

José Leonel López-Robles¹E-mail: leonel.lopez@uadec.edu.mxORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3790-1227>Sheila Yazmin Solis-Vázquez¹E-mail: solis_s@uadec.edu.mxORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6128-9395>Josué Salgado-Jurado¹E-mail: josue.salgado@uadec.edu.mxORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4903-5816>¹ Universidad Autónoma de Coahuila. México.**Cita sugerida (APA, séptima edición)**López-Robles, J. L., Solis-Vázquez, S. Y., & Salgado-Jurado, J. (2026). Análisis de la satisfacción y desempeño laboral en Mypimes del Sur de Sonora. *Revista UGC*, 4(4), 104-109.**Fecha de presentación:** 27/07/2026**Fecha de aceptación:** 23/09/2026**Fecha de publicación:** 01/10/2026**RESUMEN**

Dentro de las investigaciones de distintos autores en el área empresarial, se afirma que la satisfacción laboral impacta positivamente el desempeño en las organizaciones, sin embargo, dichos estudios en su mayoría se han realizado a compañías grandes o transnacionales, por lo cual, es necesario medir si se tiene el mismo efecto en micro, pequeñas y medianas empresas. El objetivo del presente estudio es medir la asociación de la satisfacción y el desempeño laboral en Mypimes del Sur de Sonora, es una investigación cuantitativa de tipo no experimental de corte transversal. Dentro de los hallazgos se resaltan un nivel moderado de las variables involucradas, en particular la correlacional lineal corresponde a la medida de correlación R de Pearson, resultando $R = .667$ que según la literatura es una correlación fuerte positiva, lo cual indica una asociación entre la satisfacción y el desempeño laboral.

Palabras clave:

Desempeño laboral, satisfacción en el trabajo, trabajadores.

ABSTRACT

Within the research of different authors in the business area, it is affirmed that job satisfaction has a positive impact on organizational performance; however, most of these studies have been conducted in large or transnational companies; therefore, it is necessary to measure whether the same effect is seen in micro, small, and medium-sized companies. The objective of this study is to measure the association between job satisfaction and job performance in southern Sonora, it is a quantitative, non-experimental, cross-sectional research. Among the findings, a moderate level of the variables involved is highlighted, in particular the linear correlation corresponds to Pearson's R correlation measure, resulting in $R = .667$, which according to the literature is a strong positive correlation, indicating an association between satisfaction and work performance.

Keywords:

Job performance, job satisfaction, workers.

INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial contemporáneo, caracterizado por la innovación, la transformación de los procesos productivos y la creciente importancia del conocimiento, el capital humano continúa siendo uno de los recursos fundamentales para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones. Si bien la incorporación de tecnologías y nuevos modelos de gestión ha modificado las dinámicas laborales, el desempeño de las empresas sigue dependiendo, en gran medida, de las personas que participan en ellas y de las condiciones bajo las cuales desarrollan sus actividades. En este escenario, la satisfacción laboral adquiere especial relevancia debido a su vinculación con la motivación, la productividad, la permanencia del talento y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Una fuerza laboral satisfecha puede contribuir a disminuir problemas relacionados con la rotación, el ausentismo, las quejas y otras situaciones que afectan el funcionamiento de las organizaciones, al tiempo que favorece la motivación y la productividad de los trabajadores (Alvitez, 2024).

El interés científico por la satisfacción laboral no constituye un fenómeno reciente. Sus antecedentes se remontan a las primeras décadas del siglo XX y adquirieron particular relevancia a partir de la década de 1960. Posteriormente, la investigación amplió su atención hacia las condiciones laborales, la calidad de vida en el trabajo, la salud mental y los diferentes factores capaces de incidir en el desarrollo de los trabajadores. Esta evolución permitió superar una visión centrada exclusivamente en los resultados productivos para reconocer que el desempeño organizacional se encuentra relacionado con las experiencias, percepciones y condiciones en las que las personas realizan su trabajo. En la actualidad, esta perspectiva se integra en la gestión del capital humano y presta especial atención tanto al desempeño del trabajador como a los factores relacionados con su bienestar (Chiang & San Martín, 2015).

La satisfacción laboral ha sido abordada desde diferentes perspectivas conceptuales. Locke (1976) la concibe como un estado emocional positivo derivado de la evaluación que realiza la persona acerca de su trabajo y de sus experiencias laborales. Desde una perspectiva afectiva, Fisher (2000) plantea que representa una respuesta emocional hacia el trabajo, mientras que Weiss (2002) destaca su carácter evaluativo al entenderla como el juicio positivo o negativo que el trabajador formula respecto a su actividad laboral. Fritzsche & Parrish (2005), por su parte, relacionan el constructo con el grado en que las personas sienten agrado por su trabajo. Estas aproximaciones permiten comprender que la satisfacción laboral no depende de un único elemento, sino de la interacción de diferentes condiciones individuales y organizacionales.

En correspondencia con esta naturaleza multidimensional, la literatura diferencia componentes intrínsecos y

extrínsecos de la satisfacción laboral. Entre los primeros se encuentran aspectos relacionados con las características propias del trabajo, la responsabilidad y los logros alcanzados, mientras que los segundos comprenden elementos como las condiciones laborales, la remuneración y las relaciones con los compañeros de trabajo (Hirschfeld, 2000; Spector, 1997). Esta distinción resulta relevante para las organizaciones, debido a que permite reconocer que la satisfacción no depende exclusivamente de los incentivos económicos, sino también de las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, la autonomía, las relaciones interpersonales y las condiciones en las cuales se ejecutan las actividades laborales.

El estudio de este fenómeno también ha dado lugar a diferentes perspectivas explicativas. El enfoque situacional sostiene que las características y condiciones del entorno organizacional ejercen una influencia importante sobre el bienestar y la satisfacción de los trabajadores (Campion et al., 2005; Dierdorff & Morgeson, 2013; Meyer et al., 2010). Desde esta perspectiva, las situaciones laborales pueden condicionar las percepciones, decisiones y respuestas de los individuos. En contraste, el enfoque disposicional incorpora las características relativamente estables de las personas y reconoce que determinados rasgos y predisposiciones pueden influir en la manera en que los trabajadores interpretan y responden a las experiencias organizacionales (Caspi et al., 2005; Johnson et al., 2005). A estas perspectivas se suma el enfoque interaccionista, que busca integrar las características individuales y las condiciones situacionales para comprender de manera más amplia el comportamiento de los trabajadores dentro de las organizaciones (Judge & Zapata, 2015; Kenrick & Funder, 1988).

La relevancia de estudiar la satisfacción laboral se incrementa cuando se analiza su relación con el desempeño. Para las organizaciones no resulta suficiente contar con trabajadores que permanezcan formalmente vinculados a sus puestos, sino que se requiere que puedan desarrollar sus funciones con niveles adecuados de compromiso, productividad y efectividad. En este sentido, la literatura ha mostrado interés por identificar las variables asociadas con el desempeño y la efectividad organizacional, así como por comprender los mecanismos mediante los cuales las actitudes hacia el trabajo pueden relacionarse con los resultados individuales y empresariales (Judge et al., 2017). La satisfacción laboral constituye, por tanto, una variable particularmente relevante para analizar la dinámica entre el bienestar del trabajador y los resultados alcanzados dentro de la organización.

La evidencia empírica disponible respalda la existencia de una relación entre satisfacción y desempeño laboral. Mora & Mariscal (2019) analizaron la interrelación entre ambas variables y reportaron una correlación positiva y estadísticamente significativa, lo que sugiere que mayores niveles de satisfacción pueden asociarse con un

mejor desempeño. De manera semejante, Boada (2019) identificó una relación positiva entre satisfacción laboral y desempeño, con una correlación moderada entre las variables. Estos resultados indican que el incremento de la satisfacción puede acompañarse de mejoras en la manera en que los trabajadores desarrollan sus funciones. Asimismo, Contreras (2022) encontró una relación estadísticamente significativa entre satisfacción y desempeño laboral, aportando evidencia adicional sobre la importancia de considerar conjuntamente ambos constructos en el análisis de las organizaciones.

La problemática adquiere mayor relevancia al considerar las consecuencias asociadas con la insatisfacción laboral. Entre ellas se han documentado disminución de la motivación, estrés, ansiedad, frustración y afectaciones en el desempeño, la productividad y la calidad del trabajo. A estos efectos se suman fenómenos organizacionales como el ausentismo y la rotación de personal, capaces de generar nuevas vulnerabilidades para las empresas (Vargas Vega et al., 2018). La pérdida recurrente de trabajadores puede implicar, además, costos relacionados con la búsqueda, selección, contratación y capacitación de nuevo personal, así como dificultades para conservar conocimientos y experiencias desarrollados dentro de la organización.

Esta situación resulta especialmente importante en contextos empresariales donde las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión del capital humano pueden presentar diferencias significativas. Algunas organizaciones han comenzado a implementar programas y estrategias dirigidos a incrementar la motivación y mejorar las condiciones de sus trabajadores. Otras, sin embargo, continúan priorizando fundamentalmente los resultados cuantitativos y el cumplimiento de metas, incluso cuando los empleados no disponen de las condiciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Estas prácticas pueden afectar la satisfacción, el compromiso, la iniciativa y la autonomía, además de favorecer la rotación y la pérdida de talento hacia otras organizaciones (Arauca et al., 2024).

Los estudios desarrollados en diferentes entornos empresariales refuerzan la necesidad de prestar atención a esta problemática. Fonseca (2024), al evaluar la satisfacción laboral en una empresa dedicada a la distribución de medicamentos, identificó un nivel moderado de satisfacción y señaló la existencia de áreas susceptibles de mejora. Estos hallazgos ponen de manifiesto la importancia de que la administración identifique las causas que generan insatisfacción y establezca acciones orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral y del rendimiento de los trabajadores. En consecuencia, conocer cómo perciben los empleados sus condiciones laborales y establecer su relación con el desempeño proporciona información que puede resultar útil para orientar las decisiones organizacionales.

En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, el análisis de estas variables cobra particular importancia debido al papel directo que desempeñan los trabajadores en el funcionamiento cotidiano de las organizaciones. Comprender la relación entre satisfacción y desempeño permite generar evidencia sobre un componente de la gestión del capital humano que puede incidir en la productividad y en la capacidad de las empresas para conservar y desarrollar a sus trabajadores. En el sur de Sonora, el estudio de esta relación permite trasladar la discusión teórica y la evidencia obtenida en otros contextos hacia una realidad empresarial específica, aportando información empírica que contribuya a comprender el comportamiento de ambas variables en los trabajadores de las MiPymes.

A partir de estos antecedentes surge la necesidad de analizar si la satisfacción experimentada por los trabajadores se relaciona con su desempeño laboral dentro de este contexto empresarial. En consecuencia, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas del sur de Sonora.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional. Este enfoque permitió analizar las variables de estudio mediante datos cuantificables y determinar el grado de asociación existente entre la satisfacción y el desempeño laboral en el contexto de las micro, pequeñas y medianas empresas del sur de Sonora. El alcance correlacional resulta pertinente cuando se pretende establecer la relación o el grado de asociación entre dos o más variables dentro de una población o contexto determinado (Hernández & Mendoza, 2023).

La población de estudio estuvo constituida por trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en el sur de Sonora. Como criterio de inclusión, los participantes debían mantener una relación laboral activa con alguna de las empresas consideradas en la investigación. Se incluyeron trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 17 y los 53 años.

Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario integrado por ítems adaptados de instrumentos previamente empleados en investigaciones relacionadas con las variables analizadas. Para evaluar la satisfacción laboral se retomaron y adaptaron ítems de Escobedo et al. (2014), mientras que para la medición del desempeño laboral se utilizaron ítems basados en Córdova et al. (2015). La adaptación permitió integrar ambas variables en un único instrumento de recolección de datos acorde con los objetivos de la investigación.

La consistencia interna del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El análisis arrojó un valor de $\alpha = .919$, resultado que evidencia una elevada consistencia interna de los ítems que conformaron el instrumento. De acuerdo con los criterios de interpretación propuestos por George & Mallery (2003), este valor puede considerarse excelente, lo que respalda la fiabilidad del instrumento utilizado para la recolección de los datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con base en los datos recolectados se presentan los principales resultados o hallazgos que se derivan de la investigación, a continuación, se exploran los datos sociodemográficos más relevantes, estos datos proporcionan una visión fundamental de las características de la población, incluyendo su edad, género y antigüedad en la empresa como factor clave. que consideren dar respuesta a los planteamientos hipotéticos o propuesta de investigación.

Tabla 1. Datos sociodemográficos sujetos a estudio.

Género		Estado civil		Antigüedad en la empresa.	
Masculino	51.8 %	Soltero	52.9 %	Menor a 1 año	27.6 %
Femenino	48.2%	Casado	47.1 %	1-5 años	38.5 %
				6-10 años	14.4 %
				11 o más	19.4 %
Total	100 %		100 %		100 %

Con relación al género de los empleados en las instituciones, en la tabla 1 se muestra un 51.8 % masculino y femenino en un 48.2 % de la muestra recolectada; otro factor importante es la antigüedad que tienen en la empresa, donde los datos arrojados fueron que un 27.6 % es menor a un año, el valor más alto fue de 38.5 % declarando que tienen de uno a cinco años, con un valor más bajo de seis a diez años con un 14.4 % y con respecto al estado civil un 52.9 % están solteros y un 47.1 % son personas casadas.

Tabla 2. Medidas descriptivas variables.

	Satisfacción laboral (X1)	Desempeño laboral (Y1)
Media	2.54	2.55
Mediana	3.00	3.00
Desviación estándar	.960	1.011

Los resultados descriptivos de las variables satisfacción laboral (X1) y desempeño laboral (Y1) se presentan en la Tabla 2. La media de la satisfacción laboral fue de 2.54, mientras que la del desempeño laboral fue de 2.55, lo que indica valores similares en ambas variables. La mediana en ambos casos fue de 3.00, lo que sugiere que la distribución de los datos está centrada en este valor.

En cuanto a la dispersión de los datos, la desviación estándar de la satisfacción laboral fue de 0.960 y la del desempeño laboral de 1.011, lo que indica una variabilidad moderada en las respuestas de la muestra. Estos resultados permiten caracterizar la tendencia central y la dispersión de los datos en la muestra analizada.

Tabla 3. Variables involucradas.

	Satisfacción laboral (X1)	Desempeño Laboral (Y1)
Muy bajo	18.8 %	21.2 %
Bajo	23.5 %	20.3 %
Moderado	42.9 %	41.2 %
Excelente	14.7 %	17.4 %
Total	100 %	100 %

Los resultados obtenidos en la distribución de las variables satisfacción laboral (X1) y desempeño laboral (Y1) se presentan en la Tabla 3. Se observa que la mayor proporción de los participantes reportó niveles moderados en ambas variables, con un 42.9 % en satisfacción laboral y un 41.2 % en desempeño laboral. Asimismo, un 18.8 % de los participantes presentó niveles muy bajos de satisfacción laboral, mientras que un 21.2 % reportó niveles muy bajos de desempeño laboral. Los niveles bajos alcanzaron el 23.5 % en satisfacción laboral y el 20.3 % en desempeño laboral.

Por otro lado, el grupo con niveles excelentes representó el menor porcentaje en ambas variables, con un 14.7 % en satisfacción laboral y un 17.4 % en desempeño laboral. Estos resultados indican una tendencia predominante hacia niveles moderados en ambas dimensiones, con una menor proporción de participantes en los extremos de la distribución.

Tabla 4. Coeficiente de correlación de Pearson.

		Satisfacción laboral.
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.667**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	46
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson (Tabla 4) muestran una relación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral ($r=.667$). Este valor indica una correlación moderada-alta, lo que sugiere que a medida que la satisfacción laboral aumenta, el desempeño laboral también tiende a mejorar. Además, el nivel de significancia ($p=.000$) confirma que la relación observada no es producto del azar, lo que respalda la existencia de una

asociación estadísticamente significativa entre ambas variables en la muestra analizada (N=46).

Tabla 5. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis	β	Significancia	Comprobación
β_1 = El valor del coeficiente de regresión de la satisfacción laboral debe tener un valor positivo y una significancia menor o igual a .05 para representar una relación con el desempeño laboral.	50.34	.000	Aceptada

Los resultados del análisis estadístico confirman la hipótesis de investigación a través del modelo propuesto, donde la variable independiente, satisfacción laboral, demostró ser estadísticamente significativa.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos, se mostró tener una relación significativa la satisfacción laboral y desempeño en los encuestados, se dice que un incremento de la satisfacción se ve acompañado con un incremento del desempeño del trabajador.

La distribución de los niveles de ambas variables muestra que la mayoría de los participantes se encuentra en un nivel moderado, con una menor proporción en los extremos de la escala, asimismo, la correlación de Pearson evidencia que a mayor satisfacción laboral, mayor desempeño, lo que sugiere la importancia de implementar estrategias organizacionales que fomenten el bienestar y la motivación de los empleados.

Estos resultados reconocen la relevancia de la satisfacción laboral como un factor determinante en el rendimiento de los trabajadores, lo que puede contribuir a la toma de decisiones en el ámbito organizacional para mejorar la productividad y el clima laboral. Como parte de la consumación de la presente investigación, se recomienda a las organizaciones la medición periódica de la satisfacción de sus empleados para tener los niveles en la empresa y con base en los mismos tomar decisiones al respecto. Ya sea, realizar intervenciones o buscar estrategias para elevar niveles de satisfacción que puedan influir en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

Alvitez Sifuentes, C. G. (2024). Relevancia de la satisfacción laboral como facilitador de productividad en las organizaciones militares. *Revista Científica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército*, 3(2), 16–26. <https://doi.org/10.60029/rcesge.v3i2arti2>

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Campion, M. A., Mumford, T. V., Morgeson, F. P., & Nahrang, J. D. (2005). Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(4), 367–390. <https://doi.org/10.1002/hrm.20080>

Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453–484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>

Chiang, M. M., & San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Contreras, M. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores, en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Córdova, G., Palacio, R., & Cortez, J. (2015). Desempeño del trabajo en equipo y plataformas virtuales educativas. *Opción*, 31(5), 262–277. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31045570016>

Dierdorff, E. C., & Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687–721. <https://doi.org/10.1111/peps.12023>

Escobedo, M. T., Cuautle, L., Maynez, A., & Estebané, V. (2014). Escala de satisfacción laboral a partir de factores socioculturales y ergoambientales para los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 177–184. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300009>

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(Spec Issue), 185–202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)

Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180–202). Wiley.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

- Johnson, W., McGue, M., & Krueger, R. F. (2005). Personality stability in late adulthood: A behavioral genetic analysis. *Journal of Personality*, 73(2), 523–552. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00319.x>
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kenrick, D. T., & Funder, D. C. (1988). Profiting from controversy. Lessons from the person-situation debate. *The American psychologist*, 43(1), 23–34. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.43.1.23>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121–140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Vargas Vega, T. de J., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E., & Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad*, 9(13), 129–153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de los autores:

José Leonel López-Robles, Sheila Yazmin Solis-Vázquez, Josué Salgado-Jurado: Concepción y diseño del estudio, adquisición de datos, análisis e interpretación, redacción del manuscrito, revisión crítica del contenido, análisis estadístico, supervisión general del estudio.

Volumen 4 | Número 4 | octubre-diciembre - 2026

Declaración ética:

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica. La participación de los sujetos fue voluntaria y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. Se garantizó la confidencialidad, el anonimato y el respeto a los derechos de poblaciones consideradas vulnerables.