https://revistas.unitec.edu/tekne
Vol. 4, No. 2, 2026
ISSN: 2959-6629
OPEN ACCESS

Original

Análisis de los programas de bienestar integral de los colaboradores del sector bancario hondureño, en Tegucigalpa 2026

Analysis of the holistic wellbeing programs of employees in the Honduran banking sector, in Tegucigalpa 2026

Fany Marleny Corea Cruz[*1], Edas Betancourth[1], María Fernanda Martínez-Valladares[1,2], Martha Hernández Martínez[1]

[1]Facultad de Postgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana, (UNITEC), Honduras

[2]Facultad de Responsabilidad Social, Universidad Anáhuac, México

[*]*Autor corresponsal: fancruz02@gmail.com*

Este trabajo está bajo una licencia internacional Creative Commons Attribution 4.0 BY, NC.

Recibido: 6 de marzo de 2026 / Aceptado: 30 de julio de 2026 / Publicado: 18 de noviembre de 2026.
Citar: Corea Cruz, F. M., Betancourth, E., Martínez-Valladares, M. F. y Hernández Martínez, M. (2026). Análisis de los programas de bienestar integral de los colaboradores del sector bancario hondureño, en Tegucigalpa 2026. *Tekné: Ciencias Sociales y Humanidades, 4*(2), 1-7. https://doi.org/10.69845/tekn.v4i1.591

Resumen. Introducción. El bienestar integral se ha consolidado como un factor estratégico en el sector financiero de Honduras, un pilar para la sostenibilidad tanto de las personas como de las organizaciones. El propósito de este estudio fue valorar la percepción de los empleados del sector financiero sobre los elementos que conforman los programas de bienestar institucionales y cómo influyen en la calidad de su vida en el trabajo. **Métodos.** La investigación se basó en las teorías de Herzberg, Maslow y el modelo de Gartner, empleando un diseño cuantitativo mediante una encuesta estructurada, validada usando el coeficiente de validez de contenido (CVC) y el Alfa de Cronbach, lo cual demostró la fiabilidad del instrumento. **Resultados.** Los hallazgos muestran que la motivación interna, la pertenencia y la seguridad laboral son los aspectos más fuertes, mientras que el control del estrés y la justicia salarial son puntos críticos a mejorar. **Conclusiones.** El bienestar integral supera el ámbito individual, convirtiéndose en el elemento esencial para la competitividad, la estabilidad y cultura organizacional en el sector financiero hondureño, que no solo contribuye al fortalecimiento del talento humano sino también a la sostenibilidad económica y social del país.
Palabras clave: Bienestar, Calidad de vida, Instituciones financieras, Salud

Abstract. Introduction. Holistic well-being has established itself as a strategic factor in Honduras's financial sector, serving as a pillar for the sustainability of both individuals and organizations. The purpose of this study was to assess financial sector employees' perceptions of the components of corporate wellness programs and how these programs influence their quality of life at work. **Methods.** The research was based on the theories of Herzberg, Maslow, and Gartner's model, employing a quantitative design using a structured survey validated with the content validity coefficient (CVC) and Cronbach's alpha, which demonstrated the instrument's reliability. **Results.** The findings show that intrinsic motivation, a sense of belonging, and job security are the strongest aspects, while stress management and pay equity are critical areas for improvement. **Conclusions.** Holistic well-being extends beyond the individual sphere, becoming an essential element for competitiveness, stability, and organizational culture in the Honduran financial sector, which not only contributes to the strengthening of human talent but also to the country's economic and social sustainability.
Keywords: Financial institutions, Health, Quality of life, Well-being

Introducción

El trabajo en cualquier ámbito ocupa un lugar indispensable en la vida de las personas, que va más allá de solo generar ingresos para sobrevivir; constituye un espacio de desarrollo personal, social y profesional para quienes forman parte de una organización (Foro Económico Mundial, 2024).

El bienestar integral se entiende como la capacidad de las personas para florecer y alcanzar su máximo potencial físico y mental, manteniendo un equilibrio saludable a lo largo de la vida. Este enfoque reconoce que el bienestar no es solo ausencia de enfermedad, sino un estado positivo que integra salud física, mental y social (World Health Organization, 2023).

Factores como la salud física, lo emocional y la motivación son determinantes para que los trabajadores se enfrenten a retos diarios y lograr que las empresas alcancen sus objetivos. Según el Foro Económico Mundial los tres factores de las empresas que obtuvieron las mejores puntuaciones en bienestar fueron la motivación (sensación de energía), la pertenencia y la confianza (Foro Económico Mundial, 2024).

Según Flores (2025) el sector financiero hondureño se declara como un pilar fundamental para el crecimiento económico y el desarrollo nacional. La intermediación financiera del 2024 fue una de las actividades con mayor aporte al crecimiento económico, con un incremento

cercano al 12% interanual, consolidándose como motor clave de la economía (Editorial 2025).

El sector financiero en Honduras representa uno de los pilares que sostienen la economía nacional, por lo que no solo generan empleo, sino que también cumplen un rol clave en el desarrollo del país.

Sin embargo, el sector financiero se enfrenta a un entorno donde la competencia es fuerte y la presión por cumplir metas en tiempos determinados puede afectar la experiencia de los colaboradores.

Como lo plantea Seligman (2020) "el bienestar es más que sentirse bien: se trata de funcionar bien en múltiples dimensiones", lo que refuerza la importancia de diseñar iniciativas de bienestar de forma multidimensional.

En este sentido, la banca y las entidades financieras deben garantizar que sus programas fomenten no solo beneficios tangibles, sino también sentido de propósito, reconocimiento y condiciones psicosociales que fortalezcan la conexión del colaborador con la organización a largo plazo.

Los programas enfocados en bienestar deben buscar mejorar el clima organizacional y reducir la rotación de personal. Sin embargo, en el caso de Honduras, aún existe poca evidencia que permita conocer cómo se diseñan, aplican y evalúan estas iniciativas dentro de las instituciones financieras, observando que se limitan a establecer estándares comunes.

Por tal razón, con esta investigación se pretende analizar los programas de bienestar implementados en el sector financiero de Honduras en la ciudad de Tegucigalpa en el año 2026, identificando sus componentes y evaluando su impacto en la percepción de los colaboradores, con el fin de que se fortalezca la gestión del bienestar como estrategia de sostenibilidad organizacional.

Métodos

Se desarrolló un estudio cuantitativo correlacional con el propósito de analizar los programas de bienestar integral que se implementan en las instituciones financieras de Tegucigalpa y su relación con la percepción de los empleados. Este enfoque permitió observar el fenómeno en su contexto real, midiendo las variables de manera objetiva y apoyándose en técnicas estadísticas para obtener evidencia confiable.

El diseño no experimental se justifica porque las variables se estudiaron sin manipulación, mientras que el corte transversal responde a que la información se recolectó en un único momento, lo que permitió describir el estado actual del bienestar organizacional en la población analizada (Vizcaíno Zúñiga et al., 2023).

La población se encuentra conformada por 22,791 empleados de instituciones del sector financiero, específicamente la banca, cifra obtenida de los registros de la Asociación Hondureña de Instituciones Bancarias (AHIBA, 2024). La muestra fue de 323 participantes, calculada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La representatividad se garantizó mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo es común en estudios aplicados dentro de empresas, ya que depende de la disposición y voluntad de las personas, (Dahal et al., 2024).

Se utilizó una encuesta estructurada, basada en las teorías de Herzberg, Maslow y el modelo de bienestar integral de Gartner. El cuestionario incluyó las dimensiones física, emocional, mental y financiera, como los factores intrínsecos y extrínsecos. Además, se consideraron las necesidades humanas. La medición se realizó empleando la escala Likert, que facilita medir aspectos subjetivos y aplicar análisis estadísticos (Tyumeneva et al., 2022).

Para garantizar la calidad del instrumento, se realizó un proceso de validación por tres expertos, que evaluaron la claridad y relevancia de los ítems. Luego se calculó el Coeficiente de Validez de Contenido (CVC), que alcanzó 0.945, confirmando una validez alta (Nordin et al., 2022). Además, se aplicó una prueba piloto y se midió la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.93 lo que demuestra una alta confiabilidad (Zakariya, 2022).

Los datos se organizaron y procesaron en Microsoft Excel, lo que permitió depurar la información y aplicar cálculos como frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central. Posteriormente, se realizaron correlaciones entre las dimensiones del bienestar integral y las percepciones de los colaboradores, con el fin de identificar relaciones significativas y comprender mejor cómo se conectan los distintos aspectos del bienestar en el entorno laboral (Shao et al., 2022).

Con base en los objetivos del estudio y la revisión de la literatura, se plantean las siguientes hipótesis:

H0: No existe relación positiva significativa entre las necesidades de estima contempladas en los programas de bienestar integral y la salud emocional de los colaboradores en el sector financiero hondureño en 2026.

H1: Existe una relación positiva significativa entre las necesidades de estima contempladas en los programas de bienestar integral y la salud emocional de los colaboradores en el sector financiero hondureño en 2026.



Figura 1. Proceso metodológico

Resultados

Los resultados obtenidos de la investigación permiten describir el perfil de los participantes en función de variables como sexo, edad, nivel educativo entre otros aspectos considerados pertinentes para observar cómo estas condiciones influyen en la percepción del bienestar organizacional. La investigación se desarrolló con una muestra total de 323 colaboradores del sector financiero hondureño en Tegucigalpa, quienes participaron en la encuesta aplicada sobre los programas de bienestar integral con el siguiente perfil socio demográfico:

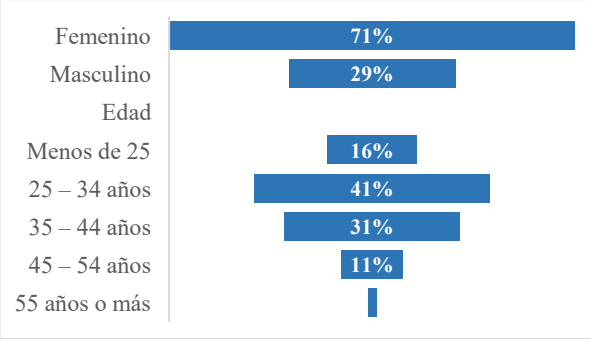


Figura 2. Distribución de sexo y grupo de edad

Se muestra un predominio del sexo femenino (71%) frente al masculino (29%). Esto refleja una marcada predominancia de mujeres dentro de la muestra analizada. A nivel descriptivo, estos resultados indican que la percepción y valoración de los programas de bienestar integral en las instituciones bancarias hondureñas están influenciadas mayoritariamente por la experiencia laboral de féminas. Este aspecto es relevante, ya que la composición de la muestra puede incidir en la interpretación de necesidades, prioridades y expectativas relacionadas con el bienestar organizacional.

Por otro lado, los grupos de edad de 25–34 años y de 35–44 años, con un 72%, concentran la mayor parte de la población, seguidos por el 16% conformado por los menores de 25 años. Los rangos de edad de 45–54 (11%) y 55 años + (2%) tienen menor representación. Esto evidencia que la fuerza laboral en el sector financiero hondureño es predominantemente joven-adulta, en etapa de consolidación profesional, con menor presencia de trabajadores en edades cercanas a la jubilación (Finanzas y bienestar laboral, 2025).

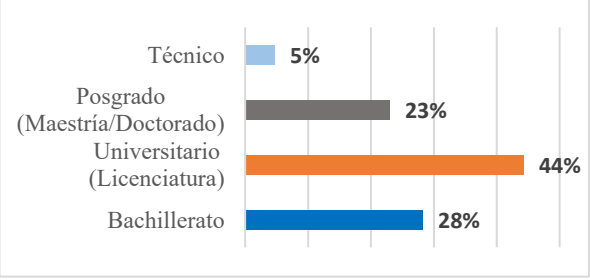


Figura 3. Nivel Educativo

En cuanto al nivel educativo de los colaboradores, la formación universitaria y de postgrado concentra la proporción más alta; en conjunto, un 67% (44% universitario y 23% postgrado). Este hallazgo evidencia que una parte significativa de los colaboradores del sector financiero cuenta con una formación académica avanzada (Chiossi Nova, 2022).

Otro grupo considerable es el de los que poseen estudios de secundaria (bachillerato) como máximo nivel alcanzado, con un 28%, mientras que un 5% corresponde a colaboradores que cuentan únicamente con formación técnica, evidenciando la necesidad de continuar promoviendo oportunidades de desarrollo y capacitación exclusivamente para este grupo.

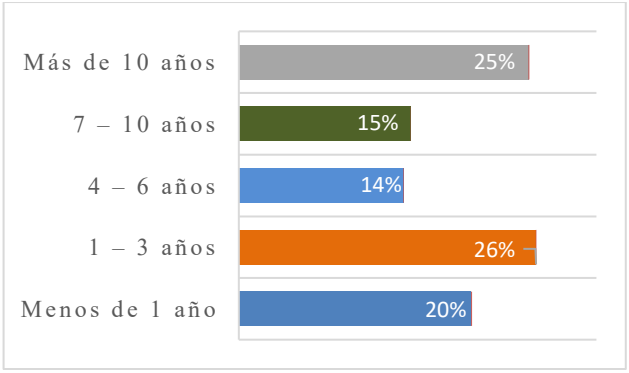


Figura 4. Antigüedad

La relación de la antigüedad laboral de los colaboradores del sector financiero hondureño refleja homogeneidad, lo que permite identificar tanto perfiles recientes como trayectorias consolidadas. El 46% de los empleados cuenta con antigüedad menor a tres años; entre 1 y 3 años el 26%, y menos de 1 año el 20%. Estos datos evidencian una incorporación constante de nuevo talento al sector, lo cual puede estar vinculado a procesos de expansión institucional (AHIBA, 2024).

Por otro lado, los colaboradores con más de 10 años de antigüedad representan el 25% y el 15% se posicionan entre 7 y 10 años de permanencia en las instituciones. Al sumar ambos segmentos, se obtiene un 40% de la muestra con una trayectoria laboral extensa. Esto evidencia consolidación profesional y estabilidad laboral, aportando experiencia y continuidad en el sector financiero (Deloitte, 2025).

Finalmente, el grupo entre 4 y 6 años de antigüedad refleja un 14% que se localiza en una etapa intermedia de consolidación profesional. Este segmento puede representar un punto crítico para la retención de talento, ya que se encuentra en la transición entre la adaptación inicial y la búsqueda de crecimiento dentro de la organización. De lo que emerge la necesidad de oportunidades de crecimiento, reconocimiento y proyección profesional (Chiavenato, 2008).

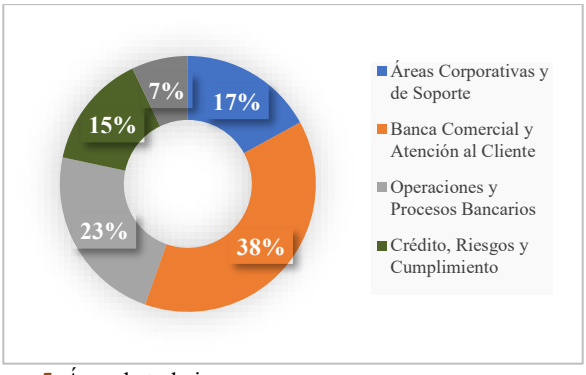


Figura 5. Área de trabajo

A nivel de área se refleja un predominio de la banca comercial y atención al cliente (38%) lo que evidencia la centralidad del vínculo directo con los clientes en el sector financiero, seguido del área de operaciones y procesos bancarios (23%) y de áreas corporativas y de soporte (17%) que representan funciones claves para la gestión y planificación. Por el contrario, el área de crédito, riesgos y cumplimiento solo representa al 15% de la muestra, evidenciando el énfasis en regulación y sostenibilidad. Finalmente, las áreas de tecnología, sistemas y canales digitales tienen menor representación, aun cuando se consideran estratégicas para la innovación.

En relación con el desarrollo de actividades adicionales a sus trabajos en la banca, el 76% de la muestra manifestó que "no tiene actividad adicional", lo que expone que existe estabilidad laboral y posiblemente una carga de trabajo que limita la posibilidad de actividades externas. También puede indicar que el empleo principal cubre las necesidades económicas básicas. No obstante, el 11% de la muestra respondió que sí realizan actividades adicionales, vinculadas a emprendimientos propios. Este grupo es minoritario pero significativo, al optar por desarrollar un negocio particular, lo que sugiere iniciativa emprendedora y búsqueda de independencia económica, que puede estar relacionado con aspiraciones de crecimiento personal o con la necesidad de ingresos complementarios.

Una proporción más pequeña realiza otro trabajo además del principal con un 6%. Lo que puede estar vinculado a la necesidad de diversificar ingresos o a intereses profesionales fuera del sector financiero.

Se llevó a cabo un análisis descriptivo de las dimensiones que contiene el bienestar integral en el sector financiero con la muestra de 323 participantes, en general. Las dimensiones evaluadas reflejaron medias superiores al punto medio teórico, indicando niveles favorables de bienestar y motivación (World Health Organization, 2023).

Las puntuaciones más altas se observaron en factores intrínsecos (M = 4.14; DE = 0.78) y necesidades de afiliación (M = 4.12; DE = 0.70), continuando con necesidades de seguridad y salud física (ambas M = 4.08). Por el contrario, salud emocional (M = 3.70; DE = 0.95), aspectos económicos (M = 3.71; DE = 0.90) y factores extrínsecos (M = 3.72; DE = 0.84) mostraron las medias más bajas, a pesar de que están por encima del valor central.

En resumen, los resultados reflejan un perfil organizacional predominantemente positivo, con mayor fortaleza en factores motivacionales internos y vínculos sociales mientras que los factores económicos y emocionales tienen una menor incidencia en el bienestar integral del sector (Wellhub Editorial Team, 2025).

Tabla 1: Estadísticos descriptivos por dimensión (Solo Sector financiero)

Dimensión	Ítems	M	DE	Mín.	Máx.
Aspectos económicos	3	3.71	0.90	1.00	5.00
Factores extrínsecos	3	3.72	0.84	1.00	5.00
Factores intrínsecos	3	4.14	0.78	1.00	5.00
Necesidades de afiliación	3	4.12	0.70	1.00	5.00
Necesidades de autorrealización	3	3.94	0.92	1.00	5.00
Necesidades de estima	3	3.93	0.87	1.00	5.00
Necesidades de seguridad	3	4.08	0.79	1.00	5.00
Necesidades fisiológicas	3	3.98	0.85	1.00	5.00
Salud emocional	3	3.70	0.95	1.00	5.00
Salud física	3	4.08	0.80	1.00	5.00

Nota: M = media; DE = desviación estándar. Escala Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo).

Tabla 2. Matriz de Correlaciones entre dimensiones

	Aspectos económicos	Factores extrínsecos	Factores intrínsecos	Necesidades de afiliación	Necesidades de autorrealización	Necesidades de estima	Necesidades de seguridad	Necesidades fisiológicas	Salud emocional	Salud física
Aspectos económicos	1	0.011268	0.547235	0.634183	0.693507	0.666275	0.600129	0.613072	0.644987	0.546936
Factores extrínsecos	0.011268	1	0.071732	0.018921	-0.007275	-0.031013	0.043628	0.022950	0.008915	0.025322
Factores intrínsecos	0.547235	0.071732	1	0.659501	0.707233	0.634989	0.637999	0.592230	0.563818	0.530396
Necesidades de afiliación	0.634183	0.018921	0.659501	1	0.742229	0.779830	0.709412	0.624884	0.718417	0.623435
Necesidades de autorrealización	0.693507	-0.007275	0.707233	0.742229	1	0.768742	0.732220	0.723401	0.705874	0.657055
Necesidades de estima	0.666274	-0.031013	0.634989	0.779830	0.768742	1	0.738625	0.702495	0.789610	0.625359
Necesidades de seguridad	0.600129	0.043628	0.637999	0.709412	0.732219	0.738625	1	0.738088	0.743974	0.611134
Necesidades fisiológicas	0.613072	0.022950	0.592230	0.624884	0.723401	0.702495	0.738088	1	0.702803	0.633638
Salud emocional	0.644987	0.008915	0.563818	0.718417	0.705874	0.789610	0.743974	0.702803	1	0.677792
Salud física	0.546936	0.025322	0.530396	0.623435	0.657055	0.625359	0.611134	0.633638	0.677792	1

Los hallazgos del análisis de correlaciones revelan que la mayoría de las dimensiones evaluadas presentan relaciones positivas y estadísticamente significativas. Especialmente, se observan correlaciones altas entre las necesidades de autorrealización y las dimensiones de afiliación ($r = .74$, $p < .001$), estima ($r = .77$, $p < .001$), seguridad ($r = .73$, $p < .001$) y salud emocional ($r = .71$, $p < .001$).

Esto muestra claramente que la percepción de autorrealización está asociada con sentirse integrado, valorado, seguro y emocionalmente estable dentro del entorno laboral (Bautista et al., 2023).

De igual manera, la estima se correlaciona fuertemente con la afiliación ($r = .78$, $p < .001$) y la salud emocional ($r = .79$, $p < .001$), lo que indica que el reconocimiento y la valoración personal impactan directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores.

De forma análoga, la seguridad muestra correlaciones elevadas con las necesidades fisiológicas ($r = .74$, $p < .001$) y la salud emocional ($r = .74$, $p < .001$), confirmando que la estabilidad laboral y personal se asocia con el bienestar físico y psicológico (Ortega, 2024).

Por el contrario, los aspectos económicos presentan correlaciones moderadas ($r \approx .60–.69$, $p < .001$) con las demás dimensiones, lo que demuestra que, aunque relevantes, no constituyen el principal determinante del bienestar percibido.

Los factores extrínsecos muestran correlaciones mínimas y no significativas ($r \approx .01–.07$), lo que expone que las recompensas externas tienen escasa relación con las demás dimensiones del bienestar laboral (Marcillo et al., 2025).

Discusión

Conforme a los resultados más destacados del estudio realizado a la muestra de 323 colaboradores del sector financiero hondureño, señalan aspectos importantes para el análisis:

Motivación intrínseca: los factores internos (propósito, reconocimiento y realización) alcanzaron un promedio general del 79% (M=4.14), constituyendo la media más alta, confirmando que la motivación se relaciona más con los logros personales que con las recompensas externas, lo que coincide con la teoría de Herzberg, específicamente en lo que se refiere a factores internos impulsores de la satisfacción en el trabajo (Innovarte, 2025).

Afiliación y pertenencia: un 81% ven la integración y las relaciones interpersonales como positivas, lo que refuerza el sentido de la comunidad y apoyo social dentro de la organización, en línea con la jerarquía de necesidades de Maslow (Madero Gómez, 2023).

Seguridad y salud física: más del 70% reconocen condiciones seguras y acceden a servicios médicos, por lo cual se reflejan avances en bienestar laboral. Tal como lo indicó Maslow, esto fomenta la motivación e impulsa un rendimiento óptimo y sostenible en los colaboradores (Cloninger, s. f.).

Aspectos económicos: si bien el 74% valora los beneficios económicos, la percepción de la equidad salarial es fundamental; solo un 52% considera que existe una compensación salarial justa. Esto evidencia que la necesidad de las organizaciones no solo es ofrecer beneficios aislados, sino que también deben fomentar

estrategias holísticas de bienestar integral que incluyan dimensiones de la vida de los colaboradores, como lo menciona Gartner (2025).

Salud emocional: es el punto más vulnerable, debido a que un 50% de los colaboradores indican que no reciben mucho apoyo de la institución para manejar el estrés. Esta situación pone en alerta a las instituciones financieras para que no solo ofrezcan beneficios aislados, sino que fomenten estrategias diferenciadas para mejorar el bienestar psicológico según el modelo de Gartner (2025).

Los programas de bienestar integral en la banca hondureña muestran un panorama generalmente positivo, fuerte en motivación intrínseca, afiliación, y en la seguridad laboral. A pesar de ello los desafíos persisten en lo referente a la salud mental y la paridad salarial, por lo cual, es urgente aplicar soluciones bien definidas, que fomenten un bienestar pleno, equitativo y a largo plazo.

Estos resultados consolidan y refuerzan la relevancia de seguir fomentando los modelos clásicos de bienestar integral de Maslow y Herzberg, entrelazándose con la perspectiva global de Gartner, enfocada en una gestión de talento humano más equitativo y sostenible.

Conclusión

El estudio confirma que los programas de bienestar integral en el sector financiero hondureño para el año 2026 se estructuran principalmente en torno a la motivación intrínseca, afiliación y sentimiento de pertenencia, junto con la seguridad laboral y ocupacional. Dichos componentes se consolidan como pilares estratégicos que fortalecen las prácticas de recursos humanos tal como lo reconoce la Revista SUMMA (2022).

Los resultados revelan que la percepción de los empleados es mayormente positiva; más del 70% reconoce mejoras en su calidad de vida, mientras que un 81% le otorga mucho valor a la afiliación y pertenencia, lo que indica que el bienestar integral se enfoca en cómo las personas ven las circunstancias y sus límites en el trabajo, como lo señala Calderón Rodríguez et al. (2024).

Asimismo, es importante señalar que se identificaron áreas críticas que exigen atención, como el manejo del estrés y la percepción de la equidad, que indica que, a pesar de que los programas han avanzado considerablemente, la salud mental y la justicia organizacional continúan siendo desafíos prioritarios en América Central, lo cual coincide con estudios previos que ya lo advertían (SUMMA, 2025a). Del mismo modo, esta percepción evidencia que los empleados demandan a sus empleadores la atención de su salud mental en correspondencia con lo expuesto por la American Psychological Association (2022).

Los hallazgos también señalan que los programas de bienestar integral trascienden la mejora individual, por lo que son un fundamento estratégico para la sostenibilidad de la organización, los cuales requieren que se alineen con los enfoques de sostenibilidad y cultura organizacional (Viot, C., & Benraiss-Noailles, 2019).

Además, la correlación significativa entre la autoestima y la salud emocional valida la hipótesis de la investigación y confirma cómo el reconocimiento de la empresa afecta directamente en el bienestar (Bravo-Espinoza et al., 2024).

En definitiva, el bienestar integral supera el ámbito individual, convirtiéndose en el elemento esencial para la competitividad, la estabilidad y la cultura organizacional en el sector financiero hondureño, que no solo contribuye al fortalecimiento del talento humano, sino también a la sostenibilidad económica y social del país (CNBS, 2025).

Consideraciones éticas

Se usó consentimiento informado y no se recolectaron datos de identificación de los participantes.

Contribución de los autores

EABC: conceptualización, investigación, metodología. FMCC: conceptualización, visualización, software, investigación. MFMV: supervisión, revisión, conceptualización. MMHM: supervisión, conceptualización.

Conflictos de interés

Los autores declaramos que no existe conflicto de interés de ningún tipo.

Financiamiento

Ninguno.

Uso de IA

Se utilizó para la búsqueda de bibliografía.

Referencias

AHIBA. (2024, abril 19). *Los Bancos de Honduras*. AHIBA. https://ahiba.hn/bancos-ho

American Psychological Association. (2022). *Workers appreciate and seek mental health support in the workplace*. https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/2022-mental-health-support

Bautista, T. G., Roman, G., Khan, M., Lee, M., Sahbaz, S., Duthely, L. M., Knippenberg, A., Macias-Burgos, M. A., Davidson, A., Scaramutti, C., Gabrilove, J., Pusek, S., Mehta, D., & Bredella, M. A. (2023). What is well-being? A scoping review of the conceptual and operational definitions of occupational well-being. *Journal of Clinical and Translational Science, 7*(1), e227. https://doi.org/10.1017/cts.2023.648

Bravo-Espinoza, M. B. M., Vargas-Rojas, D. M., & Amaya-Arana, G. R. (2024). Salario emocional: Perspectiva organizacional en países de América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, *29*(107), 1130-1143. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.9

Calderón Rodríguez, L. K., Silva Rivera, D. R., Zevallos Echegaray, M. M., Salinas Gainza, F. R., & Bermudez Alejo, D. (2024). Analysis of occupational well-being and its relationship with sociodemographic factors in public workers. *Universidad Ciencia y Tecnología, 28*(124), 67–75. https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del desempeño humano* (3ª ed.). México: Editorial Mexicana.

Chiossi Nova, R. J. (2022). *Estudio sobre la relación del trabajo significativo y el bienestar financiero en el ámbito del bienestar laboral* [Trabajo de fin de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna. https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/29232

Comisión Nacional de Bancos y Seguros. (2025). *ENIF Honduras – Inclusión Financiera*. CNBS. https://www.cnbs.gob.hn/inclusion-financiera/enif-honduras/

Cloninger, S. (s. f.). *Teorías de la personalidad*. Recuperado el 29 de noviembre de 2025, de https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=

Dahal, N., Neupane, B. B. P., Pant, B. P., Dhakal, R. K., Giri, D. R., Ghimire, P. R., & Bhandari, L. P. (2024). Participant selection procedures in qualitative research: Experiences and some points for consideration. *Frontiers in Research Metrics and Analytics, 9*, 1512747. https://doi.org/10.3389/frma.2024.1512747

Deloitte. (2025). *2025 Global Human Capital Trends: Navigating complex tensions and choices in the worker-organization relationship*. Deloitte Insights. https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/2025.html

Editorial, M. (2025, marzo 28). El PIB en Honduras creció 3,6% en 2024: BCH. *Dinero HN*. https://dinero.hn/el-pib-en-honduras-crecio-36-en-2024-bch/

Finanzas y bienestar laboral. (2025). *WOW - World Of Work by Contract Workplaces*. https://contractworkplaces.com/site/revista/123-septiembre-2025/

Flores, M. (2025). ¿Qué rol desempeña el sector financiero privado en el país? Esto dicen expertos. *TuNota*. https://www.tunota.com/economia/que-rol-desempena-el-sector-financiero-privado-en-el-pais-esto-dicen-expertos-2025-11-26

Foro Económico Mundial. (2024, abril 5). 6 factores que influyen en la salud de los empleados que todo empleador debe conocer. *Foro Económico Mundial*. https://es.weforum.org/stories/2024/04/6-factores-que-influyen-en-la-salud-de-los-empleados-que-todo-empresario-debe-conocer

Gartner. (2025). *Employee wellbeing in the workplace: Strategic guide*. https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/employee-wellbeing-in-the-workplace

Innovarte. (2025). La teoría de los dos factores de Herzberg: Cómo motivar a tu equipo más allá del salario. *Innovarte*. https://innovarte.mx/la-teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg-como-motivar-a-tu-equipo-mas-alla-del-salario/

Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración, 68*(1), 377. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416

Marcillo, F., Durán, G. S., Díaz, M. J. G., & Begnini, L. (2025). Evaluación del impacto de los programas de educación financiera en el bienestar laboral y el diseño de roles de empleados: Estudio de caso en LAPONDEROSA CONCRETOS SAS. *Revista Científica Kosmos, 4*(1), 45–63. https://doi.org/10.62943/rck.v4n1.2025.190

Nordin, M. R., Jamal, S. A., & Mohd Anuar, N. A. (2022). Content validity of research instruments: Assessing domestic ecotourism in protected areas. *Enlightening Tourism: A Pathmaking Journal, 12*(2), 146–163. https://doi.org/10.33776/et.v12i2.7123

Seligman, M. (2020). What is Positive Psychology? *EB Psychotherapy*. https://www.ebpsychotherapy.com/blog/what-positive-psychology

Shao, K., Elahi Shirvan, M. E., & Alamer, A. (2022). How accurate is your correlation? Different methods derive different results and interpretations. *Frontiers in Psychology, 13*, 901412. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.901412

SUMMA, R. (2022, enero 31). Revista Summa digital Edición 333. *Revista Summa*. https://revistasumma.com/revista-summa-digital-edicion-333/

SUMMA, R. (2025). Empleados centroamericanos exigen beneficios más personalizados y apoyo en salud mental. *Revista Summa*. https://revistasumma.com/empleados-centroamericanos-exigen-beneficios-mas-personalizados-y-apoyo-en-salud-mental/

Tyumeneva, Y., Sudorgina, Y., Kislyonkova, A., & Lebedeva, M. (2022). Ordering motivation and Likert scale ratings: When a numeric scale is not necessarily better. *Frontiers in Psychology, 13*, 942593. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942593

Viot, C., & Benraiss-Noailles, L. (2019). The link between benevolence and well-being in the context of human-resource marketing. *Journal of Business Ethics, 159*(3), 883–896. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3834-1

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & MaldonadoPalacios, I. A. (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

Wellhub Editorial Team. (2025). ¿Qué es un programa de bienestar laboral? ¿Y cuáles son sus beneficios? https://wellhub.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/programa-bienestar-laboral/

World Health Organization. (2023). *Achieving well-being: A global framework for integrating well-being into public health utilizing a health promotion approach*. https://www.who.int/publications/m/item/wha-76---achieving-well-being--a-global-framework-for-integrating-well-being-into-public-health-utilizing-a-health-promotion-approach

Zakariya, Y. F. (2022). Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Frontiers in Psychology, 13*, 1074430. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1074430