

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 NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (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 NUN- CA (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.