



PRÁCTICAS DE BIENESTAR LABORAL COMO ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO DE LA COOPERATIVA DE SERVICIOS MÚLTIPLES NUEVA UNIÓN R.L., CHITRÉ, 2025

Guadalupe De León
Ana Samaniego
Alma Delgado
Coautor: Mara Pérez

Universidad de Panamá
Universidad de Panamá
Universidad de Panamá
Universidad de Panamá

Resumen

El estudio analiza de manera integral cómo las prácticas de bienestar laboral pueden convertirse en una estrategia efectiva para impulsar el crecimiento institucional. La investigación se desarrolla bajo el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3, Salud y Bienestar, el cual promueve garantizar una vida sana y fomentar el bienestar en todas las edades. El trabajo parte del reconocimiento de que el bienestar laboral no es únicamente un beneficio social, sino un elemento esencial que incide directamente en la productividad, la motivación y la retención del talento humano dentro de una organización. En el contexto de la Cooperativa de Servicios Múltiples Nueva Unión R.L., se observan debilidades en la planificación, ejecución y comunicación de las políticas de bienestar. Aunque se realizan ciertas actividades como talleres de salud mental, jornadas recreativas y beneficios médicos, estas no se desarrollan de forma continua ni estructurada, y muchos colaboradores desconocen las iniciativas o no participan en ellas. Estas carencias generan desmotivación, bajo compromiso y escasa cohesión laboral, afectando la eficiencia organizacional y limitando las posibilidades de crecimiento sostenible, de la cooperativa. La investigación planteó como objetivo general analizar las prácticas de bienestar laboral como estrategia de crecimiento de la Cooperativa Nueva Unión R.L., y como objetivos específicos identificar el grado de conciencia de los directivos sobre la importancia del bienestar laboral y su relación con el ODS 3, evaluar la inversión y recursos destinados a estas prácticas y determinar el nivel de conocimiento de los colaboradores sobre los objetivos de bienestar. Desde el punto de vista teórico, el estudio se fundamenta en los aportes de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define el bienestar laboral como un equilibrio entre la salud física, mental y social, y autores como Martínez-Líbano (2024), quien destaca que las políticas de bienestar fortalecen el capital humano y la productividad. También se retoman los planteamientos de Warr (2007), quien asocia el bienestar con la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo personal, así como las investigaciones de Echevarría Alicea y Santiago Ortega (2023), y Andrade-Tavares y Farias (2022), quienes subrayan que las percepciones de bienestar son construcciones sociales influenciadas por la cultura y las condiciones laborales. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transeccional, y con alcance descriptivo, ya que se buscó conocer la situación actual sin manipular variables. La población de estudio estuvo conformada por colaboradores de distintas áreas de la cooperativa, como informática, contabilidad, auditoría interna, cumplimiento normativo, secretaría ejecutiva y gerencia. La muestra fue intencional y por conveniencia, integrada por ocho participantes con más de seis meses de antigüedad laboral. Se emplearon entrevistas semiabiertas aplicadas en las instalaciones, junto con instrumentos de observación estructurada y tablas de análisis para evaluar aspectos relacionados con liderazgo, clima laboral, comunicación interna, inclusión, capacitación y salud ocupacional. Los resultados mostraron que existen avances parciales en la aplicación de prácticas de bienestar, pero también notables desigualdades en su acceso y conocimiento. personal y contribuyen significativamente al crecimiento sostenible de la Cooperativa de Servicios Múltiples Nueva Unión R.L., reafirmando que invertir en el bienestar del recurso humano es invertir en el desarrollo y futuro de la organización.