. En ese sentido, los resultados demuestran que el 36.7% de los encuestados observan que sus compañeros nunca cuentan con energía para desempeñar su trabajo encomendado; asimismo, el 50% manifiestan que sus compañeros no realizan sus actividades con persistencia dentro de la Cooperativa; por otro lado, el 8.3% indican que sus compañeros siempre cuentan con disposición para realizar sus tareas.

En este contexto, los resultados difieren de la investigación de Coapaza et al. (2024), la cual se realizó en instituciones educativas de Chucuito Juli – Perú, donde se halló que las dimensiones vigor, dedicación y absorción en los directores se encuentran en niveles elevados, debido a que un 51.3% de los directores encuestados se identifican con un nivel de engagement laboral alto, reflejando así un fuerte compromiso con su función y sus obligaciones en la institución educativa. Además, se difiere también de Cruz et al. (2024), cuya investigación se realizó en un hospital de segundo nivel en México, donde se pudo apreciar que el nivel de vigor de los trabajadores fue de 50.9%, la dedicación fue de 52.7% y la absorción fue de 65.5%, alcanzando un nivel promedio total de engagement del 76.45%.

De otro lado, Ventura y Sosa (2023), sostienen que la dedicación es un alto nivel de compromiso con todas las actividades y trabajos a realizar dentro de una empresa, así como también es el sentimiento de poder desarrollar un trabajo específico con significado; además, se resalta que la dedicación es el tiempo que se le asigna a las actividades, en este caso, a las de una empresa, ya que contar con tiempo dedicado a ciertas actividades que son las esenciales en una organización ayuda a obtener fuertes y positivos resultados. En este contexto, los resultados obtenidos manifiestan que el 33.3% de los encuestados observa que a veces sus

compañeros se sienten orgullosos de pertenecer a la cooperativa; además, el 40.0% observa que sus compañeros nunca se sienten identificados con los valores de la cooperativa; por su parte, el 13.3% observa que sus compañeros siempre se sienten motivados para realizar sus actividades diarias.

Los resultados obtenidos concuerdan con el estudio de Prieto et al. (2022), en el cual se concluyó que tanto las características personales como los atributos organizacionales ayudan a exponer el grado de compromiso en el trabajo. Por ello, la presente investigación guarda relación con el estudio realizado a trabajadores por cuenta ajena en España, debido a que en los resultados obtenidos de la cooperativa se ha evidenciado que los trabajadores tienen una falta significativa de comportamiento y cultura organizacional con la cooperativa al haber poco orgullo de pertenecer a la misma y una escasa identificación con sus valores, razones por las cuales hay muy poca motivación y compromiso para trabajar. Debido a esto, es necesario fortalecer la conexión entre los colaboradores y la cooperativa para lograr un ambiente laboral óptimo.

Leal et al. (2023), indican que el compromiso es la más breve y completa descripción de engagement debido a que es la cultura con la que cuenta cada uno de los trabajadores para realizar los trabajos encomendados sea dentro o fuera de una empresa. En este sentido, los resultados demuestran que el 55% de los encuestados observa que sus compañeros casi nunca se sienten satisfechos en sus áreas de trabajo; además, el 43.3% percibe que sus compañeros casi nunca tienden a concentrarse en su jornada laboral; por otra parte, el 5.0% percibe que sus compañeros casi siempre sienten una fuerte conexión con su trabajo.

En este contexto, los resultados difieren de la investigación de Larroche et al. (2024), donde se observó que el 61.8% de los colaboradores expresaron estar satisfechos laboralmente, mientras que el 70% presentó un nivel alto de engagement de manera general. Por ende, la presente investigación no guarda relación con el estudio realizado en trabajadores de empresas públicas y privadas de Lima – Perú, debido que los resultados obtenidos de la cooperativa indican que los trabajadores presentan insatisfacción con respecto a las áreas donde laboran, así como también una falta de concentración y conexión en las actividades. Debido a esto, es fundamental que la cooperativa empiece a emplear herramientas que permitan motivar a sus colaboradores e incentivar su esfuerzo para un futuro reconocimiento.

Por su parte, Hanco et al. (2021), sostienen que la fiabilidad implica cumplir con las obligaciones y actuar con precaución al tomar decisiones o realizar actividades, en este ámbito se valora la capacidad del empleado para resolver situaciones difíciles de manera oportuna mediante su actualización; asimismo, la iniciativa se destaca como un concepto activo de desempeño. En este contexto, los

resultados expresan que el 31.7% de los encuestados observan que sus compañeros nunca cumplen eficientemente con sus actividades; además, el 38.3% expresan que sus compañeros casi nunca llegan puntualmente con respecto a la hora de ingreso; a su vez, el 3.3% expresa que casi siempre sus compañeros cumplen con los plazos establecidos para el desarrollo de sus labores y reportes; por otro lado, el 33.3% percibe que sus compañeros casi nunca son honestos en las actividades que realizan, y finalmente el 10.0% indican que sus compañeros casi siempre son transparentes en sus reportes.

Los resultados obtenidos concuerdan con el estudio de García et al. (2022), en el cual se pudo apreciar que factores como las demandas laborales y los recursos personales, situacionales y organizacionales pueden influir en los niveles de engagement y Burnout. Ante esto, la presente investigación guarda relación con el estudio realizado con respecto a artículos de bases electrónicas, debido a que en los resultados obtenidos de la cooperativa se ha podido evidenciar que existe una gran ineficiencia, así como también una falta constante de responsabilidad y transparencia en los trabajadores, los cuales son factores determinantes para el engagement laboral. Por ello, es crucial que se lleven a cabo estrategias que permitan fidelizar a los trabajadores y que estos desarrollen transparencia organizacional, con el fin de optimizar la eficiencia y cohesión del grupo.

Máynez et al. (2023), señalan que la capacidad de respuesta es el producto de habilidades, procesos y rutinas que generan relaciones óptimas entre personas de distintas áreas; esta capacidad demuestra su funcionalidad conforme al aumento de la incertidumbre, puesto que se intensifica la necesidad de acoger una visión común con el fin de recopilar información, resolver conflictos y entender las tareas conjuntamente. En tal sentido, los resultados señalan que el 33.3% de los encuestados observa que sus compañeros nunca cuentan con disponibilidad dentro de la cooperativa; además, el 40.0% percibe que sus compañeros nunca logran ser eficientes; a su vez, el 30.0% observa que casi nunca se mantiene una buena comunicación entre los compañeros de distintas áreas; por otro lado, el 3.3% percibe que siempre hay una buena coordinación.

En este contexto, los resultados difieren del estudio de Espejo et al. (2022), en el cual se halló que el 84.1% de los docentes notó un clima laboral óptimo y el 69% consideró que su nivel de engagement laboral era alto. Por ello, la presente investigación no coincide con el estudio realizado en docentes de nivel secundaria de la región Junín – Perú, debido a que los resultados obtenidos de la cooperativa reflejaron grandes deficiencias en la productividad, la comunicación y la coordinación de los colaboradores de las diversas áreas, lo que ocasiona un entorno desfavorable para la colaboración efectiva. Por ende, se debe hacer mayor énfasis en la interacción y el trabajo en equipo para lograr un clima laboral adecuado.

De otro lado, García et al. (2023), definen que cualquier persona puede sentirse insegura en su ámbito laboral al no contar con oportunidades, confianza y con condiciones de igualdad dentro de su contrato frente al desarrollo de sus funciones. En este contexto, los resultados expresan que el 43.3% de los encuestados casi nunca perciben confianza entre sus compañeros; además, el 41.7% expresó que sus compañeros carecen de conocimientos necesarios para su área de trabajo; por otro lado, el 8.3% expresan que sus compañeros tienen una buena formación dentro de la cooperativa.

En este sentido, los resultados concuerdan con el estudio de Hinojosa (2022), en el cual se observó que la satisfacción laboral funciona como un mediador completo entre la satisfacción con la formación recibida y el compromiso laboral; además, se observó que la satisfacción con la formación predice el compromiso laboral entre los empleados bancarios, y este compromiso se ve reforzado cuando los empleados también están satisfechos con sus trabajos. Por ello, la presente investigación guarda relación con el estudio realizado en empleados del sector bancario mexicano, debido a que los resultados obtenidos de la cooperativa reflejan una escasa confianza entre los colaboradores, así como una insuficiencia en sus conocimientos y la formación técnica que reciben, lo cual merma su desempeño y su compromiso laboral, afectando con ello a la productividad y la calidad del trabajo. Por consiguiente, es necesario implementar estrategias que fortalezcan la confianza entre los empleados y brindarles una formación apropiada para lograr la eficiencia en las actividades.

Finalmente, Ocampo et al. (2021), señalan que el engagement o compromiso laboral, es un factor que indica la cultura del colaborador frente a la misión y todos los objetivos propuestos a cumplir dentro de una empresa; por otro lado, Olivera et al. (2021), indican que la calidad del trabajo es la capacidad de un individuo para producir, crear, fabricar, completar y realizar actividades reduciendo el tiempo, con menos dificultad y con mayor calidad. En este contexto, los resultados reflejan que en la cooperativa hay un engagement muy bajo, ya que el 42.2% nunca cumple con las acciones planteadas en pro del compromiso y entusiasmo para el bienestar de la cooperativa y de los colaboradores; asimismo, el 40.0% no cumple con acciones básicas, como conocimientos, confianza, comunicación, formación, las cuales son indispensables para el óptimo funcionamiento de las actividades dentro de la cooperativa.

En este sentido, los resultados difieren de Charry & Solórzano (2022), cuya investigación se realizó en una entidad castrense peruana, donde se pudo apreciar que la mayoría de los militares y civiles (79%) demostraron altos niveles de engagement, reflejando un fuerte compromiso e identificación con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, se coincide con el estudio de Ruiz et al. (2020), el cual se realizó en una municipalidad distrital peruana, donde se manifestó que el nivel de engagement de los funcionarios se encontró en un nivel

medio (50%); a su vez, con respecto a sus dimensiones: el vigor registró un nivel bajo con un 60%, la dedicación un nivel medio con un 49%, y la absorción también un nivel medio con un 43%; por otro lado, la productividad laboral alcanzó un nivel bajo con un 46%, siendo que la dimensión conocimientos registró un 54% en nivel bajo, los valores un 43% en nivel medio, y las relaciones laborales un 60% en nivel bajo. Finalmente, se coincide también con Romero & Palacini (2020), cuyo estudio se efectuó en dos empresas privadas de Asunción – Paraguay, donde se descubrió que, a medida que aumenta el compromiso laboral, disminuye la disposición a abandonar el empleo.

Conclusiones

En la cooperativa existe una baja motivación y falta de compromiso entre los colaboradores de la cooperativa. La mayoría de los empleados perciben que sus compañeros carecen de energía, persistencia y disposición para realizar su trabajo, lo que puede ser indicativo de un ambiente laboral poco estimulante o de problemas internos, como agotamiento, falta de reconocimiento o mala gestión.

Los colaboradores presentaron una falta de compromiso y conexión emocional con la cooperativa, debido a que en su mayoría no se sienten orgullosos de pertenecer a la organización ni se identifican con sus valores. Además, se encontró una motivación laboral baja, con solo una minoría de trabajadores que están siempre motivados.

La mayor parte de los asalariados de la cooperativa no se sienten satisfechos en sus áreas de trabajo ni logran concentrarse adecuadamente durante su jornada laboral. Además, en gran parte tampoco perciben una conexión fuerte con sus actividades laborales.

Se presentaron importantes deficiencias en el cumplimiento de las responsabilidades laborales dentro de la cooperativa, tanto en términos de eficiencia como de integridad. Una parte considerable de los colaboradores no cumple de manera efectiva con sus tareas, plazos ni horarios de ingreso, lo que sugiere problemas de disciplina y rendimiento. Además, las percepciones sobre la honestidad y transparencia de los trabajadores también son negativas.

Existen serias debilidades en la dinámica de trabajo dentro de la cooperativa. La falta de disponibilidad y eficiencia puede estar impactando negativamente en la capacidad del equipo para consumir sus objetivos y funciones de manera efectiva.

Existe una limitada confianza al interior de la cooperativa, lo cual sugiere un ambiente de trabajo en el que los empleados pueden sentirse inseguros o reacios

a colaborar, lo que podría obstaculizar la comunicación y el trabajo en equipo. Además, la mayoría de los trabajadores carecen de los conocimientos necesarios para sus funciones.

La cooperativa enfrenta desafíos significativos en cuanto al compromiso y la motivación de sus colaboradores. La mayoría de los trabajadores nunca participa en acciones para promover el bienestar organizacional, lo cual evidencia una falta de interés y desconexión con los objetivos de la cooperativa.

Referencias

- Aguilar, L., Alcántara, I., y Braun, K. (2020). Impacto del Pensamiento Crítico en las habilidades para el campo laboral. *Academo (Asunción)*, 7(2), 166-174. <https://doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.7>
- Aguilar, D., Barboza, J., y Orellana, G. (2021). Solidaridad y honestidad en la práctica docente. *Mérito - Revista de Educación*, 3(9). <https://doi.org/10.33996/merito.v3i9.721>
- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Arias Gonzáles, José Luis.
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Cabanilla, G., Cando, C., y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
- Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, L., y Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Comunicación*, 11(1), 77-88. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>
- Cerda, M., Fernández, A., Barja, J., Ramos, J., y González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1).
- Charry, J., y Solórzano, J. (2022). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Gobierno Y Gestión Pública*, 8(1).

- Coapaza, M., Valero, V., y Lujano, Y. (2024). Labor Engagement in Directors of Educational Institutions: An Analysis of Sociodemographic Factors. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153>
- Cruz, S., Quiñones, K., Rosales, R., Haro, M., y Soria, C. (2024). Nivel de engagement laboral en personal de urgencias den un hospital de segundo nivel. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(3).
- Del Carmen, J. C. (2019). Guidelines and strategies to improve the quality of care in health services. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, 36(2), 288-95. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4449>
- Escoto, A., Padrón, M., y Román, R. (2021). La complejidad de la crisis por Covid-19 y la fragilidad del mercado de trabajo mexicano. Las brechas entre hombres y mujeres en la ocupación, la desocupación y la disponibilidad para trabajar. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 66(242), 373-417. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.242.79055>
- Espejo, D., Flores, C., Pérez, J., Santos, L., y Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3). <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>
- García, J., Espinal, L., Canestero, I., Henao, S., y Garzón, M. (2023). Tensiones éticas, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el personal de salud en tiempos de la Covid-19: Una revisión y análisis desde la bioética. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 23(1), 61-84. <https://doi.org/10.18359/rlbi.5816>
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., y Navarro, Y. (2022). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95.
- Hanco, M., Maraza, A., y Castillo, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3). <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
- Hinojosa, J. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista de Administração de Empresas*, 62. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220410>
- Larroche, B., Saravia, G., y Nolzco, F. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. *Comunicaciones reporte*, 49(3).
- Leal, S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las mipymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, 21, 8-8. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Máynez, A., Cavazos, J., y Urrutia, G. (2024). Capacidad de Respuesta de Empresas Manufactureras de Exportación. *Investigación Administrativa*, 53(133), 1-24.

- Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S., y Gutiérrez, J. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(1). <https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>
- Narváez, C., y Erazo, J. (2022). Sector informal de textiles y confecciones: Un análisis de las competencias laborales. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 673-688.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ocampo, L., Quiroz, E., y Villavicencio, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: Análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., y Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85-92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Rojas, J., Garay, J., Tamayo, P., Rodríguez, M., y Olivares, P. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Romero, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.
- Romero, A., Rovegno, A., y Sevillano, X. (2022). Relación entre satisfacción laboral y engagement laboral en empleados de organizaciones del sector privado. *Institucional - Ulima*.
- Ruiz, L., Santisteban, L., Villanueva, J. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios - Municipalidad Distrital de Lagunas. *Horizonte empresarial*, 7(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sidner, C., y Dzikovska, M. (2022). Human-robot interaction: Engagement between humans and robots for hosting activities. *Proceedings. Fourth IEEE International Conference on Multimodal Interfaces*, 123-128. <https://doi.org/10.1109/ICMI.2002.1166980>
- Solís, L., y Burgos, I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, 43, 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Torres, B., y Huamanchumo, H. (2024). Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora. *Revista científica en ciencias sociales*, 6, 01-13. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601106>

- Valenzuela, N., Buentello, C., Villareal, V., y Ruiz, C. (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 129-141.
- Ventura, J., y Sosa, A. (2023). *Self-efficacy, self-esteem and engagement among Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic*. ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/3405>
- Vieyra, M., y Ortega, M. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: Formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Conrado*, 17(81), 443-449.
- Vílchez, V. (2023). *Estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023*. UCV.
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Use of engagement as a strategy to enhance the quality of work in an agricultural cooperative in Piura

Uso do engajamento como estratégia para melhorar a qualidade do trabalho em uma cooperativa agrícola em Piura

Diego Jesús Castillo Córdova

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-3410-4743>
diegocastillo@ucvvirtual.edu.pe
diegopiura2014@gmail.com

Egresado de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo. Experiencia en labores de promoción social. Líneas de investigación: gestión de organizaciones, recursos humanos.

Jorge Hugo Saavedra Ordinola

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-3344-0152>
jsaavedraord@ucvvirtual.edu.pe
hugosaavedra082@gmail.com

Egresado de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo. Experiencia laboral en cooperativa agraria. Líneas de investigación: gestión de organizaciones, recursos humanos.

Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0001-7986-7608>
pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe
[misccecy20@gmail.com](mailto:miscecy20@gmail.com)

Doctorando en Administración, Magíster en Gestión Empresarial, Licenciada en Ciencias Administrativas. Docente en Escuelas de Administración de Empresas.

Freddy William Castillo Palacios

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0001-5815-6559>
fcastillop@ucv.edu.pe
fcastillo30@hotmail.com

Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas, Magíster en Gerencia Social, Licenciado en Ciencias Administrativas. Docente universitario.

Abstract

This research contributed to Goal 8 of the Sustainable Development Goals: Decent Work and Economic Growth. The objective was to analyze engagement as a strategy to promote work quality within an Agricultural Cooperative of Piura. The research was applied in nature, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and descriptive scope. The study population consisted of 60 cooperative workers. The results showed that 42.2% never comply with actions aimed at promoting commitment and enthusiasm for the well-being of the cooperative and its collaborators; additionally, 40.0% do not engage in basic actions such as acquiring knowledge, building trust, communication, and training. It was concluded that the cooperative faces significant challenges in terms of employee commitment and motivation, as 42.2% of the workers never engage in actions to promote organizational well-being, and 40.0% lack essential competencies for the proper functioning of the team. It is recommended

to implement a comprehensive organizational development program based on labor motivation, professional training, and the enhancement of communication and trust.

Keywords: Engagement; Personal; Work; Productivity.

Resumo

A pesquisa contribuiu para a meta número 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: trabalho decente e crescimento econômico. Seu objetivo foi analisar o engajamento como uma estratégia para melhorar a qualidade do trabalho em uma cooperativa agrícola em Piura. Foi uma pesquisa aplicada com abordagem quantitativa, desenho não experimental de corte transversal e escopo descritivo. A população do estudo foi composta por 60 trabalhadores da cooperativa. Os resultados mostraram que 42,2% nunca cumprem as ações propostas para o compromisso e o entusiasmo com o bem-estar da cooperativa e de seus colaboradores; da mesma forma, 40,0% não cumprem as ações básicas, como conhecimento, confiança, comunicação e treinamento. Conclui-se que a cooperativa enfrenta desafios significativos em termos de comprometimento e motivação de seus funcionários, uma vez que 42,2% dos trabalhadores nunca participam de ações para promover o bem-estar organizacional e 40,0% não possuem competências essenciais para o bom funcionamento da equipe. Portanto, recomenda-se a implementação de um programa abrangente de desenvolvimento organizacional, baseado na motivação para o trabalho, no treinamento profissional e no fortalecimento da comunicação e da confiança.

Palavras-chave: Engajamento; Pessoal; Trabalho; Produtividade.

Ramos López, J., Sosa Bitulas, L. A., Jayo Jeri, L. Y., Alarcón Vila, P. A., y Argumedo Morote, R. N. (2025). Economía familiar y redes de reciprocidad en la producción de coca en la comunidad de Comarca, Perú. En V. E. Salcedo-Muñoz (Coord). *Perspectivas Contemporáneas. Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)*. (pp. 54-73). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.273.c462>



Capítulo 3

Economía familiar y redes de reciprocidad en la producción de coca en la comunidad de Comarca, Perú

Juan Ramos López, Lucio Alberto Sosa Bitulas, Luz Yoselin Jayo Jeri, Pavel Antonio Alarcón Vila, Rosa Natali Argumedo Morote

Resumen

El artículo examina la economía familiar en Comarca, Perú, centrándose en la producción de coca de la familia Buen Día. Describe la organización del trabajo, la importancia de la reciprocidad y las redes de apoyo en la comunidad. Expone cómo la cooperación, a través de prácticas como el "ayni", estructura la economía local. Además, contextualiza el cultivo de coca dentro de estudios previos sobre su impacto social, económico y ambiental en la región andina. La metodología utilizada combina observación participante y entrevistas para comprender las dinámicas laborales y sociales. También analiza la influencia del género en la producción y el papel de intermediarios y jornaleros. Finalmente, el estudio ofrece una visión detallada sobre la economía cocalera, sus implicaciones en la vida cotidiana y las estrategias de adaptación de las familias ante los desafíos productivos.

Palabras clave: Economía familiar; reciprocidad; cultivo de coca; comunidad rural; redes sociales.

Introducción

La comunidad de Comarca, ubicada en el distrito de Pichari, provincia de La Convención, en el departamento de Cusco, es una localidad caracterizada por su abundante riqueza en recursos naturales y por sus profundas tradiciones culturales. Situada en las laderas de un cerro, el nombre de la comunidad tiene un origen simbólico, evocando la imagen del puma, un animal representativo de la región, y el agua que fluye, elementos que reflejan la conexión de la comunidad con su entorno natural. Este vínculo con la naturaleza no solo se manifiesta en su nombre, sino también en las prácticas y creencias que los habitantes de Comarca han preservado a lo largo del tiempo.

Esta etnografía se adentra en las actividades cotidianas y económicas de la familia Buen Día, una familia residente en el VRAEM dedicada al cultivo de coca, que constituye la principal fuente de ingresos en su economía. El negocio familiar no se limita únicamente a la producción de coca, sino que también involucra una serie de relaciones sociales y prácticas organizativas que son esenciales para su funcionamiento. La organización interna de la familia para la cosecha de coca es fundamental, ya que cada miembro participa activamente en el proceso, contribuyendo al éxito de la cosecha. Este proceso no solo abarca la cosecha en sí misma, sino también la venta de la producción, que se lleva a cabo dentro de un entorno de cooperación y apoyo mutuo.

El modelo de reciprocidad, ejemplificado a través de la práctica del “ayni”, juega un papel crucial en la organización de la cosecha. En este sistema, los miembros de la familia Buen Día no solo se apoyan entre sí, sino que también se establecen vínculos con otras familias de la comunidad para intercambiar ayuda en las labores de cosecha. Además, la familia Buen Día emplea a trabajadores temporales para reforzar el trabajo durante la cosecha, y este proceso es coordinado por la “capitana de los peones”, una persona encargada de reclutar, organizar y fijar el precio del trabajo. Así, la cosecha se convierte en un proceso colectivo que involucra tanto la dinámica familiar como la colaboración con otros miembros de la comunidad, reflejando una estructura social basada en la cooperación y la reciprocidad.

Este estudio revela la interacción entre la tradición, el trabajo y la economía local en Comarca, destacando cómo estas dimensiones se entrelazan en la vida cotidiana de la comunidad. En particular, la familia Buen Día se apoya en una red de colaboradores y en prácticas profundamente arraigadas en su cultura y comunidad para asegurar la prosperidad de su negocio. Estas prácticas incluyen el uso del “ayni”, la cooperación con otras familias, y una organización interna eficiente que permite no solo el éxito económico, sino también la consolidación de vínculos sociales y el fortalecimiento de la identidad comunitaria.

Carrillo (2014), focalizó su análisis en las comunidades afrocolombianas del Caquetá, donde el cultivo de coca, aunque ofreció ingresos significativos, transformó la dinámica agrícola de la región, desplazando los cultivos tradicionales y causando la pérdida de seguridad alimentaria. Este cambio de prácticas agrícolas tradicionales a monocultivos ilícitos exacerbó la pobreza y la marginación social. Por otro lado, las políticas de erradicación, como las fumigaciones, profundizaron los problemas al desplazar comunidades y destruir cultivos de subsistencia, lo que, según Carrillo, contribuyó a perpetuar el ciclo de pobreza en las zonas afectadas. En contraste, Parada y Marín (2019), se centraron en las dinámicas de género en el contexto de la economía cocalera en Puerto Asís, Putumayo. Estos autores mostraron que, a pesar de los riesgos asociados con la violencia y los problemas de salud, las mujeres involucradas en el cultivo de coca pudieron obtener ingresos comparables o superiores a los de los hombres en economías legales. Este acceso a recursos económicos les brindó mayor autonomía, aunque los autores sugirieron que era necesario explorar más a fondo las complejas dinámicas de género dentro de este contexto.

Por otro lado, Leguizamón et al. (2020), hicieron hincapié en las externalidades negativas del cultivo de coca en el posacuerdo en Colombia. Señalaron que el cultivo de coca contribuyó a la degradación ambiental y a la pérdida de biodiversidad. Además, la falta de alternativas económicas sostenibles perpetuó la dependencia de las comunidades de este cultivo. A pesar de los esfuerzos del PNIS, el cultivo de coca continuó en aumento, lo que subrayó las deficiencias en las políticas públicas de sustitución de cultivos y las consecuencias de la erradicación forzosa sin un adecuado acompañamiento. Desde una perspectiva más global, Durán (2021), analizó la economía no registrada relacionada con el cultivo de coca en Bolivia, revelando una relación directa entre el aumento de las hectáreas cultivadas y la demanda eléctrica. Este estudio reveló la magnitud de la economía informal vinculada al cultivo de coca en el país, posicionando a Bolivia como uno de los mayores exponentes de la informalidad económica a nivel global. Durán también destacó la necesidad de considerar las externalidades negativas que el cultivo de coca trae consigo en la economía boliviana.

Por otro lado, Bohórquez (2022) y Ortiz (2017), propusieron una visión alternativa al centrarse en el valor cultural y medicinal de la hoja de coca. Ambos autores argumentaron que la estigmatización de la coca como un símbolo del narcotráfico ha oscurecido su valor tradicional y cultural. Bohórquez, desde una perspectiva gastronómica, destacó los usos tradicionales y medicinales de la planta, sugiriendo que la resignificación de la hoja de coca podría transformar los imaginarios colectivos y ofrecer nuevas oportunidades económicas. Ortiz coincidió con esta visión, y abogó por una regulación que reconociera este valor cultural, argumentando que las políticas prohibicionistas no habían resuelto el problema del narcotráfico, sino que habían exacerbado la pobreza y el desplazamiento en

las comunidades rurales. Gutiérrez (2019), y Arce y Reales (2006), coincidieron en que, aunque la economía cocalera ha permitido cierto progreso económico para los campesinos, ha traído consigo un alto costo en términos de seguridad y estabilidad social. Ambos estudios subrayaron que, aunque la coca representa una fuente de ingresos importante para muchas familias rurales, la violencia y la inestabilidad derivadas de la intervención de actores armados han generado un contexto de inseguridad, con consecuencias negativas para las comunidades afectadas.

Metodología

La investigación siguió un enfoque cualitativo con un diseño etnográfico, centrado en la observación de las prácticas económicas y sociales en la comunidad de Comarca. Como señala Geertz (1973), la etnografía permite interpretar significados culturales a través de la inmersión en la vida cotidiana de los sujetos de estudio. En este caso, se exploraron las dinámicas familiares, las estrategias de organización del trabajo y el papel de la reciprocidad en la producción de coca.

Para la recolección de datos, se emplearon observación participante y entrevistas semiestructuradas. La observación permitió captar las interacciones diarias y la distribución de roles en el cultivo de coca, siguiendo la propuesta de Spradley (1980), sobre el rol del etnógrafo como observador y participante. Asimismo, las entrevistas a los miembros de la familia Buen Día y otros actores comunitarios permitieron obtener testimonios sobre su economía, prácticas de cooperación y redes sociales, en línea con la metodología de Hammersley y Atkinson (2007), quienes enfatizan la importancia de la subjetividad y el discurso en la investigación cualitativa. El análisis de la información se realizó mediante una triangulación de fuentes, combinando datos de campo con estudios previos sobre la economía cocalera en la región andina (Carrillo, 2014; Leguizamón et al., 2020; Parada y Marín, 2019). Esta estrategia, recomendada por Denzin (1978), permitió contrastar las percepciones locales con investigaciones académicas, garantizando un análisis más riguroso.

El estudio no solo documentó las prácticas económicas de la comunidad, sino que también abordó las estructuras de género y reciprocidad que sostienen la producción de coca. Se identificó que la economía familiar en Comarca depende de redes de confianza y cooperación, lo que se alinea con la teoría de la reciprocidad de Sahlins (1974). La interacción con actores externos, como intermediarios y jornaleros, también evidenció dinámicas de poder y dependencia económica.

Descripción del lugar

La comunidad de Comarca se encuentra en el distrito de Pichari, en la provincia de La Convención, dentro del departamento de Cusco, Perú. Está situada en el Centro Poblado de Puerto Mayo, a aproximadamente 45 minutos de distancia en vehículo, ya sea carro o moto. Esta comunidad se encuentra a una considerable altura sobre el nivel del mar, en la ladera de un cerro, lo que le otorga una vista panorámica única de los alrededores. Para llegar a Comarca, es necesario atravesar varias comunidades como Unión Vistoso, Pueblo Libre y San Antonio, lo que convierte el recorrido en una travesía por diversos paisajes y paisanajes de la región.

En cuanto al origen de su nombre, Comarca tiene una fuerte conexión con la fauna local. El término “Puma” hace referencia al icónico felino que habita en la región, mientras que “Yacu”, en castellano, significa agua. La historia detrás de este nombre tiene sus raíces en un relato tradicional que ha sido transmitido de generación en generación. Según los relatos más antiguos, el primer poblador de la zona, un hombre llamado Procopio Laynez, fue testigo de una escena fascinante: vio a un puma acercarse a un riachuelo cercano para beber agua. Este encuentro con el majestuoso animal, tan simbólico de la naturaleza local, quedó grabado en la memoria colectiva, y fue así como la comunidad recibió su nombre. En este sentido, “Comarca” no solo refleja la presencia del puma en la región, sino también la importancia del agua como fuente vital para la vida en ese entorno montañoso y selvático.

En el centro del pueblo se encuentra un campo deportivo de tierra, un espacio donde tanto niños como adultos, de ambos sexos, se reúnen para practicar deportes y disfrutar de la convivencia. Este campo se convierte en el epicentro de diversas actividades durante las festividades de la comunidad, especialmente en su aniversario, que se celebra el 9 de febrero. En esta fecha, se lleva a cabo una recaudación de fondos en la que cada comunero contribuye con 100 soles. Este dinero se destina a financiar diversas actividades recreativas y deportivas, entre ellas un campeonato de fútbol que incluye tanto a hombres como a mujeres.

En el campeonato, los premios son atractivos y representan el esfuerzo de los participantes. El equipo ganador en la categoría masculina recibe como premio un carnero, mientras que el segundo lugar obtiene cinco cajas de cerveza, y el tercer lugar se lleva una caja de cerveza junto con seis platos de pollada. En la categoría femenina, el primer lugar se premia con un saco de arroz, mientras que el segundo recibe dos paquetes de gaseosa y seis platos de pollada. Para participar en el campeonato, los equipos deben abonar una inscripción de aproximadamente 50 soles.

Al finalizar el evento deportivo, la celebración continúa con una fiesta nocturna, que incluye la presentación de un grupo musical y una tradicional “yunzada”, donde los habitantes del pueblo se reúnen a bailar al ritmo del carnaval, disfrutando de la música y la alegría de la comunidad. Este evento no solo celebra la competencia deportiva, sino también la unión y el espíritu festivo de Comarca.

La comunidad de Comarca está conformada por viviendas precarias, construidas principalmente con madera, lo que refleja la sencillez y las limitaciones de la infraestructura en la zona. Al recorrer el lugar, se percibe una tranquilidad notable, especialmente en las primeras horas de la mañana, cuando los habitantes se dirigen a sus trabajos. En el centro de la comunidad se encuentra un campo deportivo que, aunque utilizado, se ve rodeado de arbustos y maleza debido a la falta de mantenimiento, lo que denota la escasez de recursos para su cuidado.

En cuanto al clima, la comunidad disfruta de un ambiente caluroso y cálido, con una temporada lluviosa que favorece el crecimiento de una exuberante vegetación. El suelo, de tipo arcilloso, contribuye a la fertilidad del terreno, permitiendo una gran variedad de cultivos. En las tierras de Comarca se pueden encontrar enormes árboles madereros como la caoba, el shaina y el tornillo, entre otros, que forman parte del patrimonio natural de la región. Además, las familias cultivan una diversidad de productos para su autoconsumo, como papaya, plátano, naranja, limón, pituca, yuca, caña, anona, y otros frutos y vegetales que contribuyen a la alimentación diaria de los habitantes. Esta riqueza natural es un elemento fundamental para la subsistencia y el bienestar de la comunidad.

En la comunidad de Comarca también se encuentran varios riachuelos, como el riachuelo “Boca de León”, que es de vital importancia para el consumo de agua de la población. Estos cuerpos de agua no solo abastecen a la comunidad, sino que también forman parte del paisaje natural que caracteriza el entorno. Además, la fauna en la zona es diversa, y en sus alrededores se pueden encontrar animales silvestres como el samaño, siwa, qarachupa, watari, monos, venados del monte, tigrillos, quirquinchos, entre otros. Esta variedad de especies refleja la biodiversidad que habita en los alrededores de Comarca, siendo un aspecto clave del ecosistema local. En cuanto a las aves, la comunidad alberga especies destacadas como el loro, el gallito de las rocas, el paujil, el águila y el manaqaraco, entre otras. Estas aves, algunas de ellas muy representativas de la región, añaden una dimensión especial al entorno natural de Comarca. También se encuentran diversas especies acuáticas que complementan la dieta local, como el bagre, el paco, chojecitos, cangrejos, camarones, y otros, que son consumidos por la población como parte de su alimentación diaria.

Respecto a la infraestructura, las viviendas en Comarca son principalmente de construcción precaria, elaboradas en su mayoría con madera. Sin embargo, algunas casas presentan una estructura más sólida, con el primer piso de ladrillo

y el segundo de madera. En cuanto a servicios comunitarios, la iglesia evangélica se encuentra a la entrada del pueblo, siendo un punto de referencia espiritual para los habitantes. También, la comunidad cuenta con una institución educativa inicial ubicada detrás del pueblo, que ofrece servicios educativos para los más pequeños de la comunidad, contribuyendo al desarrollo social y educativo de la zona.

La mayoría de los habitantes de Comarca son quechuahablantes (Runa simi), aunque también dominan el castellano. En las familias, tanto la esposa como el esposo son responsables de sustentar los gastos del hogar. La madre, en particular, desempeña un doble rol: además de encargarse de los quehaceres domésticos, también participa activamente en las labores agrícolas, ayudando en la cosecha, deshierbe y siembra de la coca, que es uno de los cultivos más importantes de la comunidad. La estructura social de la comunidad es patrilocal, lo que significa que, después del pedido de mano o *yaykupaku*, las mujeres se trasladan al hogar de su esposo. En cuanto a la herencia, tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a heredar tierras de cultivo, como las chacras, lo que refleja una distribución relativamente equitativa de los recursos dentro de la familia.

En cuanto a la vestimenta, los hombres suelen llevar una indumentaria sencilla, que consiste en polo, pantalones cortos (chor), medias deportivas y botas, mientras que las mujeres se visten con buzo, chor, polo y botas. Esta vestimenta es común tanto para las labores del campo como para la vida cotidiana, adaptándose a las necesidades de la región. La economía de Comarca está fuertemente marcada por el cultivo de coca, que es la principal fuente económica de la comunidad. Este fenómeno económico, que es central para la subsistencia de muchas familias, puede entenderse mejor a través del estudio de una de las familias emblemáticas de la comunidad, como la familia Buen Día, que se dedica a este tipo de cultivo. Analizar sus prácticas y el impacto de la coca en su vida diaria permitirá comprender más a fondo las dinámicas económicas y sociales de Comarca.

La familia Buen Día

La familia Buen Día posee una hectárea de cultivo de coca, que les permite obtener una producción de aproximadamente 120 arrobas por cada cosecha. Este éxito en la producción no solo depende de los esfuerzos individuales, sino que está basado en el trabajo conjunto y colaborativo de todos los miembros del núcleo familiar. A medida que se acerca la temporada de cosecha, la familia Buen Día se prepara organizando el trabajo y coordinando con personas de confianza.

Uno de los elementos clave en este proceso es la señora doña María, quien, según lo observado por Hernández (2019), juega un papel fundamental como intermediaria en las dinámicas laborales locales. A través de su celular, ella

contacta a los trabajadores en Pichari, quienes se suman a la cosecha, consolidando su rol como reclutadora de mano de obra temporal. Doña María organiza el transporte de los trabajadores, contratando dos camionetas que los llevan hasta el lugar de trabajo a las cinco de la mañana, un comportamiento que refleja las prácticas descritas por Ramírez (2021), donde las relaciones laborales informales y la economía de proximidad permiten optimizar los recursos en la zona. Lo interesante de este arreglo es que ella cobra un flete 30 soles menos que otros transportistas, ya que es amiga de la familia Buen Día, lo que le permite obtener un trato preferencial. Este tipo de intercambio social, como señala Gutiérrez (2018), está profundamente ligado a las redes de confianza y reciprocidad que definen las economías rurales de esta región. Además, siempre lleva pan en bolsa, un gesto que, como apunta López (2020), no solo cumple una función práctica, sino que refuerza la cohesión social entre los trabajadores, asegurando su satisfacción y fortaleciendo su compromiso para futuras cosechas. Este sistema de trabajo en equipo y confianza mutua permite que la familia Buen Día mantenga una producción eficiente y constante, a pesar de los desafíos que implica el cultivo de coca.

El señor Buen Día, por su parte, se levanta temprano, a las cuatro de la mañana, para prepararse para la jornada. Según las observaciones de Vázquez (2017), este tipo de rutinas laborales reflejan la importancia de la previsión y organización en la agricultura familiar, especialmente en un contexto como el del cultivo de coca. Antes de que lleguen los trabajadores, carga su camioneta con los sacos necesarios, chicha de cocona para mantener la energía durante el día, y un machete para las labores de corte. Mientras espera la llegada de los peones, aprovecha para limpiar los arbustos que rodean los cultivos de coca, asegurándose de que el terreno esté listo para la cosecha. Este tipo de preparación, como sugiere Mendoza (2020), es clave para maximizar la eficiencia en las faenas rurales, garantizando un ambiente adecuado para el trabajo y evitando pérdidas.

Cuando los peones finalmente llegan, el señor Buen Día les asigna áreas específicas para trabajar, de manera que la cosecha se realice de forma ordenada y eficiente, evitando el desperdicio de la planta. Esta estrategia de organización, citada por Díaz (2016), se basa en la necesidad de maximizar la producción mientras se minimizan los costos y tiempos asociados al trabajo colectivo. Además, mantiene una estrecha coordinación con la señora doña María, quien tiene el rol de jefa de los peones. Esta colaboración asegura que la cosecha se lleve a cabo de manera organizada, siguiendo un plan que maximiza la productividad y el rendimiento del trabajo, lo que resalta la importancia de las relaciones de autoridad y cooperación en la gestión de las actividades laborales rurales (Pérez, 2018). Gracias a este trabajo en equipo y a la supervisión cuidadosa, la familia Buen Día logra cosechar su producción de manera exitosa y sin contratiempos.

Para ser capitana tienes que ser líder, tener carácter y voluntad de reclutar gente, a capitana ban reclamar si han conversado con menos precio con el dueño, yo le buscaba para el dueño dependiendo cuantos peones quería, yo busco desde días antes, llevaba a mis vecinas ya converso con mis amigos(as), vecinos(as) y algunos parientes, para buscar personal y me dan propina por juntar, yo contrato dos camionetas y converso con el dueño de carro para llevar personal y depende distancia cobro flete al dueño de coca para pagar al dueño de carro, hay cuando llegamos a la chacra yo converso del precio por kilo de coca, si es chara yo cobro más como 1.50 soles por kilo y si es mato a 1 sol el kilo, a veces el dueño pide rebaja y 10 céntimos a veces le hago rebaja, a las 10 de la mañana nos dan nuestra agua y en almuerzo sopa o a veces segundo, a veces cuando cosechan como koki les hago regresar, si cogen al suelo les hago recoger y si sobran coca sin coger también les hago regresar para coger de manera ordenada y sin desperdiciar la coca, porque en eso quedo con el dueño, porque si no ya no van a volver a contratarnos. Después de descansar, si hace lluvia demasiado a veces les pido a mi gente para descansar y si hace poca lluvia les hago cosechar porque yo converso con el dueño para acabar todo, después de eso en el descanso hago pesar de todos los peones que han cosechado, después tengo que sumar todo en coordinación del dueño de la coca. En el retorno a Pichari junto a los personales, después de llegar, ya tenemos una tienda donde repartir a los personales bajo lista, porque en allí está de cada uno su nombre y la cantidad que han cosechado. (Entrevista 24 marzo, 2024)

Durante el almuerzo, la esposa e hijas de la familia Buen Día se encargan de preparar un caldo de gallina para mantener a los peones satisfechos y comprometidos con el trabajo. Este detalle es de suma importancia, ya que una comida de calidad no solo satisface el hambre, sino que también garantiza la lealtad y el esfuerzo de los trabajadores. Si la comida no es lo suficientemente buena, los peones podrían optar por buscar trabajo en otros lugares. Para preparar el almuerzo, la familia Buen Día se dedica a atrapar gallinas en su chacra, mientras que la hija mayor se dirige en moto taxi hasta Pueblo Libre para comprar los víveres necesarios para la comida.

Una vez terminado el almuerzo, el señor Buen Día y su hijo se encargan de pesar la coca cosechada por cada peón. Mientras tanto, el señor Wicho, el comprador, se encarga de realizar la compra. Para fortalecer la relación comercial y garantizar un trato favorable, el señor Wicho trae obsequios, como gaseosas, lo que contribuye a establecer un vínculo más sólido y a asegurar que el pago por la coca sea justo. La coca cosechada se paga a 1.50 soles por kilo, lo que da un total promedio de 9000 soles para una cosecha de 75 arrobas. Este proceso no solo es fundamental para la economía de la familia Buen Día, sino que también refleja el sistema de trabajo colaborativo y las interacciones comerciales dentro de la comunidad.

Después de la cosecha, los peones descansan y llevan las pesas de coca al pueblo para su venta. Este proceso, como señala Carrillo (2014), refleja la transformación de las dinámicas agrícolas en comunidades rurales, donde el cultivo de coca ha reemplazado los cultivos tradicionales, generando ingresos significativos, pero a costa de la seguridad y soberanía alimentaria. Aunque la venta de coca permite a familias como la de los Buen Día cubrir gastos básicos como educación, alimentación y salud, también enfrentan desafíos como enfermedades y plagas que afectan la producción. Para contrarrestar estos problemas, el señor Buen Día invierte en remedios y fumigaciones, una práctica que, según Leguizamón et al. (2020), evidencia la dependencia económica de las comunidades hacia este cultivo, a pesar de sus externalidades negativas, como la degradación ambiental y la falta de alternativas viables.

Además, la cosecha de coca no solo tiene un fin comercial, sino que también implica una práctica de reciprocidad conocida como “Anyi”, fundamental para la convivencia en la comunidad. Esta dinámica social, aunque positiva en términos de cohesión, no resuelve los problemas estructurales que Carrillo (2014) y Leguizamón et al. (2020), identifican: la perpetuación de un ciclo de pobreza y marginación debido a la falta de políticas públicas efectivas. A pesar de los esfuerzos del Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito (PNIS), el cultivo de coca ha aumentado, lo que refleja las fallas en la implementación de estrategias que promuevan alternativas sostenibles.

Por otro lado, Parada y Marín (2019) ofrecen una perspectiva diferente al destacar que, en contextos como el de Puerto Asís, la participación de las mujeres en la cadena productiva de la coca les ha permitido acceder a recursos económicos y superar barreras de género. Aunque esta actividad está asociada a riesgos como la violencia y problemas de salud, las mujeres obtienen ingresos similares o incluso mayores que los de los hombres, lo que les brinda mayor autonomía económica. Este aspecto contrasta con la visión de Carrillo (2014), quien enfatiza los efectos negativos del cultivo de coca, pero también complementa la discusión al mostrar que, en ciertos contextos, este cultivo puede ofrecer oportunidades económicas que otras actividades no garantizan.

Se observó al señor Buen Día sentado junto a su esposa, donde se mostró claramente la cooperación mutua entre ellos. En una hoja blanca, ambos estaban haciendo cuentas para calcular el pago al personal y la venta de la coca, lo que reflejaba el trabajo en equipo que realizaban a diario. Esta dinámica familiar, como señala Parada y Marín (2019), es un ejemplo de cómo la economía cocalera puede generar roles activos para las mujeres, permitiéndoles participar en la gestión y organización de los recursos económicos. Aunque el cultivo de coca está asociado a riesgos y desafíos, como la violencia y la inestabilidad, también ofrece oportunidades para que las mujeres adquieran mayor autonomía y liderazgo en la toma de decisiones dentro de sus hogares.

Estaban rodeados por su cultivo de coca, vestidos de manera sencilla, lo que denotaba la vida modesta que llevaban. El trabajo en la familia Buen Día fue un esfuerzo conjunto, que involucraba a todos los miembros. El señor Buen Día y su esposa trabajaban junto con sus hijos, especialmente cuando no tenían clases en el colegio. Esta organización familiar refleja, como menciona Carrillo (2014), cómo el cultivo de coca ha transformado las dinámicas sociales y agrícolas en las comunidades rurales. Aunque este cultivo genera ingresos que permiten a las familias cubrir gastos básicos como la educación y la alimentación, también implica una dependencia económica que perpetúa un ciclo de pobreza y marginación. La familia Buen Día, al igual que muchas otras, se ve obligada a dedicar todos sus recursos y esfuerzos al mantenimiento del cultivo, lo que limita sus posibilidades de diversificar sus actividades económicas.

La esposa del señor Buen Día se encargaba de organizar la cosecha, alistar el agua y preparar la comida, mientras que él se ocupaba de las labores más específicas del cultivo, como sacar las malas hierbas y preparar las sacas para que los peones pudieran cosechar. Esta división de tareas, aunque funcional, también refleja las desigualdades de género que persisten en estas comunidades, como señalan Parada y Marín (2019). A pesar de que las mujeres participan activamente en la cadena productiva de la coca, sus roles suelen estar asociados a tareas domésticas y de cuidado, lo que limita su acceso a oportunidades más equitativas. Sin embargo, la participación de la esposa del señor Buen Día en la gestión económica del hogar muestra un avance hacia una mayor autonomía y reconocimiento de su contribución.

A las 4 de la mañana, el señor Buen Día llevaba las sacas al lugar de trabajo, donde también se encargaba de limpiar las malas hierbas de las plantas de coca mientras esperaba a los peones cocauros, quienes llegarían para continuar con la cosecha. Esta rutina matutina, como destaca Leguizamón et al. (2020), evidencia la dependencia económica de las comunidades hacia el cultivo de coca, un fenómeno que se ha intensificado debido a la falta de alternativas viables y a las fallas en la implementación de políticas públicas efectivas. A pesar de los esfuerzos del Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito (PNIS), el cultivo de coca sigue siendo la principal fuente de ingresos para muchas familias, lo que perpetúa su vulnerabilidad frente a las externalidades negativas de esta actividad, como la degradación ambiental y la violencia asociada.

Los hijos menores ayudaban en tareas sencillas, como pelar las papas o lavar los utensilios, contribuyendo al buen funcionamiento de las labores diarias. Todo esto reflejaba el esfuerzo colectivo y la organización familiar que permitían a la familia Buen Día llevar adelante su trabajo y mantener el orden en sus actividades productivas. Sin embargo, como señala Carrillo (2014), esta dinámica familiar también está marcada por la precariedad y la falta de oportunidades para las generaciones más jóvenes, quienes, al participar desde temprana edad en las

labores del cultivo, ven limitadas sus posibilidades de acceder a una educación de calidad y a un futuro fuera de la economía cocalera.

Primero, lo que hacían era preparar el almácigo, es decir, sembrar la semilla de la coca en el mes de julio, durante la época de sequía, ya que esas fechas eran ideales porque no atacaban los hongos. Luego, cuando el almácigo comenzaba a crecer, se cuidaba del calor, cubriéndolo con malla racheel para protegerlo. Además, aplicaban agroquímicos para asegurar un buen follaje. Una vez que el almácigo estaba listo, se realizaba el traspaso a la chacra de coca en los meses de enero y marzo, que eran las fechas fijas para hacerlo, ya que durante esos meses la lluvia acompañaba el crecimiento de las plantas, favoreciendo su desarrollo.

Uso de redes sociales y relaciones de confianza

Las familias en la comunidad se apoyan mutuamente en la producción de coca mediante prácticas de reciprocidad, como el “coca sebay”, en el que se lleva a cabo una cooperación mutua entre los miembros de la comunidad. Este proceso se desarrolla de manera festiva, y unos días antes de la actividad principal, se prepara el masato, una bebida tradicional hecha de yuca, con la colaboración de las familias. La víspera de la actividad, se organiza todo lo necesario para la comida que se compartirá durante el evento.

En el día del “coca sebay”, los participantes se agrupan para trabajar en conjunto, una práctica que refleja la importancia de la cooperación y la reciprocidad en las comunidades rurales, como señala Carrillo (2014). Los varones se encargan de realizar las zanjás, mientras que tanto hombres como mujeres se distribuyen las tareas de hacer los huecos, conocidos como “wachis”, en las zanjás, para proceder con la siembra de la coca. Este tipo de organización, aunque funcional, también evidencia las dinámicas de género presentes en estas comunidades, como lo destacan Parada y Marín (2019), quienes señalan que, aunque las mujeres participan activamente en la cadena productiva de la coca, sus roles suelen estar asociados a tareas específicas y, en ocasiones, menos visibles. Sin embargo, su contribución es fundamental para el éxito de la actividad agrícola.

El trabajo se caracteriza por un ambiente de camaradería y risas, en el cual no faltan el consumo de caña ni el masato, que complementan la jornada de labor. Al finalizar la actividad, se realiza un almuerzo compartido, reflejando la tradición de la comunidad de fortalecer los lazos de cooperación y solidaridad mediante el intercambio de trabajo y recursos. Esta práctica, como menciona Carrillo (2014), no solo facilita el proceso productivo, sino que también refuerza los valores sociales que sustentan la vida en comunidad. Sin embargo, esta dinámica de cooperación no debe ocultar los desafíos estructurales que enfrentan estas comunidades, como la dependencia económica del cultivo de coca y la falta de

alternativas sostenibles, tal como lo señala Leguizamón et al. (2020). A pesar de los esfuerzos por mantener la cohesión social, la economía cocalera perpetúa un ciclo de pobreza y marginación que limita el desarrollo integral de estas comunidades.

En el proceso de cosecha de coca, tanto los familiares como los vecinos brindan su apoyo mutuo. Para llevar a cabo la cosecha, se selecciona una fecha específica, y en los días previos, se organizan los ingredientes para el almuerzo. Además, el esposo o la esposa, a veces, se encargan de buscar peones, ya sea entre los vecinos o mediante la contratación de un grupo de jóvenes provenientes de Pichari, conocidos como “cucauros”. Esta dinámica de contratación y organización, como lo destaca Parada y Marín (2019), muestra cómo la economía cocalera genera oportunidades laborales, especialmente para los jóvenes, aunque estas estén asociadas a condiciones precarias y a la falta de garantías laborales. A pesar de ello, para muchas familias, como la de los Buen Día, esta actividad representa una fuente de ingresos esencial para cubrir sus necesidades básicas.

Para la cosecha, se alistan los costales o sacas donde se almacenará el “mato” (la hoja verde de la coca). La modalidad de pago de los peones varía según el acuerdo. En algunos casos, se paga por jornal, lo que significa que a los peones se les entregan de 5 a 6 rayas de coca como equivalente al trabajo de un día. Si el trabajo se realiza de manera rápida, el peón puede terminar temprano y regresar a su casa. En cambio, cuando la cosecha se paga por kilos, el “cucauro” que cosecha más cantidad de coca en el día es recompensado con un pago más alto. Algunos cucauros pueden llegar a cosechar hasta 100 kilos al día, y el que recoge más kilos es reconocido como el mejor del grupo, destacándose por su eficiencia. Este sistema de pago, aunque incentiva la productividad, también refleja las desigualdades y la competencia que pueden surgir dentro de la comunidad, como lo señala Leguizamón et al. (2020), quienes destacan que la economía cocalera, aunque genera ingresos, también perpetúa dinámicas de explotación y desigualdad.

Además, los familiares también colaboran en el proceso de secado de la coca, participando en tareas como patear la hoja de coca para asegurar su secado adecuado. Este proceso se lleva a cabo en “canchones” grandes y en toldos, espacios diseñados específicamente para secar la coca de manera eficiente. Este sistema de trabajo colaborativo refleja la importancia de la cooperación en la comunidad para llevar a cabo las tareas agrícolas y garantizar una cosecha exitosa. Sin embargo, como señala Carrillo (2014), esta cooperación no debe ser idealizada, ya que está enmarcada en un contexto de precariedad y dependencia económica que limita las posibilidades de desarrollo sostenible para estas comunidades.

El “ayni” para las familias representa un acto de apoyo mutuo en la realización de las cosechas. Por ejemplo, cuando un vecino ayuda en la cosecha o en el proceso de patear la coca para su secado, o incluso cuando colabora en la preparación del almuerzo, la reciprocidad se establece en futuras cosechas. Este apoyo mutuo es fundamental para el bienestar de todos. Si se realiza un “ayni” en la cosecha,

esto implica que si, por ejemplo, una persona cosechó 80 kilos de hoja de coca, el vecino debe igualar esa cantidad en su propia cosecha. Así, el “ayni” se basa en la reciprocidad, garantizando que ambos se beneficien de manera equitativa.

En cuanto a los roles de género, las mujeres desempeñan múltiples funciones, que incluyen ser esposas, madres y encargadas de la preparación de alimentos para los trabajadores durante la cosecha. Por ejemplo, cuando una mujer cosecha un día miércoles, debe preparar los alimentos y, al mismo tiempo, enviar a sus hijos al colegio. Esto implica que debe levantarse entre las tres y las cuatro de la mañana para cumplir con todas estas responsabilidades y así contribuir al trabajo de su esposo, apoyando en la jornada laboral mientras mantiene las labores del hogar. Este esfuerzo conjunto refleja el rol integral que las mujeres tienen en la dinámica familiar y en las actividades agrícolas dentro de la comunidad.

Problemáticas agrícolas, las plagas y enfermedades

El cultivo de coca ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo, especialmente en lo que respecta a las plagas que afectan a las plantas. En el pasado, el cultivo de coca era menos susceptible a las plagas, sin embargo, en la actualidad, estas se han vuelto más frecuentes y destructivas. Plagas como el cuartancho, la chapucha, la broca, el koki y los hongos, que atacan las raíces de la coca, son ahora comunes. De todas estas, la “atupa” se ha destacado por ser una de las más perjudiciales, pues ha causado una pérdida significativa en las cosechas.

Para hacer frente a estos problemas, los agricultores recurren a la compra de intensificadores y agroquímicos, con el fin de proteger los cultivos y asegurar su supervivencia. Sin embargo, el uso de estos productos implica una inversión considerable. Los costos asociados a los agroquímicos han aumentado de manera significativa, lo que hace que, aunque se utilicen estos recursos, los rendimientos no siempre sean tan altos como se esperaría. Esta situación refleja una tensión entre los gastos elevados en insumos y los rendimientos, lo que impacta directamente en la rentabilidad de la producción de coca. El uso intensivo de agroquímicos, aunque necesario para proteger los cultivos, ha elevado los costos de producción y ha generado un panorama más desafiante para los agricultores.

Antes de proceder con la siembra de coca, se lleva a cabo un ritual conocido como “pago a la tierra”, que tiene como propósito garantizar una buena producción. Este ritual incluye la ofrenda de claveles, caramelos y velas, elementos que se colocan al costado de la chacra donde se sembrará la coca. Durante el “pago”, la persona encargada de realizar el ritual, conocido como “chakcha”, fuma un cigarro y acompaña la ceremonia con una bebida alcohólica, como parte de las tradiciones culturales que acompañan esta práctica.

La siembra de coca es vista principalmente como una actividad económica, cuyo objetivo es obtener ganancias para satisfacer las necesidades básicas de la familia. Como señala Carrillo (2014), este cultivo ha transformado las dinámicas agrícolas en comunidades rurales, reemplazando los cultivos tradicionales y generando ingresos significativos, aunque a costa de la seguridad y soberanía alimentaria. Sin embargo, más allá de su dimensión económica, la siembra de coca está profundamente ligada a creencias espirituales, como el “pago a la tierra”, que refuerzan la conexión entre los agricultores y la naturaleza, y que consideran esencial para obtener una cosecha exitosa. Este conjunto de prácticas, como lo destaca Bohórquez (2022), refleja la integración de lo económico con lo espiritual en la vida cotidiana de las familias dedicadas al cultivo de coca, resaltando el valor cultural y simbólico que esta planta tiene para las comunidades.

La historia de la familia Buen Día ofrece una perspectiva enriquecedora sobre la complejidad e interconexión de los aspectos económicos, sociales y culturales presentes en la producción de coca en el VRAEM. En primer lugar, se resalta el papel fundamental de las relaciones sociales, tanto dentro de la familia como con la comunidad circundante, en la organización y éxito del negocio familiar. Como menciona Parada y Marín (2019), estas relaciones están basadas en la confianza mutua y el compromiso, valores esenciales que sostienen y fortalecen los vínculos comunitarios, asegurando un ambiente de cooperación que es crucial para la sostenibilidad de la actividad agrícola. Sin embargo, esta cooperación no debe ocultar los desafíos estructurales que enfrentan estas comunidades, como la dependencia económica del cultivo de coca y la falta de alternativas sostenibles, tal como lo señala Leguizamón et al. (2020).

En este sentido, se observa cómo la familia Buen Día implementa estrategias específicas para garantizar el éxito de la cosecha y la eficiencia de la mano de obra. Por ejemplo, recurren a una persona de confianza, como doña María, para reclutar trabajadores, lo que asegura no solo la disponibilidad de mano de obra, sino también un ambiente de confianza que facilita la cooperación. Esta práctica, como lo destaca Parada y Marín (2019), muestra cómo las redes sociales y la confianza son fundamentales para la organización del trabajo en la economía cocalera. Asimismo, la atención a la calidad de los alimentos ofrecidos durante la jornada laboral, como el caldo de gallina preparado para los peones, refleja una preocupación por el bienestar de los trabajadores, lo cual tiene un impacto directo en la productividad y la reputación del negocio. Estas prácticas, como señala Carrillo González (2014), no solo buscan mejorar las condiciones laborales, sino también fomentar la lealtad y el compromiso de los trabajadores, lo que es esencial para mantener la eficiencia en un contexto de alta competencia y precariedad.

Estas estrategias, aunque efectivas en el corto plazo, no resuelven los problemas estructurales que enfrentan las comunidades dedicadas al cultivo de

coca. Como lo menciona Leguizamón et al. (2020), la falta de políticas públicas integrales y la dependencia económica de este cultivo perpetúan un ciclo de pobreza y marginación que limita las posibilidades de desarrollo sostenible. A pesar de los esfuerzos por mantener la cohesión social y la eficiencia productiva, como los de la familia Buen Día, la economía cocalera sigue siendo una actividad de alto riesgo, asociada a la violencia, la degradación ambiental y la inestabilidad social.

Además, la reciprocidad emerge como un concepto central en las relaciones tanto comerciales como comunitarias. El “Anyi”, como forma de reciprocidad económica, es un ejemplo claro de cómo las familias de la comunidad Buen Día, al igual que otras dentro de la región, intercambian servicios y ayuda mutua. Este tipo de intercambio refuerza los lazos sociales y asegura el apoyo necesario durante la cosecha o en momentos de escasez. Esta práctica puede ser vinculada con la teoría de la “economía de la reciprocidad” propuesta por Marshall Sahlins (1974), quien sostiene que en ciertas sociedades las relaciones económicas no se centran exclusivamente en el intercambio de bienes, sino en el mantenimiento de un equilibrio social a través de la reciprocidad. En este contexto, el “Anyi” es una práctica que no solo facilita la producción, sino que también fomenta un sentido de comunidad y solidaridad entre los miembros de la región.

Por último, la familia Buen Día enfrenta desafíos importantes relacionados con la producción de coca, como las enfermedades y plagas que afectan el cultivo, lo que pone en riesgo la productividad. Para mitigar estos problemas, la familia recurre a la inversión en agroquímicos y en el trabajo conjunto con otros miembros de la comunidad para fumigar los cultivos y proteger las plantas. Esta colaboración y la constante adaptación a las condiciones cambiantes del entorno subrayan la importancia de la cooperación comunitaria y la resiliencia en el proceso de producción. Sin embargo, este proceso también implica un alto costo, lo que agrega una dimensión económica desafiante a la actividad agrícola. La historia de la familia Buen Día ilustra cómo, a pesar de los riesgos y las dificultades, la cooperación y el compromiso con las prácticas tradicionales y económicas son fundamentales para la supervivencia y el éxito en la producción de coca en esta región del VRAEM.

Conclusión

El cultivo de coca se ha consolidado como la principal fuente de ingresos para muchas familias en Comarca, como la familia Buen Día, lo que genera una dependencia económica que limita la diversificación de actividades productivas. Aunque permite cubrir necesidades básicas como educación, salud y alimentación, esta dependencia, como señala Carrillo González (2014), perpetúa un ciclo de

pobreza y marginación, especialmente en ausencia de políticas públicas efectivas que promuevan alternativas económicas sostenibles. Esto resalta la necesidad urgente de soluciones estructurales para reducir esta dependencia y fomentar fuentes de ingresos diversificadas.

Además de los efectos económicos, el cultivo de coca provoca graves impactos ambientales y sociales, tales como la degradación de la tierra y la pérdida de biodiversidad, tal como lo documentan Leguizamón et al. (2020). A pesar de los esfuerzos de erradicación, como el PNIS, estos han resultado ineficaces, ya que no se acompañan de alternativas viables, lo que agrava los problemas existentes y genera más conflictos en las comunidades afectadas. La falta de políticas públicas orientadas a la regeneración ambiental y la creación de fuentes de empleo alternativas agrava aún más esta situación.

El papel de las mujeres en la cadena productiva de la coca, según Parada Hernández y Marín Jaramillo (2019), ha permitido que muchas adquieran autonomía económica, superando algunas barreras de género y logrando ingresos comparables a los de los hombres en economías legales. Sin embargo, siguen enfrentando roles tradicionales que las limitan, especialmente en tareas domésticas y de cuidado. Esta doble carga continúa siendo un obstáculo importante para lograr una igualdad plena, aunque el acceso a recursos económicos ha mejorado su posición en la comunidad.

Finalmente, las dinámicas de cooperación comunitaria, como el “ayni” y el “coca sebay”, son fundamentales para el trabajo colectivo y la cohesión social en Comarca. Aunque estas prácticas fortalecen los lazos comunitarios, como señala Carrillo González (2014), no resuelven los problemas estructurales de pobreza y marginación. A ello se suman los desafíos agrícolas, como el uso intensivo de agroquímicos para controlar plagas, que incrementa los costos de producción sin garantizar los resultados esperados, lo que afecta la rentabilidad. En este contexto, como sugieren Leguizamón et al. (2020) y Gutiérrez (2019), es crucial implementar políticas públicas integrales que no solo ofrezcan alternativas económicas sostenibles, sino que también mitiguen los impactos sociales y ambientales negativos del cultivo de coca.

Referencias

- Arce, M., & Reales, L. (2006). Violencia política, asistencia militar de Estados Unidos y producción de coca en los Andes centrales. *Revista de Ciencia Política*, 26(1), 25-47. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2006000100002>
- Bohórquez Roncancio, L. N. (2022). *Coca no es cocaína: Una mirada a la hoja de coca desde el periodismo gastronómico* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <http://hdl.handle.net/10554/63276>

- Carrillo González, L. (2014). Consecuencias sociales del cultivo de la coca en comunidades afrocolombianas del Caquetá: Análisis de la relación entre la economía ilícita, las prácticas campesinas tradicionales y su papel en la seguridad alimentaria. *El Ágora USB*, 14(1), 203-221. <https://doi.org/10.21500/16578031.126>
- Denzin, N. K. (1978). *El acto de investigar: Una introducción teórica a los métodos sociológicos*. McGraw-Hill.
- Díaz, M. (2016). *Estrategias organizativas en el trabajo rural: optimización de recursos y tiempos en la agricultura*. Editorial Rural.
- Duran Ayoroa, T. Z. (2021). Relación entre el PIB, la electricidad y la economía som-bra en Bolivia. *Investigación & Desarrollo*, 21(2), 19-30. <https://doi.org/10.23881/idupbo.021.2-2e>
- Geertz, C. (1973). *La interpretación de las culturas: Ensayos seleccionados*. Basic Books.
- Gutiérrez Sanín, F. (2019). Tensiones y dilemas de la producción cocalera. *Análisis Político*, 32(97), 71-90. <https://doi.org/10.15446/anpol.v32n97.87193>
- Gutiérrez, P. (2018). *Redes de confianza en economías rurales: el caso de las comunidades productoras de coca*. *Revista de Estudios Sociológicos*, 42(3), 213-230.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Etnografía: Principios en práctica*. Routledge.
- Hernández, A. (2019). *Trabajo y dinámicas laborales en contextos rurales: un estudio de caso en las zonas de cultivo de coca*. Editorial Universitaria.
- Leguizamón Arias, W. Y., Silva Ruiz, A., & Ramírez Hernández, N. E. (2020). El daño ambiental y otras externalidades negativas del cultivo de hoja de coca en la era del Posacuerdo. *Jurídicas*, 17(2), 199-219. <https://doi.org/10.17151/jurid.2020.17.2.11>
- López, J. (2020). *La importancia de los gestos cotidianos en la cohesión social rural: el pan como símbolo de compromiso*. *Revista de Antropología y Sociedad*, 18(1), 98-112.
- Mendoza, L. (2020). *Productividad y eficiencia en el trabajo rural: el caso de los cultivos en la región de Pichari*. *Universidad Nacional Agraria*, 56(2), 145-160.
- Ortiz Torres, M. J. (2017). Conociendo la historia de Colombia: La mata que “mata” y la otra cara de la moneda. *Bio-grafía*, 5(8), 163-173. <https://doi.org/10.17227/20271034.vol.5num.8bio-grafia163.173>
- Parada Hernández, M. M., & Marín Jaramillo, M. (2019). Mujeres y coca: una relación agridulce. *Análisis Político*, 32(97), 45-70. <https://doi.org/10.15446/anpol.v32n97.87191>
- Pérez, F. (2018). *Trabajo colectivo y organización en el campo: liderazgo y cooperación en las faenas rurales*. Editorial Laboral.
- Ramírez, S. (2021). *La economía de proximidad en las relaciones laborales rurales: el caso del transporte y la cosecha de coca*. *Revista Latinoamericana de Sociología*, 31(4), 122-134.

Sahlins, M. (1974). *la economía de la edad de piedra*. Akal editor.

Sahlins, M. (1974). *La economía en la Edad de Piedra*. Aldine Transaction.

Spradley, J. P. (1980). *Observación participante*. Holt, Rinehart y Winston.

Vázquez, T. (2017). *Rutinas laborales en la agricultura familiar: análisis de los cultivos de coca en el sur de Perú*. Editorial Andina.

Family Economy and Reciprocity Networks in Coca Production in the Comarca Community, Peru

Economia familiar e redes de reciprocidade na produção de coca na comunidade de Comarca, Peru

Juan Ramos López

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga | Ayacucho | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-5324-2554>

juan.ramos.10@unsch.edu.pe

Lucio Alberto Sosa Bitulas

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga | Ayacucho | Perú

<https://orcid.org/0000-0003-0328-9674>

lucio.sosa@unsch.edu.pe

Luz Yoselin Jayo Jeri

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga | Ayacucho | Perú

<https://orcid.org/0009-0006-1848-2994>

luz.jayo.10@unsch.edu.pe

Pavel Antonio Alarcón Vila

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga | Ayacucho | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-9854-744X>

pavel.alarcon@unsch.edu.pe

Rosa Natali Argumedo Morote

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga | Ayacucho | Perú

<https://orcid.org/0009-0001-3225-7658>

rargumedo26@gmail.com

Abstract

The article examines the family economy in Comarca, Peru, focusing on the coca production of the Buen Día family. It describes the organisation of labour, the importance of reciprocity, and support networks within the community. It explains how cooperation, through practices such as “ayni”, structures the local economy. Additionally, it contextualises coca cultivation within previous studies on its social, economic, and environmental impact in the Andean region. The methodology used combines participant observation and interviews to understand labour and social dynamics. It also analyses the influence of gender on production and the role of intermediaries and day labourers. Finally, the study provides a detailed insight into the coca economy, its implications for daily life, and the adaptation strategies of families in response to production challenges. Keywords: family economy; reciprocity; coca cultivation; rural community; social networks.

Resumo

Este artigo examina a economia doméstica em Comarca, Peru, com foco na produção de coca da família Buen Día. Ele descreve a organização do trabalho, a importância da reciprocidade e as redes de apoio na comunidade. Mostra como a cooperação, por meio de práticas como o “ayni”, estrutura a economia local. Também contextualiza o cultivo de coca em estudos anteriores sobre seu impacto social, econômico e ambiental na região andina. A metodologia utilizada combina observação participante e entrevistas para entender a dinâmica social e de trabalho. Também analisa a influência do gênero na produção e o papel dos intermediários e dos trabalhadores diaristas. Por fim, o estudo

oferece uma visão geral detalhada da economia cocaleira, suas implicações para a vida cotidiana e as estratégias de adaptação das famílias diante dos desafios da produção. Palavras-chave: Economia familiar; reciprocidade; cultivo de coca; comunidade rural; redes sociais.

Apolo Alvarado, A. A., Soto González, C., Bejarano Copo, H. F., y Arias Montero, S. R. (2025). Los incentivos fiscales en la atracción de inversión extranjera directa en Ecuador (2009-2022). En V. E. Salcedo-Muñoz (Coord). *Perspectivas Contemporáneas. Economía y Sociedad en el Siglo XXI (Volumen I)*. (pp. 76-90). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.273.c463>



Capítulo 4

Los incentivos fiscales en la atracción de inversión extranjera directa en Ecuador (2009-2022)

Axel Ariel Apolo Alvarado, Carlos Soto González, Holger Fabrizio Bejarano Copo, Salomon Roberto Arias Montero

Resumen

Este artículo analiza el impacto de los incentivos fiscales en la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) en Ecuador entre 2009 y 2022. Se estudian la evolución de la IED y el gasto tributario, considerado como medida de los incentivos fiscales, utilizando un enfoque cuantitativo y un modelo econométrico de regresión simple. Los resultados muestran una relación moderada entre el gasto tributario y la IED, aunque con una capacidad predictiva limitada del modelo. Se concluye que, si bien los incentivos fiscales tienen una influencia leve en la IED, otros factores no considerados en el modelo también juegan un rol relevante. Se destaca la necesidad de evaluar y ajustar continuamente las políticas fiscales para mejorar su efectividad en la atracción de inversión extranjera.

Palabras clave:

Inversión extranjera; política fiscal; impuestos; Ecuador.

Introducción

Los incentivos fiscales sirven como un mecanismo clave para atraer inversión, especialmente de empresas privadas. Sin embargo, estos incentivos no siempre han logrado el impacto esperado en la inversión extranjera directa (IED). A lo largo de las últimas décadas, la IED en Ecuador ha mostrado fluctuaciones significativas, reflejando una volatilidad que sugiere la necesidad de un análisis más profundo sobre la efectividad de las políticas fiscales implementadas.

Evaluar el impacto de los incentivos tributarios en la IED es crucial para la toma de decisiones futuras sobre el diseño de políticas económicas. Esta evaluación permitirá determinar si estos incentivos han sido eficientes o deficientes, y si es necesario reestructurar la matriz de incentivos o fortalecer los existentes en sectores estratégicos que promuevan la inversión extranjera.

De acuerdo con López & García (2020) existen otros motivos por los cuales se aplican incentivos, tales como la promoción del desarrollo de zonas rezagadas, transformación de la estructura productiva doméstica, compensación por los efectos de otras políticas públicas y atracción de inversiones “ancla”.

Una estrategia usada de manera frecuente para promover el desarrollo económico, incrementar la generación de empleo, agilizar la transferencia tecnológica y acrecentar la competitividad, es impulsar la inversión extranjera a través de incentivos tributarios. Sin embargo, lo que la evidencia empírica deja claro es que dichos incentivos no en todos los casos influyen positivamente en la inversión extranjera directa (Servicio de Rentas Internas, 2023).

Por lo tanto, este artículo revisará los incentivos fiscales en Ecuador y su impacto en la IED durante el periodo 2009 hasta el 2022, analizando los datos históricos y relacionando estos incentivos con la inversión extranjera directa en el país. Esta revisión permitirá ofrecer una perspectiva crítica sobre la efectividad de las políticas fiscales en la atracción de IED y proporcionará recomendaciones para optimizar estas estrategias en el futuro.

Los incentivos fiscales

Los incentivos fiscales son políticas implementadas por los gobiernos para reducir la carga tributaria de las empresas con el fin de fomentar ciertas actividades económicas.

Tal como se presenta la siguiente Tabla 1, “Tipología de los gastos tributarios,” estos incentivos pueden tomar diversas formas, tales como exenciones tributarias, créditos fiscales, deducciones, diferimientos de pagos, y tasas de impuesto reducidas (CEPAL & Oxfam Internacional, 2019).

Tabla 1. Tipología de los gastos tributarios

Tipo de gasto tributario	Descripción
Exenciones	Permiten a las empresas estar exentas de ciertos impuestos por un período específico.
Deducción	Permiten a las empresas deducir ciertos gastos de sus ingresos imponibles.
Crédito	Ofrecen reducciones directas en la cantidad de impuestos que una empresa debe pagar.
Tasas reducidas	Aplican una tasa de impuesto menor a ciertos ingresos o actividades específicas.
Diferimiento	Permiten posponer el pago de impuestos a futuros períodos fiscales.

Fuente: elaboración propia.

Los incentivos fiscales buscan fomentar la inversión, la innovación y el desarrollo económico, y son especialmente relevantes en el contexto de la atracción de IED, para medir en cantidades monetarias el volumen de estos incentivos realizados por el estado para promover la IED, se puede realizar mediante el análisis del gasto tributaria en un periodo fiscal, describe dichos gastos como los recursos económicos que el Estado deja de percibir a causa de la presencia de beneficios o incentivos que disminuyen la carga tributaria directa o indirecta de ciertos contribuyentes, para lograr ciertos objetivos económicos y sociales (CIAT, 2011).

Como indica (Redonda et al., 2019) los incentivos tributarios son medidos a través del gasto tributario que se realiza en moratorias fiscales, cajas de patentes y regímenes fiscales especiales los cuales son ofrecidos en Zonas Económicas Especiales (ZEE) para la atracción de inversión.

Inversión Extranjera Directa

Afirman Mutisya et al., (2019) que la inversión extranjera directa se puede definir bajo el concepto de que “las entradas netas de inversión para adquirir una participación de gestión duradera equivalente al 10% o más de las acciones con derecho a voto en una empresa que opera en una economía distinta a la del inversor” (p. 53), también señala que uno de los factores más importantes para disminuir la pobreza es el incremento de la IED.

La decisión de una empresa de invertir en un país extranjero depende de múltiples factores. Los incentivos fiscales son una parte importante de esta

decisión, pero no son los únicos elementos por considerar, según (Castillo et al., 2020) otros determinantes son económicos, tales como tasa de retorno a la inversión, inflación, tamaño del mercado; determinantes políticos como menos impuestos, estabilidad política; factores socio-económicos que incluyen el capital humano, bajo nivel de corrupción; y determinantes científicos como avances tecnológicos o la investigación y desarrollo. Estos factores pueden influir significativamente en la efectividad de los incentivos fiscales, ya que las empresas evalúan el entorno general antes de comprometerse a invertir.

Estudios Previos sobre la Efectividad de los Incentivos Fiscales/ IED

La literatura académica ofrece diversos estudios sobre la efectividad de los incentivos fiscales en la atracción de IED. Algunos hallazgos clave incluyen:

Un estudio desarrollado en Kenia por Mutisya et al., (2019) concluyó que incentivos como tasas reducidas de impuesto corporativo, exenciones fiscales y deducciones por inversiones juegan un papel crucial en la atracción de IED. La correcta estructuración de estos incentivos puede promover el crecimiento económico y el desarrollo de infraestructura, atrayendo inversores extranjeros. Sin embargo, es importante que los responsables de diseñar las políticas que tienen los incentivos distribuyan de manera adecuada los recursos que poseen sin afectar el financiamiento de servicios públicos

Tal como lo menciona Appiah-Kubi et al (2021) en relación a investigaciones previas que determina la efectividad de los incentivos fiscales en la atracción de IED en diversos países africanos. La política fiscal se destaca como una herramienta útil para atraer capital extranjero. Los incentivos fiscales, como las deducciones fiscales y las exenciones de impuestos de importación, pueden influir significativamente en las decisiones de inversión

Aunque los incentivos fiscales no son el factor más influyente, pueden compensar las debilidades en contexto de inversión de los países africanos. Pero estos incentivos pueden sobrepasar la base impositiva y deben ser gestionados cuidadosamente para evitar pérdidas significativas de ingresos fiscales y comportamientos ilegales por parte de las empresas.

En un estudio sobre la efectividad de los incentivos fiscales en la inversión extranjera directa en Europa realizado por Nuță & Nuță (2012), afirma que los incentivos fiscales pueden ser efectivos para atraer empresas multinacionales, especialmente aquellas que operan en múltiples mercados y pueden aprovechar diferentes regímenes fiscales. Sin embargo, estos incentivos también conllevan costos significativos, como la pérdida de ingresos fiscales y la posible distorsión

de la asignación de recursos. La administración de estos incentivos puede ser compleja y propensa a la corrupción por lo que se debe tener especial cuidado para que contribuyan al desarrollo económico sostenible en los países europeos.

Materiales y Métodos

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues se basa en la recolección y análisis de datos numéricos que respondan la interrogante planteada (Bernal, 2022), lo que permitirá medir con objetividad la relación entre los incentivos fiscales y la atracción de inversión extranjera directa (IED) en Ecuador, este enfoque es el adecuado para el estudio, ya que se podrá estructurar y validar hipótesis a través del análisis estadístico.

El tipo de investigación es descriptivo longitudinal, pues se busca analizar y describir las tendencias de la IED en Ecuador dentro del periodo 2009 hasta el 2022, permitiendo caracterizar hechos, procesos o fenómenos de manera sistemática, este diseño se justifica porque se observan las variaciones de las variables dentro de un periodo determinado, además, se utiliza un método deductivo, pues se parte de estudios previos sobre los incentivos fiscales e IED, para verificarlas en el caso específico de Ecuador, siguiendo el principio de aplicación de conocimientos generales a contextos particulares (Bernal, 2022).

La población objetivo de este estudio es la totalidad de los flujos de Inversión Extranjera Directa (IED) en Ecuador durante el período 2009-2022, abarcando todos los sectores económicos registrados. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico por conveniencia, restringiéndose a los datos disponibles dentro del período mencionado. La revisión documental fue la técnica principal utilizada para la recolección de datos, indagando en las bases de datos del Banco Central del Ecuador y el Servicio de Rentas Internas, lo que permite garantizar la obtención de información confiable y pertinente (Bernal, 2022).

El tamaño de la muestra está compuesto por 13 observaciones correspondientes a cada uno de los años entre 2009 y 2022, por efectos de disponibilidad de los datos, el año 2010 no se encuentra en la fuente oficial de la que se extrajo dicha muestra, esta selección está justificada por la accesibilidad de los datos en ese intervalo temporal.

Para el análisis de los datos, se empleará una correlación y una regresión simple con el fin de identificar la relación entre los incentivos fiscales y la IED, así como evaluar el nivel de impacto entre dichas variables. Estas herramientas estadísticas facilitan la interpretación de datos y permiten generar conclusiones basadas en evidencia empírica (Bernal, 2022). Dicho análisis se realizará utilizando el software Excel, que nos facilitará la manipulación de los datos.

Las limitaciones de este estudio se centran principalmente en la disponibilidad de datos. La falta de acceso a datos de años anteriores al 2009 limita la capacidad para realizar un análisis más preciso. Además, Ecuador no cuenta con un índice específico que mida los incentivos tributarios como variable independiente, por lo que se tomó la decisión de utilizar el Gasto Tributario reportado en los años estudiados como sustituto para medir los incentivos fiscales.

A continuación, en la Tabla 2 se detallan las variables estudiadas. La variable “incentivos fiscales” implementados en el periodo estudiado en base al gasto tributario que ha realizado el Estado y la variable Inversión Extranjera directa sobre el flujo percibido anualmente.

Tabla 2. Descripción de variables

Variab	Descripción	Fuente de datos
La inversión extranjera directa	Volumen de la IED anual, variable dependiente.	Inversión extranjera directa (2009-2022) Banco Central del Ecuador
Los incentivos fiscales	Medido a través del gasto tributario Anual, variable independiente.	Manual de gasto tributario, SRI (2009-2022)

Nota: Descripción de las variables a estudiar y las fuentes de las cuales se va a extraer la información.

Fuente: elaboración propia.

Para efectuar los cálculos correspondientes a este análisis se desarrolló un modelo de regresión simple que no ayuda a determinar el nivel de determinación o influencia que tiene la variable Incentivos en la variable IED, además este proceso estadístico nos proporciona el coeficiente de correlación entre las variables, lo que aportará a los resultados del cálculo.

Modelo econométrico

El modelo econométrico se formulará de la siguiente manera:

$$IED_t = \beta_0 + \beta_1 \text{Gasto Tributario}_t + \epsilon_t$$

Donde:

- **IED_t**: es la Inversión Extranjera Directa en el año t.

- **Gato Tributario_t**: representa el gasto tributario, utilizado como medidor de los incentivos fiscales en el año t.
- ε_t : es el término de error, que captura las influencias no observadas en la IED.

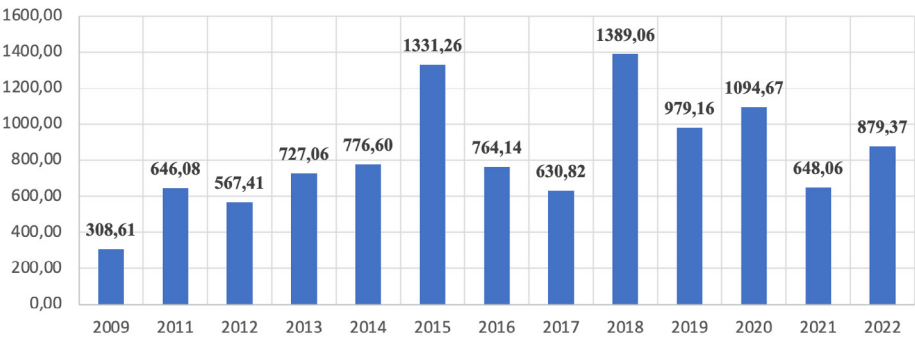
Este modelo permite evaluar el impacto de los incentivos fiscales sobre la IED. El coeficiente será de particular interés, ya que indicará la magnitud y dirección del efecto de los incentivos fiscales sobre la IED.

Resultados

Inversión extranjera directa

Tal como se muestra en el Gráfico 1, las variaciones que ha tenido la inversión extranjera directa en el Ecuador han sido muy fluctuantes durante estos 13 años que se han seleccionado para efectos de estudio, en ciertos periodos ha ido en crecimiento y viceversa. El año en el que mayor se destaca inversión con \$1389,06 millones de dólares, es en el año 2018, este fenómeno puede explicarse por reformas legales y fiscales específicas implementadas en el gobierno de Lenin Moreno, como la Ley de Fomento Productivo. Sin embargo, este aumento no fue sostenido en los años siguientes, lo que sugiere que los incentivos fiscales implementados no generaron un cambio estructural significativo en la atracción de inversión extranjera.

Gráfico 1. Inversión Extranjera Directa Ecuador–Período 2009 – 2022, (millones de dólares)



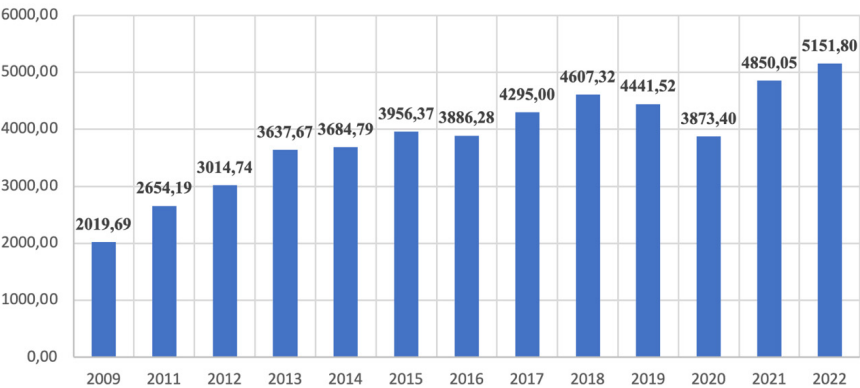
Nota. Evolución de la IED en Ecuador 2009-2022.

Fuente: elaboración propia.

Incentivos Fiscales – Gasto Tributario Anual

La evolución del gasto tributario durante el periodo seleccionado ha mostrado una tendencia hacia el aumento, según se observa en el Grafico 2, es decir el sacrificio fiscal realizado por el estado para fomentar y promover la inversión ha sido mayor con el pasar de los años, sin embargo, esto no ha demostrado que tenga un impacto positivo o complementario con la IED en el Ecuador.

Gráfico 2. Gasto Tributario Anual–Período 2009 – 2022, (millones de dólares)



Nota. Evolución del Gasto Tributario en Ecuador (2009-2022)

Fuente: elaboración propia.

En Ecuador, específicamente, se han implementado diversas políticas fiscales que se distribuyen en diferentes cuerpos legales tales como:

Ley de Régimen Tributario Interno LRTI, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI), Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la reconstrucción y reactivación de las zonas afectadas por el terremoto de 16 de abril de 2016, Ley Reformatoria para la Equidad Tributaria en el Ecuador, Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta y la Ley Orgánica para el Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal tras la pandemia Covid19 (Monar, 2024, p. 72).

Por otra parte, en el periodo (2009 – 2022), Ecuador ha adoptado una serie de incentivos fiscales para atraer inversores extranjeros. Los datos del Banco Central

del Ecuador reflejan estas tendencias y subrayan la necesidad de evaluar y ajustar las políticas fiscales para mejorar su efectividad.

Discusión

El análisis econométrico realizado para evaluar la efectividad de los incentivos fiscales en la atracción de inversión extranjera directa (IED) en Ecuador entre 2009 y 2022, como se observa en la Tabla 3 se procedió a estimar el modelo econométrico y medir la relación e impacto de los incentivos fiscales en la inversión extranjera directa, aplicando el método de mínimos cuadrados ordinarios para el período de 2009–2022, esto se traduce en 13 observaciones, dado que el año 2010 no se ha podido extraer de fuentes oficiales, para evitar cualquier tipo de alteración en el modelo al aplicar datos de fuentes no oficiales se decidió omitirlo.

Tabla 3. Estadísticas de la regresión

Coeficiente De Correlación Múltiple		0,550405513		
Coeficiente De Determinación R^2		0,302946228		
R^2 Ajustado		0,239577704		
Error Típico		266,8296629		
Observaciones		13		
Variable Independiente	Coeficiente	Error Estándar	Estadístico t	Probabilidad (p-valor)
Gasto Tributario	0.1905	0.0871	2.1864	0.0513
Intercepto	92.5757	343.65	0.2694	0.7926

Nota. Cálculo de las variables mediante una regresión simple.

El modelo de regresión muestra un coeficiente de correlación múltiple de 0.5504, indicando una relación moderada entre el gasto tributario y la IED. Sin embargo, el coeficiente de determinación (R^2) es de 0.3029, lo cual sugiere que el modelo explica el 30.3% de la variabilidad en la IED, y el R^2 ajustado de 0.2396 indica una capacidad predictiva limitada, como lo menciona (Woolridge, 2010) si obtenemos como resultado un valor de R^2 cerca de 0, indica un ajuste pobre en la línea de los Mínimos Cuadrados Ordinarios, sin embargo, esto no significa que la variable tenga una influencia nula. Esto sugiere que factores adicionales no incluidos en el modelo pueden tener un impacto significativo en la IED.

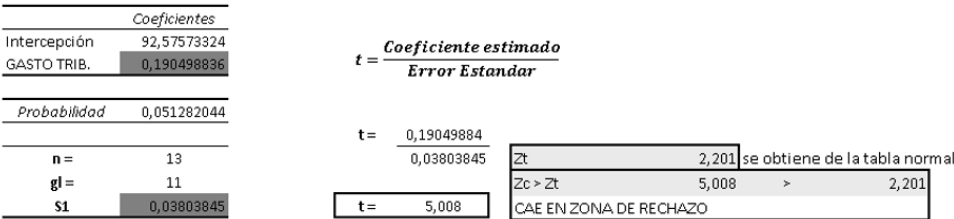
El coeficiente del gasto tributario en el modelo es de 0.1905 con una probabilidad (p-valor) de 0.0513, lo cual se encuentra justo en el límite de

significancia estadística ($\alpha = 0.05$). Este resultado indica que el gasto tributario tiene una influencia leve sobre la IED, pero no se puede concluir con certeza que este factor sea determinante en la atracción de inversión extranjera en el periodo estudiado.

Hipótesis

Tras desarrollar los cálculos para establecer la hipótesis que se acepta, se determina dado que el valor de Z_c es mayor que el valor de Z_t y el p-valor es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1). Esto sugiere que el gasto tributario no tiene una influencia significativa sobre la inversión extranjera directa en el contexto de este análisis.

Figura 1. Cálculo de hipótesis



Nota. Elaborado a partir del resultado de la regresión obtenida anteriormente.

- ho = o

Gasto tributario tiene influencia significativa en la IED
- h1 ≠ o

Gasto tributario no tiene influencia significativa en la IED

Esto sugiere que el gasto tributario no tiene una influencia significativa sobre la inversión extranjera directa en el contexto de este análisis, esto lleva a las siguientes conclusiones:

Rechazo de la Hipótesis Nula: Dado que el p-valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto implica que hay evidencia suficiente para afirmar que el gasto tributario no tiene una influencia significativa sobre la IED.

Aceptación de la Hipótesis Alternativa: Al rechazar H_0 , se acepta H_1 , lo que sugiere que las políticas de gasto tributario no impactan de manera significativa en la atracción o mantenimiento de inversión extranjera directa.

Existen estudios previos que sugieren que un mayor gasto público puede atraer inversión extranjera al mejorar la infraestructura y los servicios públicos. Sin embargo, otros estudios argumentan que un alto gasto tributario puede

disuadir a los inversores debido a una menor rentabilidad. Como mencionan que “la evidencia de varios estudios recomienda que, en general, los incentivos a la inversión no son una gran razón para la IED interna” (Appiah-Kubi et al., 2021, p. 4)

Por ejemplo, Blonigen (2005), su estudio afirma que la relación entre impuestos y decisiones de inversión es compleja y puede variar significativamente según el contexto económico y las políticas específicas del país. Esto resalta la importancia de analizar cada caso en su contexto particular.

Los resultados de este estudio indican que, durante el periodo analizado (2009–2022), los incentivos fiscales implementados en Ecuador han mostrado una influencia limitada en la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED). Este hallazgo sugiere que, aunque los incentivos fiscales representan una herramienta relevante, no resultan suficientes por sí solos para estimular un flujo de inversión robusto.

Se evidencia la necesidad de incorporar otros factores determinantes, tales como mejorar la estabilidad política, la infraestructura y un entorno macroeconómico favorable, que en conjunto puedan potenciar la efectividad de las políticas fiscales.

Además, este estudio contribuye al conocimiento existente al identificar barreras y desafíos que han limitado el impacto de los incentivos fiscales en Ecuador. Asimismo, plantea recomendaciones basadas en evidencia empírica, dirigidas a los responsables de la política económica, con el fin de optimizar el diseño de estos incentivos y crear un entorno de inversión más atractivo.

Entre las limitaciones de la investigación se destaca la escasez de datos en ciertos periodos y la falta de un índice específico para medir los incentivos, lo que abre la puerta a futuras investigaciones que profundicen en estos aspectos.

En resumen, para lograr un desarrollo económico sostenible y un crecimiento inclusivo a largo plazo, es imperativo que las políticas fiscales en Ecuador sean revisadas y adaptadas, integrando medidas complementarias que fortalezcan el atractivo del país para la inversión extranjera.

Referencias

- Appiah-Kubi, S. N. K., Malec, K., Phiri, J., Maitah, M., Gebelová, Z., Smutka, L., Blazek, V., Maitah, K., & Sirohi, J. (2021). Impact of Tax Incentives on Foreign Direct Investment: Evidence from Africa. *Sustainability*, 13(15), 8661. <https://doi.org/10.3390/su13158661>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4th ed.). Pearson Educación, S. A.
- Blonigen, B. A. (2005). A Review of the Empirical Literature on FDI Determinants. *Atlantic Economic Journal*, 33, 383–403. <https://doi.org/10.1007/s11293-005-2868-9>
- Castillo, E. E., González, M. G., & Zurita, E. G. (2020). Determinantes de la inversión extranjera directa en Latinoamérica (2000 – 2017). *Revista Espacios*, 41(50), 21. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n50p21>
- Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT). (2014). Los incentivos tributarios como herramienta para atraer inversiones: Conceptos generales y experiencias internacionales (Documento de Trabajo No. 02-2014). https://www.ciat.org/Biblioteca/DocumentosdeTrabajo/2014/DT02_2014.pdf
- Coba-Ramos, D. P., & Vásconez-Acuña, L. G. (2024). El papel de los incentivos fiscales en la atracción de inversiones extranjeras: estudio de casos internacionales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(1), 155-165. <https://doi.org/10.62452/pc1zvd78>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Oxfam Internacional. (2019). Los incentivos fiscales a las empresas en América Latina y el Caribe (Documentos de Proyectos, 84). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ade5a99c-5d38-4660-aceb-7ead729e8bb5/content>
- García, P. M., & López, A. (2020). *La inversión extranjera directa: definiciones, determinantes, impactos y políticas públicas*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002601>
- Monar, E. X. (2024). *Análisis comparativo de los incentivos tributarios en materia de impuesto a la renta de Ecuador y Colombia para el caso práctico de una empresa del sector manufacturero* [Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] <http://hdl.handle.net/10644/9818>
- Nthiwa, M. A., Willy, P. M., & Isaac, K. (2019). Effect of tax incentives on foreign direct investment in Kenya. *International Journal of Business Management & Finance*, 9(1), 51-64.

Nuta, A. C., & Nuta, F. M. (2012). The effectiveness of the tax incentives on foreign direct investments. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 1(1), 55-65.

Redonda, A., Sarralde, S. D., Hallerberg, M., Johnson, L., Melamud, A., Rozemberg, R., Schwab, J., & von Haldenwang, C. (2019). Tax expenditure and the treatment of tax incentives for investment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 13, 1-11. <https://doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-12>

Servicio de Rentas Internas. (2023). *Manual Gasto Tributario en Ecuador*. Departamento de Planificación Institucional.

Tinoco-García, M. J., & Guzmán-Anaya, L. (2020). Factores Regionales de Atracción de Inversión Extranjera Directa en México. *Análisis Económico*, 35(88), 89-117. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2020v35n88/Tinoco>

Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno* (4a ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Tax incentives in the attraction of foreign direct investment in Ecuador (2009-2022)

Incentivos fiscais para atrair investimentos estrangeiros diretos no Equador (2009-2022)

Axel Ariel Apolo Alvarado

Universidad Técnica de Machala | Machala | Ecuador

<https://orcid.org/0009-0007-7207-7276>

vsalcedo@utmachala.edu.ec

virgiliosalcedomunoz@gmail.com

Egresado carrera de economía – Universidad Técnica de Machala.

Carlos Soto González

Universidad Técnica de Machala | Machala | Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-5199-9246>

csoto@utmachala.edu.ec

multicosg17@gmail.com

Magister en Auditoría y Contabilidad-Universidad Técnica de Machala-Ecuador;

Ingeniero Comercial-Universidad Técnica de Machala-Ecuador; Profesor Auxiliar 2

Grado 2, Carrera de Contabilidad y Auditoría-Universidad Técnica de Machala-Ecuador.

Holger Fabrizzio Bejarano Copo

Universidad Técnica de Machala | Machala | Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-6406-1476>

hbejarano@utmachala.edu.ec

hbejaranocopo@gmail.com

Doctor en ciencias económicas. Economista. Magister en Administración de empresas.

Salomon Roberto Arias Montero

Universidad Técnica de Machala | Machala | Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4459-9767>

sarias@utmachala.edu.ec

ing.sram@gmail.com

Ing. Agrónomo, diplomado en docencia universitaria, magister en administración de empresas, Doctor en análisis económico y estrategia empresarial.

Abstract

This article analyzes the impact of tax incentives on the attraction of Foreign Direct Investment (FDI) in Ecuador between 2009 and 2022. The evolution of FDI and tax expenditure, considered as a measure of tax incentives, are studied using a quantitative approach and a simple regression econometric model. The results show a moderate relationship between tax expenditure and FDI, albeit with limited predictive power of the model. It is concluded that, although tax incentives have a slight influence on FDI, other factors not considered in the model also play a relevant role. The need to continuously evaluate and adjust fiscal policies to improve their effectiveness in attracting foreign investment is highlighted.

Keywords: Foreign investment; fiscal policy; taxation; Ecuador.

Resumo:

Este artigo analisa o impacto dos incentivos fiscais na atração de Investimento Estrangeiro Direto (IED) no Equador entre 2009 e 2022. Ele estuda a evolução do IED e dos gastos tributários, considerados como uma medida de incentivos fiscais, usando uma abordagem quantitativa e um modelo econométrico de regressão simples. Os resultados mostram uma relação moderada entre os gastos tributários e o IED, embora com poder preditivo limitado do modelo. Conclui-se que, embora os incentivos fiscais tenham uma leve influência sobre o IED, outros fatores não considerados no modelo também desempenham um papel relevante. Isso destaca a necessidade de avaliar e ajustar continuamente as políticas fiscais para melhorar sua eficácia na atração de investimentos estrangeiros.

Palavras-chave: Investimento estrangeiro; política fiscal; tributação; Equador.



Religación
Press
Ideas desde el Sur Global



Religación Press

ISBN: 978-9942-561-08-4

